action juridique

cfdt

DOSSIER :

Les moyens de fonctionnement du comité d'entreprise

FICHE PRATIQUE :

Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise ? Où se la procurer ?

TEXTES ET JURISPRUDENCES :

- **La protection des délégués au CHSCT contre les mutations**
- **Sommaires de jurisprudence : licenciement individuel**

FONCTIONS PUBLIQUES :

Les comités techniques paritaires

PRUD'HOMMES :

La faute grave

Janvier . février 1984

37

Dossier

D Institutions représentatives du personnel

Les moyens de fonctionnement du comité d'entreprise

Le précédent dossier d'Action Juridique CFDT était consacré aux modalités de fonctionnement du comité d'entreprise. Il a montré comment une nouvelle conception du rôle de ce dernier exigeait qu'il bénéficie d'une large autonomie par rapport à l'entreprise.

Cette autonomie se trouve garantie par les moyens de fonctionnement nouveaux dont dispose désormais le comité d'entreprise.

C'est à l'étude de ces moyens qu'est consacré ce dossier. Seront examinés successivement:
- les moyens matériels et financiers attribués au CE
- le crédit d'heures et le droit de circulation des membres du CE (*).

A / Les moyens matériels et financiers

Antérieurement à la loi du 28 octobre 1982 la jurisprudence décidait que la subvention dont disposait le comité d'entreprise ne pouvait avoir d'autre utilisation que la gestion des œuvres sociales (1). C'était interdire au CE l'emploi des fonds dont il disposait au financement d'autres activités.

Cette solution était à coup sûr irréaliste. D'une part elle ignorait l'évolution législative qui depuis 1945 n'avait cessé d'étendre l'intervention du comité à d'autres domaines que celui des œuvres sociales, notamment aux questions économiques, aux problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle, des conditions de travail. D'autre part, dans les faits, les comités utilisaient une partie de leurs ressources pour les besoins indispensables à leur propre fonctionnement en allant ainsi au-delà du seul fonctionnement des activités sociales (2): aucune jurisprudence n'aurait pu entraver une telle évolution.

La loi du 28 octobre 1982 va dans le sens du progrès. Elle reconnaît la nécessité pour le comité de disposer des ressources nécessaires non seulement au fonctionnement des activités sociales mais également au financement d'activités relevant de ses attributions consultatives.

La mise en œuvre des dispositions nouvelles est source cependant de difficultés que l'on va évoquer en passant en revue les différents moyens de fonctionnement dont dispose le comité d'entreprise.

---

* Dossier réalisé par Francis Naudé, avec la participation de J.P. Murcier.

(1) Cass. soc. 16 décembre 1980, CE Peugeot, Bull. n° 900. Cet arrêt interdit au CE l'utilisation de ses fonds au financement d'études économiques.

(2) La Chambre criminelle de la Cour de cassation admettait d'ailleurs elle-même que le CE utilise ses ressources pour les besoins de son propre fonctionnement, par exemple le remboursement aux membres du CE des frais de déplacement engendrés par les réunions du CCE. Cass. crim. 7 mai 1975 Danos Bull. n° 121.

1/ Les moyens matériels

«Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine» (L. 431-6).

Il peut donc acquérir les biens -notamment les locaux, le matériel- nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Le chef d'entreprise reste tenu cependant à certaines obligations. Il «met à disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions». (L. 434-8).

1 - Le local

Il s'agit d'un local qui permet aux membres du comité de se réunir dans de bonnes conditions et doté pour ce faire du matériel indispensable: tables, chaises, armoires, et, à notre avis, téléphone (3).

Il devrait être suffisamment grand pour permettre au CE d'organiser en dehors du temps de travail des réunions d'information internes au personnel, portant sur des problèmes d'actualité comme l'autorise désormais l'article L. 431-7. A la vérité, l'utilisation d'une salle adéquate devra être la plupart du temps négociée avec le chef d'entreprise. La mise à disposition du local est gratuite.

Bien entendu, il se peut que l'employeur mette à disposition du CE d'autres locaux. Nous reviendrons sur cette question lors de l'examen de la subvention de fonctionnement.

2 - Le matériel

L'ancien texte faisait état du matériel indispensable aux réunions et au secrétariat du CE que le chef d'entreprise devait fournir. Les nouvelles dispositions sont plus générales. Elles doivent permettre d'obtenir la mise à disposition du CE de matériel de dactylographie ou de reprographie moderne (4).

2/ Les moyens en personnel

L'ancien article L. 434-7 précisait qu'outre le local le chef d'entreprise devait mettre à la disposition du CE le matériel et «éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat».

