18

ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL.NOVEMBRE/DECEMBRE 1980.N°18

DOSSIER: **La suspension des fonctionnaires**

dossier

T Secteur public.

La suspension des fonctionnaires

On a souvent tendance à croire que les travailleurs et travailleuses de la fonction publique ne tirent que des avantages de leur situation statutaire.

Bien que résultant des luttes, et comme tel porteur de garanties précieuses pour les travailleurs, le statut de la fonction publique comporte aussi des dispositions protégeant l'exercice du pouvoir patronal de l'administration - employeur.

C'est vrai de toutes les dispositions organisant l'exercice du pouvoir hiérarchique, donc du pouvoir disciplinaire et de tout ce qui s'y rattache, notamment la suspension.

Le pouvoir de suspension permet à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire d'écarter du service les travailleurs soupçonnés d'avoir commis une faute professionnelle grave ou une infraction de droit commun.

Cette mesure prise sans respect des droits de la défense, parce qu'elle n'est pas qualifiée de disciplinaire, peut être à l'origine de mises à l'écart arbitraires, injustifiées, ou fondées sur des délits d'opinion. Des garanties doivent être recherchées pour préserver la liberté des travailleurs et travailleuses du secteur public.

Des faits ....

● Roger Marchaudon, brigadier inculpé d'homicide volontaire après avoir tué, le 23 août 1977, un jeune algérien, à la suite d'une tentative de hold-up, **a été suspendu de ses fonctions avec maintien du traitement.** (Le Monde des 2 et 15 décembre 1977, du 11 octobre 1980)

● Maurice Bas, professeur de dessin, militant du SGEN CFDT, affecté dans une salle de classe dont la vétusté et la crasse ne faisaient guère honneur à l'administration **a été suspendu pendant six mois, avec retenue du demi-traitement,** pour avoir fait effectuer à ses élèves des fresques à la craie sur le mur de cette salle (affaire pendante devant le Conseil d'Etat).

● Jean-Pierre Bochereau, militant CFDT au CNET de Lannion, condamné par la cour d'appel de Rennes à une interdiction de trois ans d'exercice des droits civiques et civils pour avoir renvoyé son livret militaire, **est radié des cadres de la fonction publique.**

... et des textes.

« En cas de faute grave commise par un fonctionnaire qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.... La décision prononçant la suspension doit préciser si

l'intéressé conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de son traitement ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, qui ne peut être supérieure à la moitié du traitement » (article 32 du statut général des fonctionnaires).

Les exemples ci-dessus montrent à l'évidence qu'il y a deux poids, deux mesures dans l'utilisation de l'article 32 : suspension avec retenue du demi-traitement pour M. Bas, suspension avec maintien du traitement pour le brigadier Marchaudon. L'explication en est simple : la décision de suspension échappe à toute procédure organisant les droits de la défense parce que la suspension n'est pas juridiquement une sanction disciplinaire, elle échappe à tout contrôle à priori des élus en CAP. L'autorité administrative décide non seulement qu'il est opportun de suspendre avec retenue de traitement, elle qualifie le fait de fautif, elle en apprécie la gravité; sa qualification et son appréciation sont souveraines. Elle fait litière de la présomption d'innocence dont bénéficie en droit pénal français tout prévenu et inculpé.

Bref elle écarte du service comme si une telle décision fût-elle provisoire et non disciplinaire en droit, ne méritait pas qu'on entende l'intéressé, qu'on consulte les représentants des travailleurs, en somme qu'on s'assure que la mesure est justifiable. On ne saura si elle était justifiée qu'à l'issue des procédures disciplinaire et/ou pénale.

Ces dernières permettront de s'assurer :
- un, que les faits reprochés ont bien été commis,
- deux, qu'il s'agissait bien d'une faute professionnelle ou d'une infraction pénale,
- trois, que cette faute était bien d'une gravité suffisante pour justifier la suspension.

Les risques d'erreur et plus encore d'arbitraire sont tels que des garanties doivent être recherchées qui, sans forcément paralyser le pouvoir de suspension, assurent aux travailleurs et travailleuses concernées le respect de leur liberté syndicale et d'opinion dans le travail, de leur vie privée dans le domaine extra-professionnel.

Telle est donc la perspective dans laquelle s'inscrit ce dossier.(1)

I. Nature et conditions de mise en œuvre de la suspension

A - LES DISPOSITIONS EN VIGUEUR

1) Les dispositions statutaires

● **L'article 32 du statut général des fonctionnaires** s'applique aux travailleurs et travailleuses titulaires des administrations centrales de l'Etat, des services administratifs en dépendant ou des établissements publics administratifs de l'Etat.

● **Sont exclus de son champ d'application** : les magistrats de l'ordre judiciaire, les militaires, les personnels des administrations, services et établissements publics de l'Etat qui présentent un caractère industriel ou commercial.

● Peuvent également en être exclus **les travailleurs titulaires régis par un statut dérogatoire** pris en application de l'article 2 du statut général.

● Cependant les dispositions du statut dérogatoire peuvent prévoir que l'article 32 du statut général sera appliqué. C'est le cas pour **les instituteurs (2) et les enseignants du second degré.**

● **Les enseignants du supérieur** demeurent soumis quant à eux, aux dispositions de l'article 15 de la loi du 27 février 1880.

● **Les fonctionnaires communaux**, ne relevant pas de statuts particuliers (OPHLM, Pompiers etc), connaissent un régime de suspension très proche de celui institué par l'article 32 codifié aux articles R. 414-23 à R. 414-27 du code des communes.

● Des dispositions très voisines sont applicables aux travailleurs et travailleuses relevant du **code de la santé publique**, article L. 845.

● **Les fonctionnaires stagiaires** sont soumis au régime disciplinaire du corps de fonctionnaires dans lequel le stagiaire sera intégré. (3)

Premières exigences

Une uniformisation des dispositions applicables en matière de suspension n'est-elle pas souhaitable? Deux exigences, presque de logique juridique, apparaissent d'ores et déjà qui iraient dans ce sens :

a) garantir le versement du salaire ?

La suppression de la suspension avec privation totale de traitement devrait être générale. Jusqu'en 1970 elle touchait les travailleurs de la santé publique (4). Aujourd'hui peuvent encore être suspendus sans traitement les sapeurs-pompiers communaux et les enseignants du supérieur notamment. La suspension mesure provisoire, d'urgence, immédiate, prise sans respect des garanties, après une enquête par hypothèse rapide ne devrait pas pouvoir porter d'atteinte au droit fondamental que constitue le salaire. Cette question n'est cependant pas simple; et si

(1) Ce dossier a été réalisé par Claire Sutter. Sur l'ensemble de cette question voir l'étude très documentée de Ch. Heller «La suspension dans le droit de la fonction publique». Revue de droit public 1980 p. 411.
(2) Décret 72-589 du 4 juillet 1972 article 1er.
(3) Voir en ce sens CE 23 mai 1969 Delle Gout R. p. 269.
(4) Voir CE 26 juin 1964 Demoiselle Coron R. p. 363.

le raisonnement sur le fondement de la loi sur le service non fait doit absolument être écarté dans la mesure où l'administration a seule l'initiative de l'exclusion du service, le maintien intégral du salaire en toute hypothèse doit-il être revendiqué ? (voir infra)

b) Limiter la durée de la suspension

La suspension, mesure essentiellement provisoire et sans mise en oeuvre des garanties disciplinaires ne devrait pouvoir excéder une certaine durée. La suspension d'un an et plus applicable aux enseignants du supérieur en particulier constitue un véritable détournement du caractère provisoire et non disciplinaire de la suspension, donc une véritable dénaturation de la suspension elle-même.

L'intérêt du service ne saurait tout justifier.

2) L'ordonnance du 28 septembre 1960

Pour en terminer avec l'examen critique des textes applicables que dire du maintien en vigueur de l'ordonnance du 28 septembre 1960 intervenue à l'occasion de la guerre d'Algérie.(5). Elle permet au ministre qui exerce le pouvoir hiérarchique ou de tutelle de suspendre **avec retenue des trois quarts de la rémunération** «tout fonctionnaire, employé ou agent de l'Etat des collectivités ou établissements publics (de toute nature) qui se sera soustrait à ses obligations militaires ou aura fait l'apologie de l'insoumission ou de la désertion»... L'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement et a droit au remboursement des retenues opérées **s'il n'a subi aucune sanction disciplinaire** (quelle qu'en soit la gravité) ou si à l'expiration d'un délai d'un an il n'a pu être statué sur son cas.

Le SGEN CFDT et la FEN soumirent cette ordonnance à la censure du Conseil d'Etat parce qu'elle instituait selon ces organisations, une véritable répression, essentiellement idéologique, sans qu'au demeurant soit organisée une procédure garantissant les droits de la défense.(6)

(5) Et de celle du 22 septembre 1960 aggravant les sanctions pénales à l'encontre des agents publics reconnus coupables de provocation à l'insoumission.
(6) CE Ass. 13 juillet 1966 FEN-SGEN R. p. 497 ccl J. Rigaud. Revue de droit public 1966 p. 1152.

LES TEXTES APPLICABLES

Statut général des fonctionnaires

Article 30 : Les sanctions disciplinaires sont :
a) l'avertissement ;
b) le blâme ;
c) la radiation du tableau d'avancement ;
d) la réduction d'ancienneté d'échelon ;
e) l'abaissement d'échelon ;
f) le déplacement d'office ;
g) la rétrogradation ;
h) la mise à la retraite d'office ;
i) la révocation sans suspension des droits à pension ;
j) la révocation avec suspension des droits à pension.

L'exclusion temporaire de fonctions peut être prononcée comme sanction principale ou complémentaire pour une durée qui ne peut excéder six mois. Elle est privative de toute rémunération.

Article 32 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

La décision prononçant la suspension d'un fonctionnaire doit préciser si l'intéressé conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de son traitement ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, qui ne peut être supérieure à la moitié du traitement. En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

Il doit être aussitôt rendu compte de cette décision essentiellement provisoire au ministre intéressé qui saisit, sans délai, de l'affaire le conseil de discipline. Celui-ci émet un avis motivé sur la sanction applicable et le transmet à l'autorité compétente.

La situation du fonctionnaire suspendu en application de l'alinéa 1er du présent article doit être définitivement réglée par le ministre intéressé dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsque aucune décision n'est intervenue au bout de quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Atteinte à la liberté d'opinion des seuls hommes fonctionnaires et agents publics, ce texte ne fut cependant pas annulé par le Conseil d'Etat malgré les conclusions favorables à l'annulation de J. Rigaud, commissaire du gouvernement.

Le maintien de ce texte ne tient aucun compte et de l'évolution générale des moeurs et des idées et de l'élaboration lente et progressive d'un statut de l'objection; de surcroît ces dispositions spécifiques aux agents publics créent une discrimination à leur encontre par rapport aux travailleurs du secteur privé. Il n'est pas certain que la position statutaire et réglementaire justifie ce traitement spécifique.

B - NATURE JURIDIQUE DE LA SUSPENSION

L'origine de la suspension réside, si l'on se place du côté du travailleur, dans la situation hiérarchique sous l'emprise de laquelle il se trouve; si l'on se place du côté de l'autorité administrative dans l'exercice du pouvoir hiérarchique.

Le droit de suspendre est à ce point une prérogative absolue du pouvoir hiérarchique que l'autorité administrative peut en disposer même en l'absence de texte (7).

Trois arguments de texte pourrait amener à penser que la suspension est une mesure ayant un caractère disciplinaire. D'abord l'article 32 relatif à la suspension est inclus dans le titre V du statut intitulé «discipline» dont ce n'est pas le dernier article.

Ensuite seule l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut prononcer la suspension.

Enfin quand la suspension est accompagnée d'une retenue partielle de traitement et que dans les quatre mois est prononcée une sanction disciplinaire supérieure à la radiation du tableau d'avancement, les sommes retenues pendant la suspension ne sont pas remboursées.

Ce non remboursement peut s'analyser en lui-même comme une véritable sanction pécuniaire dans la mesure même où il est fonction de la hauteur, dans l'échelle des peines, de la sanction prononcée (voir infra le mécanisme de la suspension).

Par ailleurs des arguments de bon sens liés au vécu de la suspension auraient dû amener à qualifier de sanction la suspension, car elle est souvent vécue comme telle.

Dans un cas comme celui de Maurice Bas, auquel un blâme est infligé, quel est le poids de ce blâme, sanction disciplinaire, comparativement aux six mois de suspension, mesure dite non disciplinaire ?