La référence à la mise à disposition du CE du personnel nécessaire à son secrétariat ne figure plus dans la nouvelle législation. Il est fréquent cependant que tout ou partie du personnel utilisé par le comité pour son fonctionnement, ne serait-ce que la secrétaire employée à la frappe des procès-verbaux de réunion, soit mis à disposition du CE par l'entreprise et rémunéré par elle.

Rien ne s'oppose, bien entendu, à la poursuite de telles pratiques mais ne doit-on pas admettre que, sauf accord plus favorable conclu avec l'employeur, le montant des salaires correspondants pris en charge par l'entreprise vienne en déduction de la subvention de 0,2 % créée par la loi en vue d'assurer le fonctionnement du comité ? L'article L. 434-8 précise en effet que cette subvention de fonctionnement s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles «sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute».

A la vérité, il convient de rechercher, cas par cas, si le personnel mis ainsi à disposition du CE était ou non affecté à la gestion des activités sociales. Dans le cas d'une telle affectation, il est clair en effet que les nouvelles dispositions légales n'autorisent pas l'employeur à imputer les salaires correspondants sur la subvention de fonctionnement puisque les règles de versement de la subvention destinée aux activités sociales n'ont pas été modifiées (voir infra).

Ce n'est qu'à l'égard du personnel affecté à d'autres tâches que la question de l'imputation peut se poser. On y reviendra.

Statut du personnel détaché

Il se peut que le personnel nécessaire au fonctionnement du comité soit détaché par l'entreprise auprès du CE mais rémunéré par ce dernier. Pendant la période de détachement ce personnel se trouve sous l'autorité du comité. A l'issue du détachement les intéressés doivent retrouver leur place dans l'entreprise à la condition qu'un accord en ce sens ait été conclu avec l'employeur.

Dans les grandes entreprises le comité exerce pleinement les prérogatives d'employeur à l'égard du personnel qu'il engage directement.

3/ Les moyens financiers

Ils sont représentés pour l'essentiel par les subventions que la loi impose à l'employeur de verser. Il s'agit de la subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles à laquelle s'ajoute désormais la subvention de fonctionnement (0,2 % de la masse salariale).

Concernant le financement des activités sociales la loi du 28 octobre 1982 n'a pas modifié les dispositions législatives antérieures. On se reportera donc à ce sujet à la brochure éditée par «Montholon-Services», Le comité d'entreprise.

1 - LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

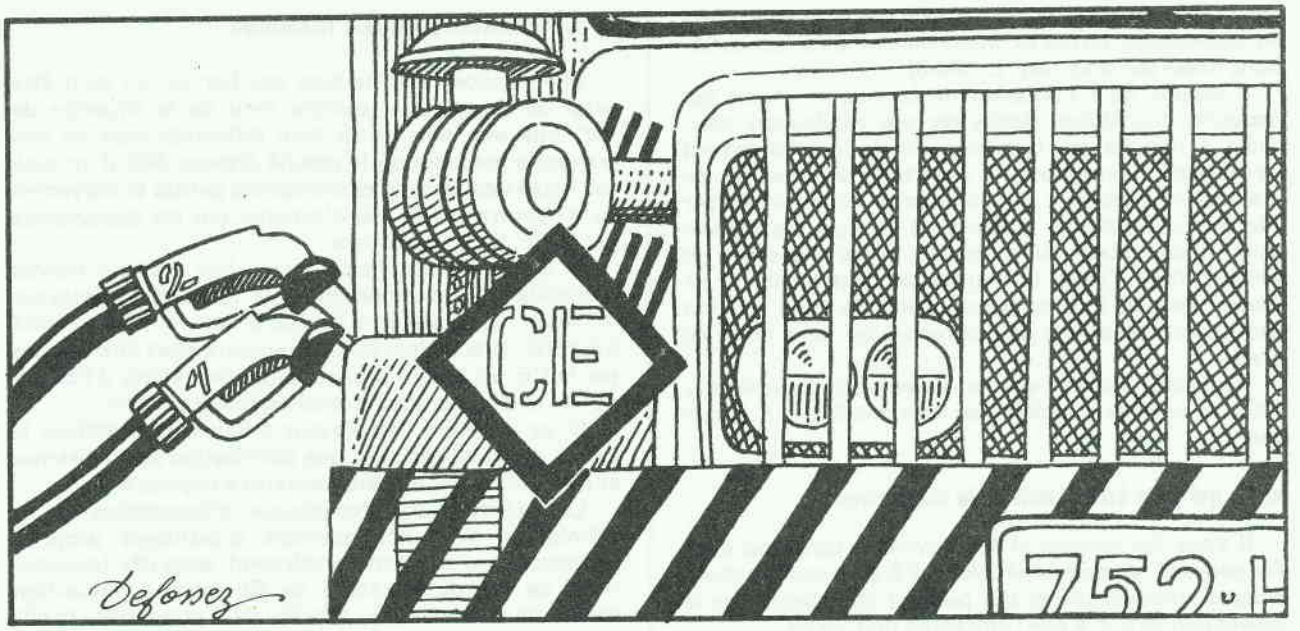
Aux termes de l'article L. 434-8: «Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute...» (5).