La suspension ne constitue pas une sanction

Une règle prévaut en matière disciplinaire, celle qui interdit au pouvoir disciplinaire de sanctionner deux fois pour un même fait. C'est la règle du «non bis in idem».

Et c'est notamment en vertu de cette règle que la suspension n'est pas, juridiquement, qualifiée de sanction quelles que soient les conséquences, en particulier pécuniaires, attachées à sa mise en oeuvre.

En effet la suspension doit déclencher une procédure disciplinaire qui s'achèvera par le prononcé d'une sanction, elle ne peut donc pas être elle-même une sanction disciplinaire sans quoi la règle du non bis in idem ne serait pas respectée.

La solution nous semble satisfaire de façon purement formelle aux exigence de cette dernière règle.

Le caractère non disciplinaire de la suspension tient aussi au fait qu'il s'agit d'une mesure «essentiellement provisoire» dont les effets sont, théoriquement, susceptibles d'être totalement réparés par une sorte de remise en état que constitueraient la réintégration et le remboursement des retenues sur salaire en cas de suspension abusive. C'est une vision un peu formelle des choses qui ne tient pas compte des effets psychologiques et sociaux de la suspension.

conséquences du caractère non disciplinaire de la suspension

- **La suspension n'est précédée d'aucune formalité** (8).
- **La suspension n'ouvre pas droit à communication du dossier** : «l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut prononcer la suspension sans avoir au préalable communiqué à l'agent son dossier» (9).
- **Les garanties attachées aux droits de la défense n'ont pas à être respectées :**

«... Considérant que la suspension d'un fonctionnaire, qui n'a pas de caractère disciplinaire, n'a à être précédée ni de la communication des griefs, ni de la consultation du conseil de discipline...» (10)

Reste au travailleur le droit d'apprendre ... qu'il est suspendu !

Et cependant la suspension ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

En somme la présomption d'innocence qui s'attache à toute procédure pénale et devrait s'attacher à toute procédure disciplinaire se mue en présomption de culpabilité et présomption forte de surcroît puisqu'il n'est même pas utile d'entendre l'intéressé(e) avant toute mesure de suspension. De plus quand «l'infraction» est de droit commun que devient le pouvoir de qualification des faits du juge pénal ?

Le caractère non disciplinaire de la mesure parce qu'il supprime toute formalité en facilite l'exercice par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. C'est la porte ouverte à l'arbitraire.

C - MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Autorité compétente pour prononcer la suspension

Au terme de l'article 32 l'autorité compétente est celle qui dispose du pouvoir disciplinaire. L'article 31 précise : « le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.»

Le non respect de cette disposition ne semble pas être sanctionné avec une grande rigueur par le Conseil d'Etat qui admet implicitement (11) et explicitement (12)

(7) CE 23 mai 1969 Goût précité.
(8) Voir en particulier CE 1er février 1952 Lecomte R. p. 81; CE 23 janvier 1953 Chong wa R. p. 84
(9) CE 19 mai 1965 Dame Cirio. Documentation française, statut FP fascicule 6 A p. 80.
(10) CE 1er décembre 1967 Bo R. p. 458.
(11) CE 15 juillet 1955 Chrestia Blandine, à propos de la délégation du pouvoir de suspension, Doc-française Fasc. 6A p. 74.
(12) Chong wa précité.

qu'en cas d'urgence elle peut ne pas être respectée, dans des circonstances particulières. Enfin le fonctionnaire détaché est «soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement». L'autorité hiérarchique de l'administration d'origine n'est donc plus compétente pour prononcer la suspension (13).

Entrée en vigueur de la suspension.

Comme toute décision individuelle la décision de suspension entre en vigueur le jour de la notification. Les effets pécuniaires attachés à la mesure prennent effet le lendemain. Dans l'hypothèse où le travailleur est en congé de maladie, la suspension ne saurait prendre effet qu'à l'issue du congé de maladie (14).

La décision de suspension est-elle enfermée dans une condition de délai? Le pouvoir de suspendre a-t-il une limite dans le temps ?

Une telle question ne devrait pas à notre avis se poser. La mesure de suspension ayant tous les caractères d'une mesure d'urgence elle ne devrait pouvoir intervenir que peu après les faits.

En effet soit, au terme même de l'article 32, ceux-ci sont d'une gravité suffisante pour justifier la suspension et le fonctionnaire ne devrait pouvoir être maintenu dans le service que le temps de lui permettre de se faire entendre, soit ce n'est pas le cas et dès lors la suspension n'est plus justifiée.

Mais que dire d'une suspension intervenant plus de trois mois après les faits comme dans l'affaire Bas citée au début. N'y a-t-il pas véritablement détournement du sens de la suspension, ne se mue-t-elle pas alors en sanction disciplinaire ?

C'est pourtant la position inverse qui a été adoptée jusqu'à ce jour par le Conseil d'Etat :

«... Considérant que le droit de prononcer la suspension... n'est assorti d'aucun délai : que le sieur Modigliani n'est donc pas fondé à soutenir qu'une mesure de suspension ne pouvait être prise à son encontre plusieurs semaines après les faits qui l'avaient motivée » (15).

De même qu'il n'y a pas de prescription à l'action disciplinaire de même la suspension ne serait soumise à aucun délai.

Le Conseil d'Etat cependant considère «que l'autorité disciplinaire peut prononcer une mesure de suspension pendant la durée de l'enquête disciplinaire et non après la clôture de celle-ci.» (16). Une jurisprudence plus stricte, plus rigoureuse, mieux conforme à la notion même de suspension est souhaitable.

---

(13) CE 29 juillet 1950 Gidon Doc. française fasc. 6 A p. 74.
(14) CE 29 octobre 1969 Commune de Labeuvrière R. p. 459.
(15) CE 24 mai 1967 Sieur Modigliani R. p. 200, CE 25 juin 1954 Préfet de la Seine c/ Dame Olivier, doc française fasc. 6 A p. 77.
(16) CE Ministère de l'Education nationale c/ Dame Vulcain 23 décembre 1974 R. Tables p. 995.

II. Le mécanisme de la suspension

La suspension pouvant être prononcée soit pour manquement aux obligations professionnelles soit pour infraction de droit commun, dans un souci de clarté il faut distinguer les deux hypothèses de faute grave, le régime de suspension étant différent dans l'un et l'autre cas.

A - EN CAS DE FAUTE STRICTEMENT PROFESSIONNELLE

1) Les dispositions en vigueur

La suspension ayant un caractère essentiellement provisoire, «il doit être aussitôt rendu compte de cette décision essentiellement provisoire au ministre intéressé qui saisit, sans délai, de l'affaire le conseil de discipline.»

« La situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée par le ministre intéressé dans un délai de **4 mois** à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement...»

« Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement... il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement».

Lorsqu'à l'expiration du délai prévu (quatre mois) il n'a pu être statué sur le cas de l'intéressé « il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.»

D'une lecture attentive, que ne facilite pas la rédaction du texte, il ressort de l'article 32 que doivent être envisagées trois hypothèses toujours dans le seul cadre de la faute strictement professionnelle.

2) Les hypothèses d'application

Première hypothèse

Dans le délai de quatre mois la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire se solde par :

- une décision d'absence totale de sanction
- un avertissement
- un blâme
- une radiation du tableau d'avancement

l'administration doit :

- si la suspension était avec maintien du traitement : **réintégrer**
- si la suspension était assortie d'une privation partielle du traitement : **réintégrer et rembourser les sommes retenues pendant la période de suspension.**

Deuxième hypothèse

Dans le délai de quatre mois la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire se solde par une sanction supérieure à l'avertissement, au blâme, à la radiation du tableau d'avancement (voir article encadré).

l'administration doit :

- si la suspension était avec maintien du traitement : **réintégrer** (sauf si la mise à la retraite d'office, la révocation avec ou sans suspension des droits à pension est prononcée)
- si la suspension était avec retenue partielle du traitement : **réintégrer** (sauf retraite et révocation), mais **elle n'est pas tenue de rembourser les sommes retenues.**

Troisième hypothèse

Dans le délai de quatre mois la procédure disciplinaire n'étant pas achevée il n'a pu être statué sur le cas du travailleur suspendu :

l'administration doit :

- à compter de l'issue du délai rétablir l'intéressé dans son plein traitement, lui rembourser les sommes retenues.
- la réintégration n'est pas prévue, le travailleur peut rester suspendu mais il retrouve son plein traitement.

Cette hypothèse ne touche donc que les travailleurs suspendus avec retenue partielle. Ceux dont la suspension n'était assortie d'aucune retenue et au sujet desquels il n'est statué dans le délai de quatre mois restent suspendus avec versement du salaire intégral.

Il est à noter que l'administration dispose du pouvoir de mettre fin à la suspension à tout moment. La fin de la suspension n'implique cependant pas renonciation à la poursuite disciplinaire :

> *« ... Considérant que si l'administration a mis fin à la mesure de suspension, il résulte de l'instruction qu'elle n'a pas renoncé à la poursuite de la procédure disciplinaire ouverte par cette suspension...»(17).*

3) Commentaires

a) Portée du délai de quatre mois.

le délai de quatre mois, auquel une lecture rapide pourrait attribuer une portée plus large n'a d'incidence réelle que sur la situation financière des «suspendus», et non sur la suspension elle-même. Ce qu'a toujours affirmé le juge administratif qui considérait «que l'article 80 de la loi du 19 octobre 1946 (repris dans l'article 32 du statut de 1959) qui a imparti à l'administration un délai de quatre mois pour statuer sur le cas d'un fonctionnaire frappé d'une mesure de suspension, n'a eu pour objet que de limiter les conséquences pécuniaires de la suspension et qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire» (18).

(17) CE Sieur Deleuze 27 mai 1955 R. p. 296.

(18 Sieur Deleuze précité. Une autre lecture des textes était possible donnant au délai de quatre mois une portée générale.

b) Simple retenue sur salaire ou amende ?

Une deuxième remarque s'impose. Comment peut-on continuer à soutenir quand on regarde la deuxième hypothèse que la suspension n'est jamais une sanction disciplinaire - ou que la règle du non bis in idem ne souffre pas d'exception ?

Quels principes peuvent être à l'origine de cette véritable amende que constitue le droit pour l'administration de garder les sommes retenues sur le salaire quand la sanction est supérieure à la troisième ? Et que penser en outre de l'application du principe de l'égalité de tous devant la loi quand la décision de reversement par l'administration des sommes retenues sur le salaire dépend de l'écoulement d'un délai, de la date à laquelle sera prononcée la sanction.

En effet pour des faits d'une gravité équivalente deux travailleurs sont suspendus le 1er octobre avec retenue du demi-traitement. Tous deux subissent la même peine de l'abaissement d'échelon par exemple, l'un voit sa peine prononcée le 20 décembre, l'autre le 25 mars de l'année suivante. Au premier, dont la situation aura été règlée dans les quatre mois, on ne restituera pas le demi-salaire retenu du 2 octobre au 20 décembre. Le second, le 2 janvier, soit à l'issue du délai de quatre mois, recevra le remboursement du demi-traitement retenu depuis le 1er octobre et touchera jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire son plein traitement.

Mécanisme proprement aberrant mais qui peut être facilement corrigé par l'application de ce qui devrait être considéré comme un principe général de droit, l'interdiction des sanctions financières pour manquement aux obligations professionnelles. L'article L. 122-39 du code du travail interdit «à tout employeur de sanctionner par des amendes ou autres sanctions pécuniaires les manquements aux prescriptions d'un règlement intérieur» devrait être considéré comme principe général du droit et comme tel applicable dans le secteur public.

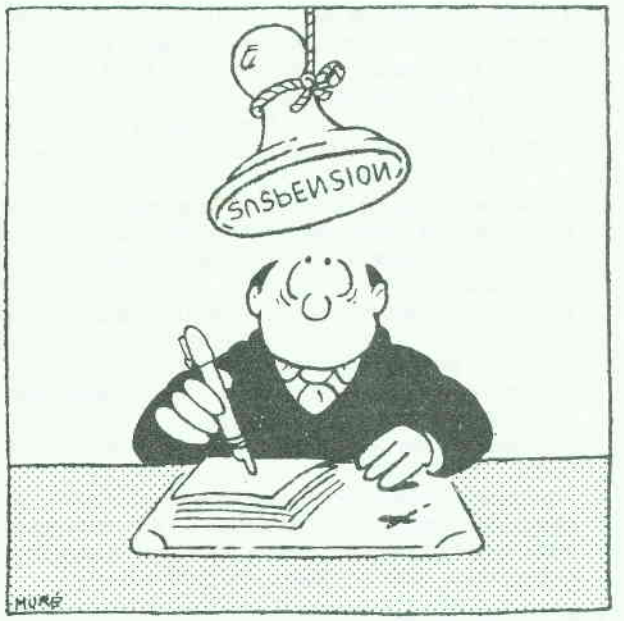
La suspension, mesure en soi suffisante, puisque sa finalité n'est autre que d'écarter le fonctionnaire du service «dans l'intérêt même du service», ne devrait être assortie d'aucune retenue financière. A charge pour l'administration de diligenter la procédure disciplinaire dans des délais raisonnables c'est-à-dire ceux qui permettent de préserver les droits de la défense.