(3) La notion de local aménagé s'est substituée à celle de local convenable. Le ministre des affaires sociales précise qu'il doit être «éclairé, chauffé et meublé» (Lettre circulaire du 6 mai 1983). Commet le délit d'entrave l'employeur qui décide unilatéralement la coupure de la ligne téléphonique et supprime l'usage de la photocopieuse (CA Versailles 25 avril 1979, Routière Collas).

(4) Le ministre des affaires sociales cite à titre d'exemple: l'installation d'une ligne téléphonique, la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie (lettre circulaire précitée).

(5) En cas de carence du CE, les DP bénéficient de la subvention qui est alors gérée conjointement avec l'employeur (L. 422-3).

(5 bis) Voir notamment JO AN 7 juin 1982 p. 3075.



L'objectif poursuivi par le législateur est clair: permettre désormais au comité d'entreprise de disposer de ressources destinées à financer des activités autres que celles consistant à gérer les activités sociales afin qu'il ne se heurte plus à la jurisprudence limitative rappelée au début de ce dossier (5 bis).

L'emploi de la formule «subvention de fonctionnement» est cependant ambigü. La notion de fonctionnement peut en effet recouvrir à la fois le fonctionnement des activités sociales, le fonctionnement des autres activités (dans le domaine économique par exemple) ou le fonctionnement général du comité (frais généraux). Une clarification s'impose.

Une subvention distincte de celle destinée aux activités sociales

Le ministre des affaires sociales indique dans la lettre circulaire du 6 mai 1983 que la subvention de 0,2 % a pour objet «le fonctionnement administratif» du comité. Il précise par ailleurs que les dispositions relatives à la contribution patronale destinée au financement des activités sociales n'ayant pas été modifiées, «le principe d'imputation sur cette contribution des frais afférents à la gestion des activités sociales n'est pas remis en cause». Il en conclut que la déduction possible de la subvention de fonctionnement des sommes ou des moyens en personnel dont l'employeur fait déjà bénéficier le CE «ne doit en aucun cas diminuer le montant de la contribution qui est consacré aux activités sociales et culturelles», même si le montant de cette contribution dépasse le minimum légal.

Cela signifie qu'il n'est pas possible à l'employeur d'imputer sur la subvention de fonctionnement les moyens qu'il met à la disposition du CE consacrés à la gestion des activités sociales (6). Si antérieurement du personnel était mis à ce titre à la disposition du CE, l'employeur ne peut en tirer argument ni pour diminuer la subvention «activités sociales» ni pour imputer le montant des salaires correspondants sur la subvention de 0,2 %.

Dans certains cas l'application de ce principe se heurtera à des difficultés de mise en œuvre dans la mesure où l'affectation ne serait pas clairement établie: dans le cas par exemple d'une personne mise à la disposition du CE et affectée en partie seulement au fonctionnement des activités sociales. Une clarification de la situation de fait et la recherche d'une solution négociée avec l'employeur s'imposeront.

2 - CALCUL DE LA SUBVENTION

La subvention doit être calculée en retenant comme assiette la masse salariale brute versée au niveau de l'entreprise dans l'année en cours.

Faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention peut être calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année.

a) Ce qui ne peut être imputé sur la subvention

Il convient de rappeler que certaines obligations demeurent à la charge du chef d'entreprise (voir supra). Il s'agit:

- des frais afférents au local du CE,
- des frais de matériel nécessaire à son fonctionnement (7)
- du paiement des heures de délégation, même si par voie conventionnelle celles-ci ont été fixées à un niveau plus élevé que celui prévu par la loi,

---

(6) C'est-à-dire à leur fonctionnement

(7) Mais le ministre des affaires sociales considère que les frais de documentation, papeterie, abonnement et communications téléphoniques doivent être supportés par le CE.