B. EN CAS DE FAUTE MIXTE OU D'INFRACTION DE DROIT COMMUN

1) Définitions et textes applicables

Il faut entendre par **faute mixte** un manquement aux obligations professionnelles qui est en même temps répréhensible sur le plan pénal. Par exemple un vol, un détournement de fonds publics, mais aussi la participation sur le temps du service à une manifestation non autorisée.

Le terme d'**infraction de droit commun** employé dans l'article 32 aurait dû restreindre le champ d'application de la suspension aux seules hypothèses où le travailleur(se) fait l'objet de poursuites devant une juridiction de droit commun c'est-à-dire devant le tribunal correctionnel, et non, comme c'est le cas, quand le ou la travailleuse est poursuivie devant une juridiction d'excep-



LES TEXTES APPLICABLES

Ordonnance N° 60-1036 du 28 septembre 1960 relative à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires et agents ayant commis certaines fautes graves.

Article 1er : Tout fonctionnaire, employé ou agent de l'Etat, des collectivités ou établissements publics, qui aura commis une faute grave consistant à se soustraire à ses obligations militaires ou à faire l'apologie de l'insoumission ou de la désertion ou à provoquer des militaires à la désobéissance pourra, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation, faire l'objet d'une mesure provisoire de suspension à laquelle s'appliquent, nonobstant toutes dispositions contraires, les dispositions des articles 2 et 3 ci-dessous.

Article 2 : La mesure de suspension prévue à l'article précédent est prononcée par le ministre qui exerce le pouvoir hiérarchique ou de tutelle.

Elle entraîne la retenue des trois quarts de la rémunération, l'intéressé continuant toutefois à percevoir l'intégralité des suppléments pour charges de famille.

Article 3 : Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction disciplinaire ou si, à l'expiration d'un délai d'un an il n'a pu être statué sur son cas, il reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement et a droit au remboursement des retenues opérées.

Toutefois, lorsqu'il est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

tion comme la Cour de Sûreté de l'Etat. L'éviction du service peut alors, comme quand elle résulte de l'application de l'ordonnance du 28 septembre 1960, prendre l'aspect d'un véritable interdit professionnel pour délit d'opinion. Dans cette double hypothèse de faute mixte et d'infraction de droit commun, l'article 32 dispose :

«la situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée par le ministre intéressé dans un délai de quatre mois sauf s'il est l'objet de poursuites pénales».

«Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.»

2) Portée du délai de quatre mois

En clair le délai de quatre mois est sans incidence sur la situation financière du fonctionnaire suspendu et poursuivi pénalement. Ce qui est confirmé par un important arrêt d'assemblée selon lequel «le dernier alinéa dudit article 80 (aujourd'hui art. 32) a seulement pour objet et pour effet, dans le cas où le fonctionnaire suspendu est l'objet de poursuites pénales, de faire différer jusqu'à la décision définitive de l'autorité judiciaire le règlement de la situation de ce fonctionnaire en ce qui concerne son traitement pendant la période de suspension». (19)

Les hésitations sur l'application de l'article 80 quant à l'incidence financière de l'échéance des quatre mois pour les fonctionnaires suspendus faisant l'objet de poursuites pénales ont sans doute été à l'origine du seul ajout qui distingue l'article 32 de l'article 80 du statut de 1947.

A la fin du quatrième alinéa de l'article 32 ont en effet été ajoutés les mots «sauf s'il est l'objet de poursuites pénales». La seule obligation de l'administration est, comme dans le cas de la faute strictement professionnelle, de saisir le conseil de discipline.

Le règlement de la situation financière du fonctionnaire suspendu pendant la période de suspension étant reporté à une date ultérieure, sa situation administrative peut-elle être réglée ? La suspension peut-elle prendre fin ? Peut-il être réintégré et percevoir son salaire ?

La question qui se pose alors est celle de l'influence de la procédure pénale sur le déroulement de la procédure disciplinaire, la suspension étant dans les faits liée au déroulement de la procédure disciplinaire.

3) Suspension possible de la procédure disciplinaire

L'article 5 du décret 59-311 du 14.2.59 relatif à la procédure disciplinaire pose les règles suivantes :

«L'avis du conseil de discipline doit intervenir dans le délai d'un mois à compter du jour où ce conseil a été saisi. Ce délai est porté à trois mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

En cas de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Si l'autorité investie du pouvoir disciplinaire décide de poursuivre cette procédure l'avis du conseil de discipline doit intervenir dans les délais prévus à compter de la notification de cette décision».

Cette faculté ouverte au pouvoir disciplinaire de suspendre la procédure disciplinaire sur proposition du conseil disciplinaire est une conséquence du principe de l'indépendance des procédures pénales et disciplinaires. L'essentiel de cette indépendance étant que sur la base des mêmes faits une décision pénale et une décision disciplinaire peuvent intervenir et que l'administration n'est pas liée par la décision du juge pour prendre sa propre décision (20). Il ressort de l'article 5 du décret 59-311 :

- que la procédure disciplinaire peut être suspendue mais qu'il ne s'agit là que d'une faculté.
- que si la décision de suspension de la procédure disciplinaire est prise cette suspension se prolonge jusqu'à ce que la décision du tribunal saisi intervienne.

L'article 5 ne précise pas si cette décision judiciaire doit être définitive comme le fait l'article 32 mais c'est cependant le cas. Une sanction ne peut être fondée sur une condamnation pénale que dans la mesure où celle-ci a un caractère définitif (21).

4) Situation du travailleur suspendu

Deux hypothèses sont donc à envisager. L'administration peut toujours mettre fin à une mesure de suspension. Mais dans la pratique en cas de poursuites pénales (faute mixte, infraction de droit commun) et de poursuites devant la Cour de Sûreté de l'Etat, le sort de la suspension est lié à celui de la procédure disciplinaire.

- **Si la procédure disciplinaire n'est pas suspendue,** la suspension se poursuivra jusqu'à l'intervention de la sanction. La sanction disiplinaire devra intervenir dans le délai d'un mois à compter de la saisine du conseil de discipline ou de trois mois lorsqu'il est procédé à une enquête (Décret 59-311, art 5). Le sort des retenues pendant la période de suspension ne sera réglé qu'après l'intervention du jugement pénal.
- **Si la procédure disciplinaire est suspendue,** la suspension pourra se poursuivre jusqu'à l'intervention de la sanction laquelle ne pourra être prise qu'après que la décision pénale aura acquis un caractère définif (22).

L'incarcération

Un cas particulier doit être envisagé celui du travailleur suspendu qui fait l'objet d'une incarcération. Celle-ci entraîne-t-elle la perte du salaire intégral ou partiel qui continuait à être versé en vertu de l'article 32 ?

---

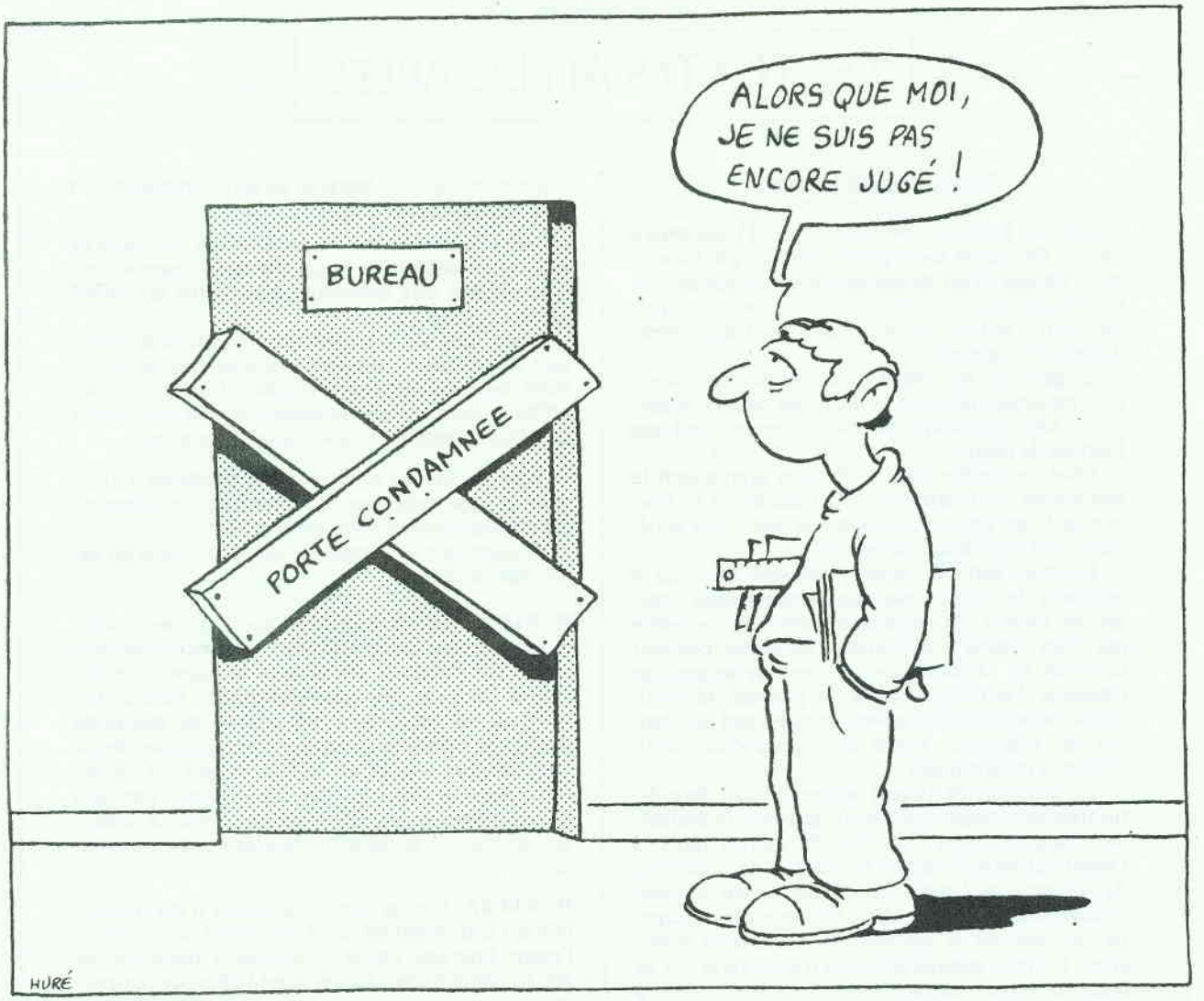
(19) CE ass. 27 mai 1955 Dame Kowalewski R. P. 297. Il s'agissait en l'espèce de la participation à une manifestation non autorisée.

(20) CE 27 mai 1955 Kowalewski précité. CE 13 décembre Ministère des finances c/ Gomard R. p. 652.

(21) CE 10 janvier 1969 Thénier R. p. 24.

(22) Nous reviendrons dans le dossier consacré au pouvoir disciplinaire sur les conséquences de l'indépendance des procédures pénales et disciplinaires quant à la sanction elle-même.

(23) CE 20 juin 1969 Ministre d'Etat chargé des affaires sociales c/ Dame Bardin. Doc. française fasc. 6 A p. 89.



La réponse est négative. Le fonctionnaire suspendu qui est incarcéré demeure en position de suspension et sous le régime de la suspension prévu dans l'arrêté portant sa suspension (23). Il ou elle continue donc à percevoir la quotité de salaire prévue dans cet arrêté.

Le travailleur suspendu et incarcéré est donc en meilleure posture que le travailleur incarcéré sans avoir fait l'objet d'une suspension car pour ce dernier la loi sur le service non fait va s'appliquer et sur son salaire lui sera retenu le temps de son absence.

QUELLES GARANTIES EXIGER ?

Sans avoir pu au préalable analyser le contenu, l'étendue, la portée de l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'autorité administrative comme nous en avions l'intention, il est difficile de mesurer, à travers le seul mécanisme de la suspension, l'emprise du pouvoir hiérarchique, donc disciplinaire, sur la vie extra-professionnelle des travailleurs et travailleuses du secteur public.

Il est cependant possible de dire que cette extension du pouvoir disciplinaire dans le domaine de la vie privée des travailleurs est organisée par l'article 32 du statut de la fonction publique qui prévoit que la suspension peut intervenir pour infraction de droit commun, entendu dans un sens très large on l'a vu, puisqu'elle peut englober le délit d'opinion.

S'il peut aujourd'hui paraître illusoire de voir reconnaître le caractère disciplinaire de la suspension son régime doit être aménagé et uniformisé dans le sens de cette reconnaissance.

La nécessité d'organiser une procédure qui garantisse l'exercice des droits de la défense apparaît en conséquence d'autant plus nécessaire.

Cette procédure qui permettrait à l'intéressé(e) de se faire entendre avant toute mesure de suspension, accompagné du délégué de son choix et après communication du dossier devrait également organiser le contrôle des élus du personnel sur les conditions dans lesquelle a été mise en œuvre la suspension. Celle-ci, parce qu'elle fait grief, devrait être motivée. En tout état de cause elle ne devrait comporter aucune retenue de salaire.

De telles modifications tout en préservant les droits des travailleurs, ne paralyseraient en aucune façon le droit de suspension dont dispose l'autorité hiérarchique. Elles permettraient que soient apportées les limites nécessaires à tout pouvoir discrétionnaire.

LES TEXTES APPLICABLES

Code de la santé publique

Article L. 845. (L. n°70-1319 du 31 décembre 1970). En cas de faute grave commise par l'agent, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu.

L'agent qui est l'objet d'une mesure de suspension continue, pendant la durée de celle-ci, à percevoir soit l'intégralité de son traitement, soit une fraction de celui-ci.

Dans ce dernier cas, la décision prononçant la suspension doit déterminer la quotité de la retenue qui, en toute hypothèse, ne peut être supérieure à la moitié du traitement.

En tout état de cause, l'intéressé continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille s'il reste sans emploi et ne relève pas d'un régime d'allocations familiales pendant la durée de sa suspension. En cas de suspension préalable, l'autorité investie du pouvoir de nomination avise immédiatement le président du conseil de discipline, lequel doit convoquer celui-ci dans le mois qui suit.

La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée par l'autorité ayant le pouvoir de discipline dans un délai de quatre mois si l'agent est déféré devant un conseil de discipline, de six mois si l'agent est déféré devant la commission des recours et, dans les deux cas, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsque aucune décision n'est intervenue au bout de quatre ou six mois l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, saul s'il est l'objet de poursuites pénales.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme ou d'une radiation du tableau d'avancement, ou si, à l'expiration des délais prévus à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Toutefois, lorsque l'agent est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Code des communes

R. 414-23. Lorsqu'une faute grave est commise par un agent, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le maire.

R. 414-24. L'agent qui est l'objet d'une mesure de suspension continue, pendant la durée de celle-ci, à percevoir soit l'intégralité de son traitement, soit une fraction de celui-ci.

Dans ce dernier cas, la décision qui prononce la suspension détermine la quotité de la retenue. Celle-ci ne peut être supérieure à la moitié du traitement.

Dans tous les cas, l'intéressé continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille lorsqu'il reste sans emploi et qu'il n'est pas affilié à une caisse de compensation des allocations familiales pendant la durée de la suspension.

R. 414-25. En cas de suspension préalable d'un agent, le juge, président du conseil de discipline, en est immédiatement avisé par le maire.

Il convoque le conseil de discipline dans un délai d'un mois.

R. 414-26. La situation de l'agent qui est l'objet d'une mesure de suspension est définitivement réglée par l'autorité qui exerce le pouvoir de discipline dans un délai de quatre mois lorsque l'agent est déféré devant un conseil de discipline issu d'une commission paritaire communale, de six mois lorsque l'agent est déféré devant un conseil de discipline issu d'une commission paritaire intercommunale et, dans les deux cas, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

R. 414-27. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue à l'expiration du délai de quatre ou six mois, l'agent intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, sauf lorsqu'il est l'objet de poursuites pénales.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme ou lorsqu'à l'expiration des délais prévus à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Toutefois, lorsque l'agent est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Loi du 27 février 1880 (1)

Article 15 : Le ministre peut prononcer la suspension pour un temps qui n'excédera pas un an, sans privation de traitement. La suspension pour un temps plus long, avec privation totale ou partielle de traitement, ne pourra être prononcée que par le conseil académique (2) ou, en appel, par le Conseil supérieur.

(1) applicable aux enseignants du supérieur.
(2) Remplacer «conseil académique» par «conseil d'université».

textes et jurisprudences

R Licenciement

Le commentaire et les décisions de la Cour de cassation publiés ci-dessous portent sur l'étendue du débat judiciaire quant à la cause réelle et sérieuse de licenciement selon que l'employeur répond ou non à la demande qui lui est faite par le salarié de communication des motifs.

LA PORTEE DE LA DEMANDE D'ENONCIATION DES MOTIFS

Aux termes de l'article L. 122-14-1 l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement.

Action juridique a rendu compte de quelques décisions rendues par la Cour de cassation précisant la portée de cette disposition (1). Dans un arrêt Janousek du 26 octobre 1976 la Cour suprême a notamment décidé que le patron qui ne répond pas à la demande qui lui est faite par le salarié est réputé ne pas avoir de cause réelle et sérieuse de licenciement, sans qu'il lui soit possible de s'expliquer ultérieurement devant le juge (on dit que le licenciement est présumé, de façon irréfragable, injustifié)(2).

Postérieurement la Cour de cassation a rendu des décisions allant dans le même sens. Elle a néanmoins apporté des atténuations à sa jurisprudence.

Maintien de la jurisprudence Janousek

- L'absence de réponse de l'employeur au salarié qui lui demande de préciser les causes du licenciement l'empêche d'en invoquer devant les tribunaux (Cass. Soc. 10 janvier 1979 Siteel c/ Dame Lamaire Bull. N° 18 p.15).

Il s'agit là d'une confirmation de la jurisprudence Janousek. A noter toutefois que dans cet arrêt la Cour de cassation ne s'est pas fondée uniquement sur ce principe pour rejeter le pourvoi patronal comme elle l'avait fait dans l'arrêt Janousek. Elle a aussi relevé que le patron s'était prévalu dans la lettre de rupture de motifs équivoques puisqu'après avoir visé les retards du salarié concerné, il avait essentiellement invoqué ses absences pour maladie, grief qu'il avait abandonné par la suite (3).

- Dans un arrêt du 3 mai 1979 (Sté Eralu c/ Whecler Bull. N° 374 p. 272) la Cour de cassation juge à nouveau qu'en refusant de répondre à la demande formulée par le salarié l'employeur est réputé avoir congédié l'intéressé sans motif réel et sérieux, **même si celui-ci a envoyé sa demande plus de dix jours avant qu'il ait quitté l'entreprise.** Le délai de dix jours institué par l'article R. 122-3 est en effet un délai limite qui n'interdit pas au salarié d'agir avant.

- A l'inverse, le travailleur qui ne demande pas communication des causes réelles et sérieuses de son licenciement laisse l'employeur libre de faire état des motifs de son choix. Ce dernier peut alors faire valoir tous moyens de défense (Cass. Soc. 15 novembre 1979 SA Lejay-Lagoutte c/ Gazzotti Bull. N° 865 p. 636).
  - C'est ainsi qu'il peut faire état de lettres d'avertissement qui n'avaient pas été invoquées lors du licenciement (Cass. soc. 8 novembre 1979 Sté La Charité distribution Intermarché c/ Dame Philippe Bull. N° 824 p. 610).
  - Il peut aussi invoquer d'autres motifs que ceux qui ont été précisés dans la lettre de licenciement (Cass. Soc. 26 juin 1980 Sté Europ Outillage c/ Mehdid).
  - Il se trouve encore libre d'invoquer tous moyens de défense lorsque la procédure de demande d'énonciation des motifs ne peut être mise en oeuvre par le salarié parce que celui-ci n'a pas un an d'ancienneté. (Cass. soc. 21 juin 1979 Sté SMTPSE c/ Gemey Bull. N° 563 p. 412; Cass. soc. 15 novembre 1979 Capon c/ Vandenabelle Bull. N° 856 p. 630).

---

(1) Action Juridique n° 8 R. p. 11 et suiv.
(2) Action Juridique précité p. 13 et 14.
(3) De même dans un arrêt du 27 février 1980 (Sté Barras Aquitaine c/ Bordes Bull. n° 189 p. 142) la Cour de cassation ne se contente pas de relever que l'employeur n'a pas répondu à la lettre de demande d'énonciation des motifs du licenciement adressée par le salarié, mais juge utile de relever également qu'il n'était pas établi que la société eut indiqué les motifs du licenciement lors de l'entretien préalable et que la lettre de licenciement faisait état de fautes graves non précisées.

Comme le dit la Cour de cassation, la lettre d'énonciation des motifs permet de **«fixer les termes du litige»**. Autrement dit, à partir du moment où la procédure est applicable et où elle a été effectivement utilisée par le salarié, deux hypothèses sont possibles :
- **l'employeur ne répond pas:** il est en principe considéré comme n'ayant pas de causes réelles et sérieuses de licenciement.
- **l'employeur répond** : il ne peut plus invoquer ensuite d'autres motifs que ceux énoncés dans sa lettre.

Si la procédure n'est pas applicable ou si elle n'est pas utilisée par le salarié le patron est libre d'invoquer les motifs de son choix.

Les nuances apportées à la jurisprudence Janousek

Le principe posé par l'arrêt Janousek continue ainsi d'être mis en oeuvre par la Cour de cassation. Celle-ci y a néanmoins apporté des tempéraments. Il semble que du moment où le salarié a eu connaissance de façon précise d'une manière ou d'une autre, des reproches qui lui sont faits, le patron sera considéré comme ayant satisfait à ses obligations, quel que soit le contenu de sa réponse à la demande du salarié d'énonciation des motifs du licenciement.

- Ainsi la réponse patronale qui se borne à faire référence aux rapports techniques qui ont été remis au salarié concerné lors de l'entretien préalable et qui fait apparaître les fautes qui lui sont reprochées est considérée comme suffisante (Cass. Soc. 5 avril 1978 Comte c/ Cavet Bull. n°286 p. 214).
- Il en est de même si l'employeur se contente de se référer, dans sa réponse, à deux lettres précédentes, l'une indiquant avec précision les griefs reprochés à l'intéressé, l'autre notifiant le licenciement (Cass. soc. 29 mai 1979 Mirabello c/SA Roux - Conbaluzier Bull. n° 463 p. 338).
- Dans un arrêt du 4 janvier 1980 la Cour de cassation casse un arrêt de la Cour d'appel de Poitiers qui avait condamné un employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la lettre d'énonciation des motifs était vague et imprécise.

Pour justifier sa décision la Cour de cassation souligne que les motifs invoqués constituaient **«en apparence»** une cause sérieuse de licenciement et qu'ils avaient été développés et précisés au cours de la comparution des parties devant le premier juge.

On aperçoit le danger que représente le glissement de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Admettre qu'un employeur puisse répondre en termes vagues et imprécis à la demande du salarié de communication des causes de son licenciement en se contentant de les préciser au cours d'une éventuelle instance prud'homale, c'est priver ce travailleur du droit que lui a reconnu le législateur de connaître, dès son départ de l'entreprise, les motifs exacts de son licenciement. *

Il y a donc lieu :
- **pour les travailleurs licenciés** : de demander, dans les formes légales (4), communication des causes réelles et sérieuses de leur licenciement, de manière «à fixer les termes du litige», c'est-à-dire à empêcher le patron d'invoquer ultérieurement d'autres motifs.
- **pour les défenseurs syndicaux:** de demander au conseil de prud'hommes de tirer les conséquences d'une absence de réponse patronale à la demande du salarié en appliquant la jurisprudence Janousek. Si les motifs sont imprécis ils doivent s'efforcer de les faire préciser au cours de la procédure.
- **pour les conseillers prud'hommes** : de faire application, le cas échéant, de la jurisprudence Janousek. Si les motifs invoqués par le patron sont imprécis, ils doivent utiliser les moyens d'investigation dont ils disposent (comparution personnelle des parties, renvoi du dossier à un conseiller rapporteur, enquête) pour forcer le patron à s'expliquer complètement afin que la Cour de cassation ne puisse ultérieurement leur reprocher de ne pas avoir pris en compte des motifs «apparemment» réels et sérieux. *

En refusant de répondre à la demande formulée par le salarié l'employeur est réputé avoir congédié l'intéressé sans motif réel et sérieux.

Cour de cassation (Ch.soc.) 3 mai 1979
Société Eralu c/ Whecler

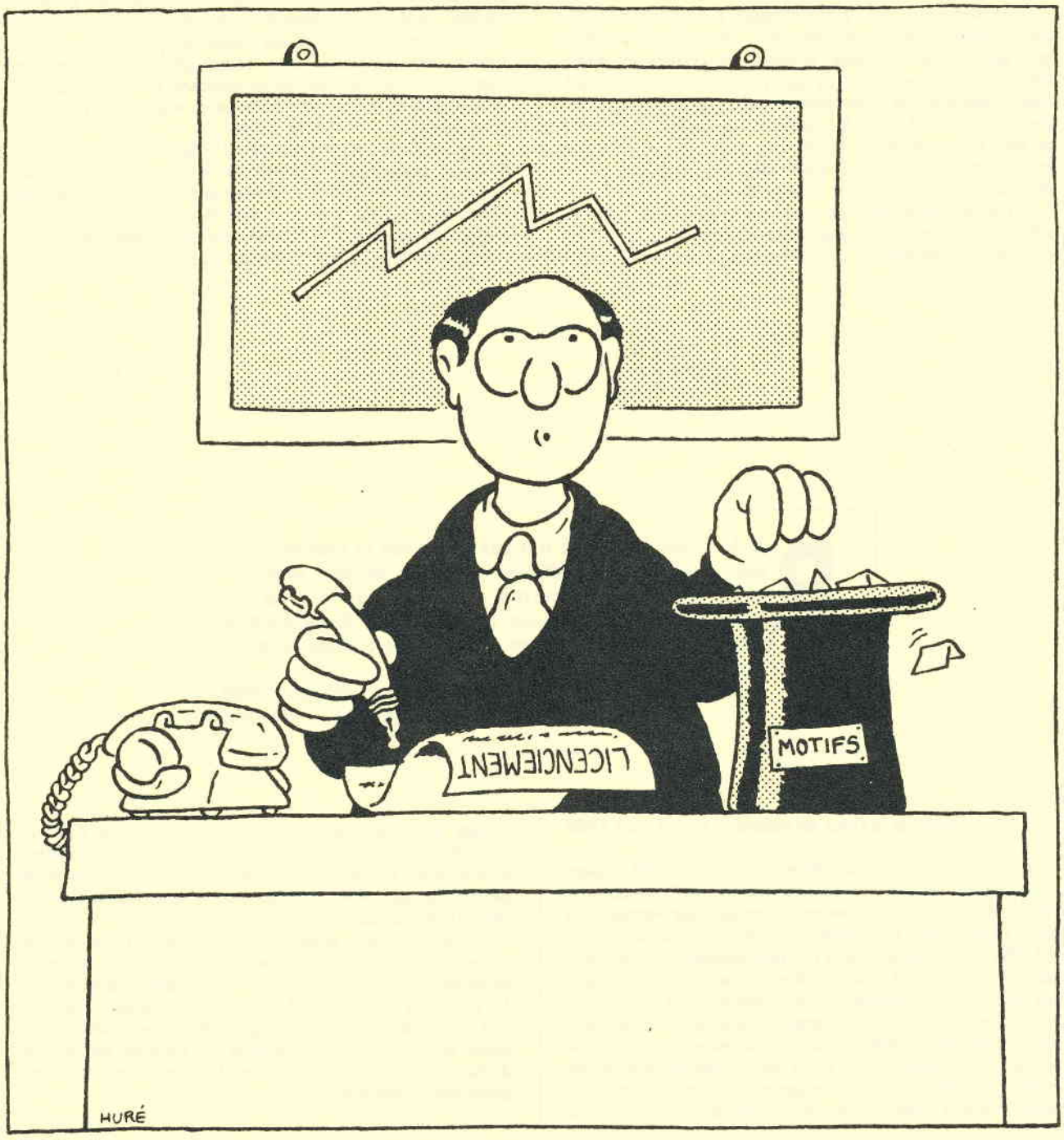
Arrêt de la Cour de cassation du 3 mai 1979

(...) Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société anonyme Eralu à verser à son ancien salarié Whecler une somme représentant six mois de salaires, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que la demande d'explication du salarié avait été régulièrement adressée et qu'en refusant de préciser par écrit, comme il le lui était demandé, les motifs du licenciement, l'employeur était réputé avoir congédié le salarié sans motif réel et sérieux, alors que, d'une part, l'article R. 122-3 précisant que la demande du salarié doit être formulée avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle l'intéressé

(4) Au plus tard dans les dix jours suivant leur départ effectif de l'entreprise, par voie de lettre recommandée avec avis de réception.

quittait effectivement son emploi, l'employeur n'avait pas à répondre à une demande prématurée, d'autre part, en tirant de ce défaut de réponse une présomption de licenciement abusif à l'encontre de l'employeur, l'arrêt a méconnu les dispositions de l'article L. 122-14-4 du code du travail qui fait obligation aux juges saisis de rechercher, en cas d'inobservation de la procédure, si le licenciement était ou non survenu pour une cause réelle et sérieuse, alors enfin, que les juges du fond n'ont pas répondu au moyen déterminant des conclusions de l'employeur tiré de ce que le congédiement fondé sur l'insuffisance de travail du salarié avait bien eu lieu pour une cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu que la cour d'appel constatant que Whecler avait demandé les motifs de son licenciement à la société Eralu qui s'était bornée à l'inviter à se reporter à leur entretien verbal, a estimé que la demande du salarié avait été régulièrement formée, le délai de dix jours après le départ de l'entreprise prévu par l'article R. 122-3 du code du travail étant un délai limite et rien n'interdisant à l'intéressé d'agir auparavant, et qu'en refusant de préciser par écrit les motifs dudit licenciement, l'employeur était réputé avoir congédié Whecler sans motif réel et sérieux; que, ce faisant, les juges du fond, loin d'encourir les griefs visés au moyen ont légalement justifié leur décision ; (...)



Répond aux exigences légales la réponse patronale faite à un salarié faisant état d'un constat d'échec dans les fonctions que ce dernier a exercées, dès lors que ce grief a été développé et précisé lors de la comparution des parties devant le juge.

Cour de cassation (Ch.soc.) 4 janvier 1980
Société Serval c/ Bougon

Arrêt de la Cour de cassation du 4 Janvier 1980

(...) Attendu que l'arrêt attaqué a condamné la société Serval à payer à Jean-Paul Bougon, qui a été à son service depuis 1969, d'abord en qualité de directeur scientifique, puis d'agent technico-commercial, une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que le contenu de la réponse écrite qu'elle lui avait faite le 14 mai 1976, en application de l'article L. 122-12-2 était vague et imprécis et ne répondait pas aux exigences de ce texte ;

Attendu cependant que cet écrit invoquait expressément un constat d'échec dans les fonctions que Bougon avait exercées en sa qualité de directeur du service zootechnique, puis après sa mutation dans le service technico-commercial, des erreurs graves, préjudiciables tant à l'entreprise elle-même qu'à des tiers liés commercialement à elle ; que ces griefs, qui constituaient en apparence une cause sérieuse de licenciement, ont été développés et précisés tant au cours de la comparution des parties devant le premier juge que dans les conclusions de la société ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, à qui il appartenait d'apprécier le caractère réel et sérieux de ces griefs et de former sa conviction au vu des éléments de preuve fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'elle estimerait utiles, a violé les textes susvisés ; (...)

Dès lors que le salarié n'a pas demandé la communication des causes réelles et sérieuses de son licenciement, ce qui aurait permis de fixer les termes du litige, le patron est libre d'invoquer tous moyens de défense, y compris des motifs autres que ceux qui figurent dans la lettre de licenciement.

Cour de cassation (Ch.soc.) 26 juin 1980
Europ Outillage c/ Mehdid

Arrêt de la Cour de cassation du 26 Juin 1980

(..) Attendu que Jean Mehdid, qui avait été engagé le 7 janvier 1967 par la société Europ-Outillage comme agent général et était devenu directeur des ventes le 8 juin 1972, avec une rémunération fixe mensuelle de 10 000 Fr., augmentée d'un pourcentage sur les ventes, a été licencié «sans préavis, pour faute lourde», par lettre recommandée du 8 octobre 1975 ; que pour condamner la société à verser à Mehdid, d'une part, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et, d'autre part, une indemnité de préavis, l'arrêt attaqué a notamment décidé que le salarié n'ayant pas demandé l'énonciation écrite des causes du licenciement seuls les griefs que l'employeur avait précisés dans la lettre de rupture pouvaient être pris en compte, à l'exception de tous autres et en particulier de ceux énoncés «dans une lettre d'observation» du 12 juin 1975 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que Mehdid n'ayant pas demandé que lui soient énoncées les causes réelles et sérieuses du licenciement en application des articles L. 122-14-2 et R. 122-3 du code du travail, ce qui aurait fixé les limites du litige, l'employeur était recevable à invoquer tous moyens de défense en réponse à l'assignation, la cour d'appel a fait une fausse application du texte susvisé ; (...)

D Institutions représentatives du personnel

L'employeur n'est pas tenu de détailler, établissement par établissement, l'information sur le montant et la structure des salaires qu'il doit fournir chaque année au comité d'entreprise.

Cour de cassation (Ch. soc.) 31 janvier 1980
Syndicat CFDT de la métallurgie du Valenciennois et autres c/ Compagnie industrielle Chiers-Chatillon

L'INFORMATION DU COMITE SUR LES SALAIRES

L'information portant sur la structure et le montant des salaires que l'employeur doit fournir chaque année au comité d'entreprise (art. L. 432-4) doit-elle être communiquée globalement au comité central ou doit-elle être détaillée, établissement par établissement ?

C'est la question qui a été posée au tribunal de grande instance de Briey et à la cour de Nancy et qui vient d'être tranchée par la Cour de cassation (Chambre sociale) par un arrêt du 31 janvier 1980.

Différents syndicats CFDT de la métallurgie et le comité d'établissement des Hauts fourneaux de la Chiers à Anzin estimaient en effet que les informations sur les salaires devaient être données à chaque comité, établissement par établissement. La direction de la Compagnie Chiers Chatillon s'y refusait, considérant que la loi lui imposait seulement l'obligation d'une information globale au comité central.

L'argumentation syndicale reposait sur la nécessité que chaque comité d'établissement soit bien informé de la structure et du montant des salaires, qui peuvent être très différents d'un établissement à un autre. Les syndicats soutenaient de plus qu'il était indispensable que la masse salariale soit détaillée par établissements pour que les différents comités puissent exercer leur contrôle sur la répartition entre les établissements de la contribution de l'employeur pour le fonctionnement des oeuvres sociales, répartition établie par rapport à la masse salariale de chaque établissement (1).

La Cour de cassation n'a pas retenu cette argumentation. Elle s'est fondée essentiellement sur les travaux parlementaires (2) qui font apparaître que le législateur n'avait pas adopté un amendement précisant que l'information sur les salaires devrait être donnée par établissements et par grandes catégories professionnelles.

Cette justification est, à notre avis, contestable. Le gouvernement n'avait en effet combattu l'amendement en question que parce qu'il estimait que l'information donnée au comité ne devait pas être enfermée dans un carcan rigide et que des précisions étaient du ressort de la circulaire d'application (3). Le vote sur cet amendement avait été réservé et, en définitive, le projet gouvernemental n'avait été adopté que par la procédure du vote bloqué.

A la vérité la portée de cette jurisprudence contestable est limitée car les dispositions légales relatives au bilan social imposent à l'employeur de fournir par établissement d'au moins 750 salariés (d'au moins 300 salariés à compter de 1982) des informations sur les rémunérations et les charges (art. L. 438-1 et suiv.)

Arrêt de la Cour de cassation du 31 Janvier 1980

(...) Attendu que l'arrêt confirmatif attaqué a débouter divers syndicats de la métallurgie et le comité d'établissement de l'Usine d'Anzin de la Compagnie industrielle Chiers-Châtillon de leurs demandes en paiement de dommages intérêts formés contre ladite société, à laquelle ils reprochaient d'avoir violé les dispositions de l'article L. 432-4 du code du travail, imposant aux employeurs de renseigner annuellement le comité d'entreprise sur l'évolution de la structure et du montant des salaires en se refusant à fournir ces renseignements par établissements et par grandes catégories professionnelles;

Attendu qu'il est fait grief à cet arrêt d'avoir estimé que l'employeur n'était pas tenu de fournir de telles précisions, alors, d'une part, qu'elles sont nécessaires pour que le comité soit informé de la «structure» des salaires, comme le prescrit l'article L. 432-4, alors, d'autre part, que lors du vote de la loi, le ministre du travail n'avait repoussé les amendements tendant à imposer à l'employeur de donner lesdites précisions qu'en précisant que les renseignements à fournir à cet égard relevaient de son pouvoir, et que dès lors les juges du fond, qui, en faisant abstraction de son intervention ont dénaturé les débats parlementaires, ne pouvaient écarter des circulaires favorables à la thèse des appelants, et alors, enfin, qu'il n'a pas été répondu aux conclusions faisant valoir qu'il est indispensable que la masse salariale soit détaillée par établissement pour que les comités puissent exercer leur contrôle sur la répartition entre établissements de la contribution patronale au financement des oeuvres sociales, qui est établie par rapport à la masse salariale de chaque établissement ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'article L. 432-4 ne mentionnait que l'entreprise et non les établissements, et n'imposait à l'époque d'indiquer que la rémunération moyenne horaire et mensuelle sans la détailler selon les catégories de salariés ; que tant par ses motifs propres que par ceux du juge-

(1) Cass. soc. 18 mars 1971 Bull. n°229 p. 191.
(2) Il s'agit des travaux parlementaires précédant le vote de la loi du 18 juin 1966, codifiée ensuite à l'article L. 432-4.
(3) Cette circulaire ne contient d'ailleurs aucune précision à ce sujet, mais ultérieurement le ministre du travail s'est déclaré favorable à la ventilation par établissements des informations sur les salaires. (J.O. A.N. 4 novembre 1972 p. 4694).

ment confirmé, elle a relevé que, lors du vote de la loi, des amendements envisageant la présentation des salaires par catégories professionnelles et par établissements avaient été rejetés, le Ministre ayant indiqué que ces précisions étaient du ressort de la circulaire d'application, laquelle ne contient d'ailleurs aucune disposition à cet égard ; que c'est donc sans faire abstraction de ces déclarations prétenduement passées sous silence que les juges du fond ont dit sans portée une lettre et une réponse à une question écrite par lesquelles, en dehors de toute disposition réglementaire, le ministre du travail s'est dit par la suite favorable à la thèse des appelants ; qu'ils ont ainsi légalement justifié leur décision sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation ; que le moyen ne peut donc être accueilli ; (...)

Le protocole d'accord préalable aux élections professionnelles peut être négocié avec des représentants du syndicat n'appartenant pas à l'entreprise concernée.

Cour de casstion (Ch.soc.) 4 juin 1980
Entreprise Quey c/ Syndicat CFDT
Construction Bois de l'Isère

QUI NEGOCIE LE PROTOCOLE D'ACCORD ?

La répartition des sièges et du personnel dans les collèges en vue des élections professionnelles nécessitent un accord entre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur (art. L. 420-7 pour les délégués du personnel, L. 433-2 pour le comité). C'est aussi à cette occasion que sont déterminées les modalités pratiques de l'organisation du scrutin.

La demande faite auprès de l'employeur de négocier un protocole d'accord en vue d'organiser les premières élections de délégués du personnel est souvent la première manifestation de l'implantation du syndicat dans l'entreprise. C'est vrai notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où la loi n'a pas prévu la possibilité de désigner un délégué syndical.

Chacun sait qu'il s'agit là d'une période difficile où les risques de répression sont évidents. Or selon une jurisprudence très contestable, les candidats aux élections professionnelles ne bénéficient du statut protecteur que lorsque le protocole d'accord a été négocié (1). On voit dès lors tout le danger pour les militants de l'entreprise de se «dévoiler» en demandant la négociation d'un protocole d'accord alors qu'ils ne peuvent pas encore bénéficier d'une protection légale.

C'est la raison pour laquelle la première demande d'organisation des élections de délégués du personnel et de négociation du protocole d'accord est souvent le fait de représentants du syndicat extérieurs à l'entreprise. Certains patrons refusent de répondre à cette demande au motif que la négociation du protocole ne peut se faire qu'avec des salariés de l'entreprise (2).

Rien dans les textes ne permet une telle exigence puisqu'ils disposent que l'accord doit intervenir entre l'employeur et «les organisations syndicales».

C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans l'arrêt publié ci-dessus qui confirme un arrêt de la Cour de Grenoble rendu en appel de référé ordonnant, sous astreinte de 300 F par jour de retard, à l'entreprise Quey de recevoir dans les quarante huit heures les représentants du syndicat CFDT Construction bois de l'Isère, «qu'ils fassent partie ou non du personnel de l'établissement», en vue de la négociation du protocole d'accord.

Arrêt de la Cour de cassation du 4Juin 1980

(...) Attendu que la société Entreprise Quey fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué, rendu en référé, d'avoir estimé, en violation de l'article L. 420-7 du code du travail, que le protocole d'accord préalable à l'élection des délégués du personnel pouvait être négocié par des représentants syndicaux de la CFDT, dont la représentativité n'était pas discutée, bien qu'ils n'aient pas fait partie du personnel de l'entreprise, et d'avoir à tout le moins tranché une contestation sérieuse qui excédait la compétence du juge des référés ;

Mais attendu que la Cour d'appel, après avoir constaté que l'entreprise, comportant moins de cinquante salariés, n'avait pas de représentation syndicale qui lui soit propre, a exactement relevé que l'article L. 420-7, qui prévoit un accord «entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées» n'impliquait nullement que ces organisations dussent être représentées uniquement par des salariés de l'entreprise ; qu'en l'absence de toute disposition légale ou réglementaire donnant un fondement sérieux aux prétentions contraires de l'employeur, elle n'a pas tranché une contestation excédant sa compétence ; que les moyens ne peuvent être accueillis ; (...)

(1) Action juridique n°5 - D - p.7.
(2) Cette réponse masque mal en vérité leur hostilité à l'implantation du syndicat dans l'entreprise. Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt publié dans cette rubrique le patron avait clairement indiqué au personnel «qu'il ferait tout pour qu'il n'y ait jamais de syndicat dans l'entreprise».

prud'hommes

Z Prud'hommes

Assemblée générale et assemblées de sections

Chaque année, dans le courant du mois de janvier, les conseillers prud'hommes se réunissent en assemblée générales et en assemblée de section. L'objet de ces réunions, d'après les textes en vigueur, est la désignation du président et du vice-président du conseil ainsi que des présidents et vice-présidents de section. Mais d'autres questions peuvent venir en discussion au cours de ces assemblées. Il est donc nécessaire qu'elles soient bien préparées syndicalement par les conseillers CFDT.

Aux termes de l'article R. 512-3 les conseillers prud'hommes se réunissent pendant le mois de janvier, d'abord en assemblée générale pour élire le président et le vice-président du conseil, puis en assemblée de section pour désigner les présidents et vice-présidents de section, enfin, lorsque des chambres ont été constituées au sein d'une même section, en assemblée de chambre pour effectuer à ce niveau la même opération.

Ils peuvent encore se réunir en assemblée générale dans le courant de l'année à la demande soit du premier président de la cour d'appel, soit de la majorité des membres en exercice, soit lorsque le président ou le vice-président le jugent utile (article R. 512-8).

Des commissions d'étude sont parfois constituées pour l'examen d'un sujet particulier. Elles réunissent, en respectant la parité, un nombre plus restreint de conseillers et constituent ainsi une structure moins lourde que l'assemblée générale.

L'ASSEMBLEE GENERALE

Elle regroupe l'ensemble des élus du conseil. Aucun texte n'interdit qu'un conseiller empêché de participer à l'assemblée générale donne mandat à un autre conseiller de le représenter.

Convocation

C'est le président en exercice, par l'intermédiaire du secrétariat greffe, qui convoque l'assemblée générale du mois de janvier au cours de laquelle seront élus les nouveaux présidents et vice-présidents. Le délai de convocation peut être prévu dans le règlement intérieur.

Ordre du jour

L'ordre du jour est établi par le président. Dans la pratique il est souvent assisté du bureau administratif. La constitution du bureau administratif qui regroupe en général outre le président et le vice-président du conseil, les présidents et vice-présidents de section, n'a pas de fondement légal ou règlementaire mais peut être envisagée par le réglement intérieur.

L'ordre du jour de l'assemblée générale du mois de janvier comporte nécessairement :
- l'élection du président et du vice-président du conseil
- la désignation des conseillers appelés à siéger dans la formation de référé.

Election du président et du vice-président

C'est le principe de l'alternance qui est ici mis en oeuvre. Ainsi un président employeur et un vice-président salarié en 1980 laisseront leur place en 1981 à un président salarié et à un vice-président employeur et vice versa.

Chaque élément élit séparément le conseiller destiné à occuper, selon le cas, soit la fonction de président soit celle du vice-président. Si, par exemple, le président doit être en 1981 un salarié, il sera élu par le seul élément salarié.

L'article R. 512-7 précise que pour procéder à cette élection les prud'hommes sont réunis sous la présidence du doyen d'âge, que le vote a lieu au scrutin secret et à la majorité absolue des membres présents.

Si après deux tours de scrutin aucun des candidats n'a obtenu la majorité absolue des membres présents le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative, à la condition de réunir la moitié des voix des membres présents (1). Si au troisième tour, il y a partage égal des voix, le conseiller le plus ancien en fonctions est élu (2). Si les deux candidats ont un temps de service égal, la préférence est accordée au plus âgé.

Contestation de l'élection

L'élection du président et du vice-président peut être contestée dans les quinze jours par tout conseiller qui en conteste la régularité. Le recours est formé auprès de la cour d'appel dans le ressort de laquelle l'élection a eu lieu.

Le recours est également ouvert au procureur général auprès de la Cour d'appel qui peut l'exercer dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal.

On trouvera dans l'encadré figurant dans cette rubrique le texte de l'article R. 512-5 qui précise les formalités à effectuer pour l'établissement du recours et la procédure à suivre.

Désignation des conseillers siégeant en référé.

L'article R. 515-4 indique que l'assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions de l'article L. 512-7, les conseillers prud'hommes appelés à tenir les audiences de référés.

L'assemblée générale visée à l'article L. 512-7 étant celle du mois de janvier, c'est donc au cours de celle-ci que la désignation doit avoir lieu. Le vote se fait élément par élément, au scrutin secret et à la majorité absolue des présents.

Les conseillers qui ont déjà été désignés, au cours de l'année 1980, pour siéger en référé pourront l'être à nouveau en 1981. Cela pourra être aussi l'occasion de faire le point sur les premiers mois de fonctionnement de la formation de référé et éventuellement augmenter le nombre de conseillers y siégeant afin de faciliter son fonctionnement.

Autres questions

En dehors des élections et désignations prévues par les textes, l'assemblée générale du mois de janvier peut examiner d'autres questions. Dans la pratique ce sont celles qui auront été retenues par le bureau administratif. Il est donc important que les élus CFDT déterminent les questions qui leur sembient devoir être débattues et les fassent porter à l'ordre du jour.

Parmi celles-ci peut figurer, s'il y a lieu, **la modification du règlement intérieur.** A la lumière des premiers mois de fonctionnement il peut en effet s'avérer nécessaire d'adapter telle ou telle disposition du règlement intérieur. Il sera en tout état de cause indispensable de rediscuter les dispositions qui n'auraient pas reçu l'approbation de Chancellerie (3).

A noter que lorsque l'assemblée générale prend des décisions (par exemple l'adoption du règlement intérieur), le vote se fait, non pas élément par élément comme pour l'élection du président et du vice-président ou la désignation des conseillers appelés à siéger en référé, mais les deux éléments confondus, chaque conseiller disposant d'une voix. Il est donc nécessaire que tous les conseillers CFDT soient présents à cette assemblée.

Le projet de règlement intérieur établi par la chancellerie dispose que si les conseillers présents ne sont pas en nombre égal pour chaque élément, le ou les plus jeunes membres de l'élément en surnombre ne prennent pas part au vote. Cette disposition nous paraît contestable. Il n'existe en effet aucune disposition dans la loi ou les décrets limitant le droit de vote des conseillers à l'assemblée générale. L'inconvénient résultant de l'indisponibilité d'un conseiller peut, à notre avis, être limité par la possibilité qui devrait lui être reconnue de donner mandat à un collègue appartenant au même élément que lui.(4)

Bilan de l'année et perspectives

L'assemblée générale pourrait être également l'occasion de dresser le bilan de l'année écoulée concernant, par exemple :
- le stock des affaires jugées et restant à juger
- la situation matérielle du conseil (locaux, installation)
- le fonctionnement du secrétariat greffe.

L'examen de ces questions devrait permettre à l'assemblée générale d'adapter les règles de fonctionnement du conseil concernant par exemple le nombre d'audiences et leurs heures, ou encore de formuler des voeux concernant l'augmentation du nombre de conseillers.

Transmission du procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée générale au cours de laquelle il est procédé à l'élection du président et du vice-président est adressé dans les quarante-huit heures au procureur général près de la cour d'appel.

L'article R. 512-8 précise que le procès-verbal des assemblées générales qui peuvent se tenir sur d'autres sujets est établi par le greffier en chef sous la responsabilité du président et transmis, par le président, au garde des sceaux et au ministre chargé du travail.

LES ASSEMBLEES DE SECTIONS

Une fois l'assemblée générale du conseil tenue, les assemblées de section et le cas échéant les assemblées de chambres peuvent se réunir. Elles élisent le président et le vice-président de la section ou de la chambre et peuvent également dresser un bilan de leur activité durant l'année écoulée.

Election des présidents et vice-présidents de sections

Le principe, l'alternance, et le mode de scrutin ainsi que le contentieux sont les mêmes que ceux établis pour l'élection du président et du vice-président du conseil (article L. 512-10 et R. 512-5).

---

(1) Les présentes dispositions ne règlent pas toutes les difficultés qui peuvent surgir lors de cette désignation.
(2) Pour le calcul de l'ancienneté il y a lieu de tenir compte du mandat exercé sous l'empire de la législation gouvernant les anciens prud'hommes (En ce sens - CA. Poitiers 19 février 1980 M. Rabouin c/ L. Despretz - JCP. éd. CI 1980. 9100).
(3) Article R 512-9 - Action Juridique N° 14. Z. p. 19 et 20.
(4) C'est, par exemple, la pratique en vigueur dans les conseils d'administration des associations.

LES TEXTES APPLICABLES

Art. L. 512-7 : Les prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux, au scrutin secret, par élément et à la majorité absolue des membres présents, un président et un vice-président.

Les conseillers prud'hommes salariés élisent soit un président, soit un vice-président ayant la qualité de salarié. Les conseillers prud'hommes employeurs élisent soit un président, soit un vice-président ayant la qualité d'employeur.

Après deux tours de scrutin, sans qu'aucun des candidats ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative, à la condition de réunir la moitié des voix des membres présents; si, au troisième tour, il y a partage égal des voix, le conseiller le plus ancien en fonctions est élu. Si les deux candidats ont un temps de service égal, la préférence est accordée au plus âgé. Il en est de même dans le cas de création d'un nouveau conseil de prud'hommes.

Il n'est procédé à l'élection du président et du vice-président qu'autant que chaque élément comprend un nombre de membres installés égal aux trois quarts des membres qui lui sont attribués.

Art. L. 512-8. Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Lorsque le président est choisi parmi les prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les prud'hommes employeurs et réciproquement.

Art. L. 512-9 : Le président et le vice-président sont élus pour une année. Ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 512-8.

Ils restent en fonction jusqu'à l'installation de leur successeurs.

Art. L. 512-10 : Les dispositions des articles L. 512-8 et L. 512-9 sont applicables aux présidents et vice-présidents de section et de chambre.

Art. R. 512-3 : La réunion des conseillers prud'hommes en assemblée générale, en assemblée de section et, le cas échéant, en assemblée de chambre, mentionnées à l'article L. 512-7, a lieu chaque année pendant le mois de janvier dans l'ordre fixé ci-après :

1. L'assemblée générale du conseil de prud'hommes élit, dans les formes et conditions prescrites aux articles L. 512-7 à L. 512-9, le président et le vice-président du conseil de prud'hommes.

L'élection du président et du vice-président de la juridiction doit précéder l'audience solennelle tenue au conseil de prud'hommes en application de l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire;

2. L'assemblée de chaque section élit le président et le vice-président de section;

3. Lorsque plusieurs chambres ont été constituées au sein d'une même section en application de l'article L. 512-3, l'assemblée de chambre élit le président et le vice-président de la chambre.

Le procès-verbal de ces assemblées est adressé dans les quarante-huit heures au procureur général de la cour d'appel.

Art. R. 512-4 : En cas de création de chambre, l'assemblée de chambre procède à l'élection du président et du vice-président de chambre, sans attendre l'époque fixée à l'article R. 512-3.

Art. R. 512-5 : Dans les quinze jours qui suivent l'élection des présidents et des vice-présidents prévue aux articles R. 512-3 et R. 512-4, tout membre de la formation intéressée qui en conteste la régularité peut exercer un recours auprès de la cour d'appel dans le ressort de laquelle l'élection a eu lieu. Ce recours est également ouvert au procureur général qui peut l'exercer dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal.

Les réclamants notifient, à peine d'irrecevabilité, leurs recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux candidats dont l'élection est attaquée. Ceux-ci ont le droit de présenter leurs observations en défense dans les cinq jours de la notification. Les recours sont jugés sommairement et sans frais dans le délai d'un mois à compter du jour où ils sont formés. L'arrêt est notifié par le secrétaire greffier aux intéressés. Avis de l'arrêt est donné au préfet. L'opposition n'est pas admise contre l'arrêt rendu par défaut.

Les arrêts sont susceptibles de pourvoi devant la cour de cassation dans les dix jours de leur notification. Ces pourvois sont dispensés du ministère d'avocat.

Art. R. 512-8 : Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale, à la demande soit du premier président de la cour d'appel, soit de la majorité des membres en exercice, soit lorsque le président ou le vice-président le jugent utile. Le procès-verbal de l'assemblée générale, établi par le greffier en chef, sous la responsabilité du président, est transmis dans la quinzaine, par le président, au garde des sceaux, ministre de la justice, et au ministre chargé du travail.

Art. R 515-4 (...) L'assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions de l'article L. 512-7, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé. Le nombre des conseillers prud'hommes ainsi désignés doit être suffisant pour assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes, le service des audiences de référé. (...)

Code de l'organisation judiciaire

Art. R. 711-2. - Une audience solennelle est tenue chaque année à la Cour de cassation et dans les cours d'appel, le 3 janvier ou le premier jour ouvrable suivant si le 3 janvier est un dimanche. Dans les autres juridictions de l'ordre judiciaire, cette audience a lieu pendant la première quinzaine du mois de janvier. Au cours de cette audience, il est fait un exposé de l'activité de la juridiction durant l'année écoulée.

Dans les cours d'appel, cet exposé peut être précédé d'un discours portant sur un sujet d'actualité ou sur un sujet d'intérêt juridique ou judiciaire.

Lors de la mise en place des conseils dans le courant de l'année 1980 des difficultés ont surgi à propos de ces élections. On sait en effet que c'est par tirage au sort qu'est déterminée la qualité, employeur ou salarié, de celui qui est élu pour la première fois (article L. 512-10 et L. 512-8).

Certains conseillers, présentés en général par la CGT, s'appuyant sur les dispositions peu claires d'une circulaire du ministère de la justice datée du 21 décembre 1979 qui faisait état d'un «tirage au sort unique» pour la désignation des présidents et vice-présidents, ont soutenu que si le sort décidait que le président du conseil serait un employeur, l'ensemble des présidents de section devaient être nécessairement des salariés.

C'était faire une mauvaise application du principe de l'alternance. La loi renvoie en effet pour l'élection des présidents et vice-présidents de section aux règles relatives à l'élection du président et du vice-président du conseil qui disposent : «le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur; le sort détermine la qualité de celui qui est élu le premier.»

La Cour de cassation en a déduit qu'il doit y avoir autant de tirages au sort que de sections (voir l'arrêt publié ci-dessous concernant l'élection des présidents de sections du conseil des prud'hommes du Mans).

Quoiqu'il en soit des irrégularités, non contestées, qui ont pu être commises lors de la première élection, le principe de l'alternance, tant au niveau du conseil qu'au niveau de chaque section doit être respecté.

Bilan de l'année écoulée

L'assemblée de section ou de chambre peut être aussi l'occasion de faire un compte rendu de l'activité de l'année écoulée; par exemple : stock des affaires jugées ou restant à juger, pourcentage d'ordonnances rendues en conciliation, délai moyen de jugement d'une affaire, nombre de jugements de départage.

Le procès-verbal de l'assemblée de section fait l'objet des mêmes transmissions que celui de l'assemblée générale du conseil.

L'AUDIENCE SOLENNELLE

Elle a lieu après l'assemblée générale dans la première quinzaine du mois de janvier (5). Au cours de cette audience il est fait un exposé de l'activité de la juridiction durant l'année écoulée (art. R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire). C'est le nouveau président du conseil qui sera amené à faire cet exposé. Ce peut être l'occasion d'attirer l'attention sur les difficultés de fonctionnement du conseil et sur les moyens à prendre pour les limiter.

UNE PREPARATION SYNDICALE NECESSAIRE

On s'en doute, la nature des questions abordées à l'assemblée générale nécessite que celle-ci soit bien préparée par les conseillers CFDT, en lien avec leur organisation syndicale. L'interprofessionnelle doit faire part aux conseillers prud'hommes des difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs qui se rendent aux prud'hommes concernant par exemple les heures d'ouverture du greffe, les dates d'audience, les délais. Inversement les conseillers prud'hommes doivent informer l'organisation syndicale des difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mandat: modalités de fonctionnement du conseil, vacations, frais de déplacement.

Ainsi des revendications pourront être élaborées et portées, le cas échéant, par l'organisation devant les pouvoirs publics.

Il doit être procédé pour l'élection des présidents de sections de la même manière que pour celle du président de la juridiction, ce qui implique autant de tirages au sort que de sections.

Cour de cassation (Ch. soc.) 22 juillet 1980
Boumendil et autres c/ Delporte et autres

(...) Sur le moyen unique, pris de la violation des articles L. 512-8, L. 512-9 et L. 512-10 du code du travail, dans leur rédaction de la loi n°79-44 du 18 janvier 1979 ;

Attendu que, par lettre recommandée du 5 février 1980, Gérard Huet, agissant en qualité de secrétaire général de l'Union CGT de la Sarthe, a déclaré former un recours contre l'élection, le 22 janvier 1980, des présidents et vice-présidents de sections du conseil du prud'hommes du Mans, laquelle avait été précédée d'un tirage au sort entre employeurs et salariés dans chaque section bien que le président général du conseil étant un employeur, la présidence des sections dût revenir aux salariés; que trois conseillers salariés du conseil du prud'hommes du Mans font grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré le recours irrecevable, alors que, selon les textes en vigueur, le tirage au sort unique, qui avait décidé que le président de la juridiction serait choisi parmi les salariés, avait pour nécessaire conséquence l'attribution à des salariés de la présidence des sections, et que, contrairement à ce qui avait été procédé en l'espèce, l'appartenance à la catégorie salariés ou employeurs des présidents de chaque section ne devait pas être tirée au sort ;

Mais attendu que l'article L. 512-10 du code du travail renvoie pour l'élection des présidents et vice-présidents de section à l'article L. 512-8 qui dispose : «le président au conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur ; le sort détermine la qualité de celui qui est élu pour la première fois» ; qu'il s'ensuit qu'il doit être procédé pour l'élection des présidents de sections de la même manière que pour celle du président de la juridiction, ce qui implique autant de tirage au sort qu'il y a de sections ;

Qu'ainsi, le pourvoi est dépourvu d'objet ; (...)

(5) Dans la pratique l'assemblée générale où sont élus le président et le vice-président du conseil doit donc se tenir très tôt dans le mois de janvier. Les autres questions peuvent être examinées au cours d'une autre assemblée générale.

Z Prud'hommes

La formation des conseillers prud'hommes

Le journal officiel du 7 octobre publie un décret N° 80-812 du 14 octobre 1980, concernant la formation des élus prud'hommes. Ce texte était prévu par la loi du 18 janvier 1979 rénovant les conseils de prud'hommes. Il arrive vingt et un mois après la publication de la loi, malgré les engagements répétés du gouvernement de publier tous les textes d'application dans un délai maximum de six mois.

L'action des organisations CFDT en ce domaine n'a pas permis d'obtenir une publication plus rapide et surtout de faire prendre en compte la revendication d'une formation par les organisations syndicales ou tout au moins avec leur participation.

I - ANALYSE DU DECRET

Ce texte n'est pas codifié dans le code du travail.

Responsabilité de la formation

Ce sont les premiers présidents de cour d'appel qui sont chargés de la formation des conseillers prud'hommes.

Le premier président désigne les enseignants. Ceux-ci sont regroupés dans **une commission pédagogique régionale** dont on ne connaît pas les pouvoirs, ni la fréquence des réunions.

Le premier président constitue **un comité consultatif régional**, associant les organisations professionnelles et syndicales représentatives. Le nombre des membres, la composition et le rôle de ce comité ne sont pas précisés.

Caractère pratique de la formation

La formule, qui indique que l'enseignement est de caractère exclusivement pratique, est très évocatrice des difficultés concrètes d'application du texte. La technique n'est jamais neutre. La procédure judiciaire choisie non plus.

Les enseignants

La formation est assurée par :

a) les présidents et conseillers des chambres sociales des cours d'appel ;

b) des universitaires : professeurs, maîtres-assistants ou assistants des U.E.R. de droit ;

c) des magistrats ou anciens magistrats et des fonctionnaires. Les syndicalistes n'y ont pas de place. Par ailleurs les magistrats de cour d'appel sont déjà débordés.

Le lieu et les modalités

La formation se déroule dans les locaux du conseil ou d'une juridiction de l'ordre judiciaire. La formation peut être fractionnée par demi-journée, minimum trois heures.

Le texte limite la formation à deux semaines par an. Une demande de congé doit être présentée à l'employeur quinze jours à l'avance. Rien n'est prévu en cas de refus.

Une commission nationale dont la composition n'est pas précisée, prépare la documentation nécessaire à l'enseignement. Elle est présidée par un magistrat hors hiérarchie.

II - UN SYSTEME VERROUILLE

- La formation distribuée sera **commune** aux salariés et aux patrons. La différence de situation des élus salariés et patrons est totalement gommée.
- La formation que nous souhaitions **mixte** avec les défenseurs et les responsables de syndicat est évacuée.
- Si les **salaires** sont maintenus pour les élus, les frais de déplacement ne semblent pas prévus. Pourtant un tiers des départements ne possède qu'un seul conseil.
- La demande de congé **quinze jours à l'avance** semble permettre à l'employeur d'opposer un refus alors que la loi ne prévoyait pas une telle possibilité.
- **La place réservée aux organisations syndicales** dans le comité consultatif ressemble assez à un strapontin. Ce pourrait toutefois être l'occasion de contacts, de faire mieux connaître nos revendications mais il existera peu de possibilités d'infléchir les orientations.
- **Le choix des formateurs** est contestable. Dans chaque cour d'appel on pourra peut-être faire des propositions mais notre influence risque d'être minime.
- La formation **dans chaque conseil** limite les inconvénients du déplacement. Cela peut favoriser la participation des militants et des militantes. Mais le fait de regrouper les participants d'un seul conseil limitera les possibilités de confrontation et l'échange d'expériences.

III - QUELLE ATTITUDE ADOPTER ? *

Telle qu'elle est organisée la formation présente des dangers, mais une participation critique des élus CFDT à cette formation n'est pas nécessairement à exclure.

a) les dangers

Sous couvert d'une formation «exclusivement pratique», le risque d'intégration des élus à la logique strictement juridique est renforcé.

La formation commune salariés-patrons laisse supposer qu'il existe une interprétation unique du droit sur laquelle patrons et salariés doivent se mettre d'accord. Trancher les litiges prud'homaux consisterait simplement à appliquer une technique neutre qui résulterait d'une lecture neutre du droit applicable. Cela est contraire à la réalité et à l'opposé de notre conception tant du rôle des conseillers-prud'hommes salariés que de notre analyse du contenu du droit (1).

b) les intérêts d'une participation critique

- Il s'agit d'une formation sans perte de salaire et pendant le temps de travail.
- Une certaine formation technique est nécessaire et une forte demande existe en ce sens.
- Si l'on est absent on ne pourra pas peser de l'intérieur, ni faire mieux connaître nos positions, c'est-à-dire montrer en quoi les conseillers salariés ont un rôle spécifique à jouer dans l'institution prud'homale : celui de faire prendre en compte dans l'application des textes et dans leur interprétation les réalités vécues par les travailleurs dans l'entreprise et obtenir pour eux une application complète de leurs droits.
- Ne pas participer, c'est d'une certaine manière se marginaliser.

A la vérité il est nécessaire que les conseillers prud'hommes débattent avec leur organisation syndicale, et notamment avec les unions régionales, de la participation ou de la non participation à la formation ainsi organisée par l'Etat.

En tout état de cause la nécessité d'une formation syndicale, parallèle à celle proposée par les pouvoirs publics, apparaîtra à tous.

(1) Voir sur ce point le guide pratique des prud'hommes édité par Montholon Services. Premier chapitre : Militants dans les conseils de prud'hommes.

*** A l'heure où nous mettons sous presse cette question est débattue dans l'organisation et des initiatives d'action doivent être prises. Reportez-vous à Syndicalisme Hebdo**

DECRET N°80-812 DU 14 OCTOBRE 1980 RELATIF A LA FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du budget, du ministre des universités et du ministre du travail et de la participation,

Vu les articles L. 514-1 et L. 514-3 du code du travail,

Décrète :

Art. 1er. - Les premiers présidents de cour d'appel sont chargés de l'organisation de la formation des conseillers prud'hommes.

Ils constitueront d'une part une commission pédagogique régionale qui regroupera les enseignants qu'ils auront désignés, d'autre part un comité consultatif associant les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Art. 2. - Cet enseignement de caractère exclusivement pratique est fondé sur l'étude de cas concrets suivie d'exercices de rédaction de décisions.

Art. 3. - Cette formation sera assurée :

a) Par les présidents et conseillers des chambres sociales des cours d'appel ;

b) Par des professeurs, maîtres-assistants ou assistants des unités d'enseignement et de recherche de droit.

Pourront être adjoints à ces enseignants des magistrats ou anciens magistrats et des fonctionnaires particulièrement compétents en droit du travail.

Art. 4. - Les sessions de formation auront lieu dans les locaux de chaque conseil de prud'hommes ou, en cas d'impossibilité, d'une juridication de l'ordre judiciaire située dans la même commune.

La durée de chaque session ne pourra être inférieure à une demi-journée comportant une séance de trois heures.

Art. 5. - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 514-1 susvisé, la durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation aux stages de formation ne pourra dépasser deux semaines au cours d'une même année.

L'intéressé doit présenter à son employeur, quinze jours à l'avance, par écrit et avec accusé de réception la demande de congé qui doit préciser la date et la durée du stage.

Art. 6. - Il est alloué aux enseignants des indemnités horaires au taux unitaire de 12/10 000 du traitement annuel brut afférent à l'indice net 450.

Art. 7. - Une commission, présidée par un magistrat hors hiérarchie, est constituée au ministère de la justice. Elle prépare la documentation pratique nécessaire à l'enseignement. Les frais d'établissement de cette documentation sont à la charge de l'Etat.

Art. 8. - Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre du budget, le ministre des universités et le ministre du travail et de la participation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 14 octobre 1980.

Raymond Barre

abonnez-vous

modèle

ACTION JURIDIQUE

pour une pratique militante du droit

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom:. . . . . .

Prénom:. . . . . .

Adresse:. . . . . .

. . . . . Code postal . . . . . .

Abonnement annuel: 70 F — Paiement joint ☐ CCP: à l'ordre de CFDT Presse
☐ Chèque bancaire: à l'ordre de CFDT Presse

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

Je souhaite recevoir le classeur Action Juridique

NOM . . . . . Prénom . . . . . .

Adresse . . . . . .

. . . . . Code postal . . . . . .

Paiement joint: 36 F uniquement par chèque à l'ordre de Montholon-Services.

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

Le classeur Action Juridique est aussi disponible
au magasin de Montholon-Services
26, rue de Montholon Paris 9ème
au prix de 22 F 50

AVERTISSEMENT AU LECTEUR

La Commission des Statuts, formation spéciale du Conseil supérieur de la Fonction publique est actuellement saisie d'un projet de réforme de l'article 30 du statut général des fonctionnaires relatif aux sanctions disciplinaires.
L'état actuel des propositions, qui devraient être soumises au prochain Conseil supérieur de la Fonction publique, laisse présager une refonte importante de l'échelle des sanctions applicables. C'est la raison pour laquelle le dossier du présent numéro d'Action Juridique n'est pas consacré, comme il avait été annoncé, à l'exercice du pouvoir disciplinaire dans le secteur public mais à une question qui lui est accessoire: la suspension.
Action Juridique informera ses lecteurs de la réforme de l'échelle des peines applicables dans le secteur public dès la parution du nouveau texte et consacrera un de ses dossiers ultérieur à l'exercice du pouvoir disciplinaire.

La rédaction

L'employeur

C'est le titre d'un livre très documenté qui vient à point à l'heure où la restructuration du capital s'accompagne d'un éclatement du statut des travailleurs et du développement d'emplois précaires.
L'auteur, maître assistante à l'Université de Paris I, met en lumière les conséquences pour les travailleurs des différentes formes de restructuration de l'entreprise: concentration, filialisation... C'est l'occasion pour elle d'examiner la mise en œuvre de l'article L. 122-12 du Code du travail.
Elle s'interroge également sur la véritable identité de l'employeur dans les groupes de sociétés ainsi que dans les diverses formes de fourniture de main d'œuvre: travail temporaire, entreprises sous-traitantes...
Est ensuite examinée la responsabilité pénale de l'employeur, notamment en matière d'hygiène et de sécurité. C'est enfin l'interlocuteur patronal qui est identifié au regard des institutions représentatives du personnel et du droit syndical.
C'est un livre qui sera particulièrement utile à tous ceux qui s'intéressent aux aspects juridiques des nouvelles formes de gestion de la main d'œuvre.

L'EMPLOYEUR, par Isabelle Vacarie — Edition Sirey - 22, rue Soufflot
Un volume broché. 276 pages - 70,00 F 75005 PARIS

ERRATUM

Dans le dossier d'Action Juridique n° 14 consacré aux contrats à durée déterminée, nous indiquions à propos des contrats conclus pour la durée d'un chantier qu'il fallait tenir compte des dispositions de l'accord national du 1er avril 1976 conclu dans le Bâtiment et les Travaux publics selon lesquelles «lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non au niveau du chantier».
C'est un sénateur communiste, Raymond Dumont, qui dans la discussion parlementaire avait fait état de cette disposition (JO Sénat 19 décembre 1978 p. 4995).
A la vérité il s'agit d'une disposition d'un accord conclu non pas au niveau national mais dans la région parisienne le 29 mars 1976. Le texte intégral des dispositions en cause est le suivant:
«Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier, à défaut d'autres stipulations.
Pour des raisons tant économiques que sociales, il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi, au sein des entreprises, soit assurée dans toute la mesure du possible.
Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la politique de l'emploi non pas à l'échelon du chantier, mais à l'échelon plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.
De façon pratique, il est notamment recommandé de ne pas débaucher systématiquement les ouvriers à la fin d'un chantier si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient dans ce cas de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.»

sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

Dossier

La suspension des fonctionnaires

● Nature et conditions de la mise en œuvre: les textes applicables, nature juridique de la suspension, modalités de mise en œuvre ● Le mécanisme de la suspension: en cas de faute strictement professionnelle, en cas de faute mixte ou d'infraction de droit commun ● Quelles garanties exiger ?

Textes et jurisprudences

Licenciement

● Commentaire et décisions de la Cour de cassation portant sur l'étendue du débat judi - ciaire quant à la cause réelle et sérieuse de licenciement selon que l'employeur répond ou non à la demande qui lui est faite par le salarié de communication des motifs.

Institutions représentatives du personnel

● L'employeur n'est pas tenu de détailler établissement par établissement l'information sur le montant et la structure des salaires qu'il doit fournir chaque année au comité d'entreprise ● Le protocole d'accord préalable aux élections professionnelles peut être négocié avec les représentants du syndicat n'appartenant pas à l'entreprise concernée.

Prud´hommes

● Assemblée générale et assemblées de section.
● La formation des conseillers prud'hommes

Rédaction: 5 rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70
Directrice de la publication: Jeannette Laot - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 75 07
Abonnement 1 an (6 numéros) 70 F - Le numéro 14 F
Numéro de commission paritaire: 1 404 D 73 - ISSN 0181 2874
Composition, maquette et impression: Montholon-Services
Atelier de reprographie 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09