(7 bis) L'imputation sur la subvention du coût des locaux mis à la disposition du CE est contestable, car la loi n'a envisagé que la déduction «des sommes et des moyens en personnel» et non celle des avantages en nature.

- de la rémunération de l'expert-comptable et de l'expert en technologie lorsqu'ils interviennent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 434-6).

Il semble qu'à l'occasion de la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales certains employeurs cherchent à imputer sur la subvention de fonctionnement les dépenses correspondant à certains services mis en place unilatéralement par l'entreprise ou contrôlés par elle (services sociaux, guichets de banque, de compagnies d'assurances, de mutuelles, voire d'agences de voyages, frais d'envoi du journal de l'entreprise). Il est évident que les frais correspondant à de telles activités demeurent à la charge de l'entreprise qui les a mises en place.

Rappelons encore que la subvention destinée aux activités sociales ne doit pas être modifiée, à aucun titre.

b) Ce qui peut être déduit de la subvention

Il s'agit des sommes et des moyens en personnel dont l'employeur fait déjà bénéficier le CE pour son fonctionnement administratif et qui peuvent être déduits de la subvention de 0,2 % que l'entreprise doit verser.

Cette déduction se fera sans difficulté si ces sommes et moyens sont nettement distincts de la subvention destinée aux activités sociales.

Si au contraire c'est une somme globale qui était versée au CE, destinée à la fois aux activités sociales et au fonctionnement administratif une distinction sera à opérer. Il conviendra notamment de bien distinguer les sommes affectées à la gestion des activités sociales qui ne peuvent être déduites, de celles destinées au fonctionnement général du CE.

D'ores et déjà on peut constater, dans certaines entreprises, des pratiques tout à fait abusives d'employeurs cherchant par exemple à déduire de la subvention de fonctionnement le coût du local mis à la disposition du comité depuis de longues années affecté à la crèche pour les enfants du personnel, ou encore des frais de personnel affecté aux colonies de vacances. Il s'agit pourtant là, sans discussion possible, d'activités sociales.

D'autres situations sont moins claires. C'est le cas par exemple de locaux (autre que le local que l'employeur doit mettre obligatoirement et gratuitement à disposition des membres du CE) ou de personnel mis à disposition du CE dont l'affectation ne porte pas exclusivement sur les activités sociales (7 bis). Une clarification devra alors être faite et une solution négociée recherchée avec l'employeur.

c) périodicité du versement

La loi n'impose pas à l'employeur de verser la totalité de la subvention de fonctionnement en début d'année. Le ministre des affaires sociales considère qu'il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps sous réserve toutefois qu'ils permettent d'assurer un fonctionnement normal du comité.

d) une réflexion syndicale nécessaire

Elle s'impose afin de bien clarifier ce qui peut être exigé de l'employeur compte tenu de la situation de fait. Elle sera sans doute bien différente dans les très grandes entreprises où le comité dispose déjà d'un budget important et dans les entreprises petites et moyennes où au contraire très peu d'activités ont été développées par le CE, faute de moyens.

Si le CE ne bénéficiait jusqu'alors d'aucun moyen particulier de fonctionnement, le refus de l'employeur de verser la subvention de 0,2 % sera le plus souvent injustifié. Une action en justice pourra alors être décidée par le CE, au besoin devant le juge des référés si l'attitude de l'employeur paraît manifestement abusive.

Si au contraire l'employeur faisait déjà bénéficier le CE de certaines facilités, une clarification sur l'existence et l'utilisation des moyens existants s'imposera.

La recherche par l'employeur d'imputation sur la subvention de fonctionnement d'avantages jusqu'ici tacitement ou conventionnellement accordés (détachement de fait du secrétaire du CE, mise à disposition totale ou partielle de salariés de l'entreprise, crédit d'heures supplémentaires accordés aux élus) devrait être l'occasion d'une renégociation avec l'employeur des moyens nécessaires au comité pour fonctionner correctement.

Rappelons à ce sujet que selon la jurisprudence les modalités d'exercice des fonctions de représentants du personnel, quand elles ne sont pas expressément précisées par les textes doivent être, autant que possible, réglées par voie d'accords ou d'ententes entre les parties intéressées (8).

Par ailleurs la dénonciation brutale d'un accord, et l'abrogation injustifiée et non négociée d'un usage portant sur l'exercice des fonctions de représentants du personnel constituent le délit d'entrave (8 bis).

Le ministre des affaires sociales précise de son côté que, par délibération, le comité peut toujours décider de renoncer partiellement ou totalement aux avantages dont il pouvait bénéficier antérieurement afin d'obtenir en contrepartie le versement intégral des 0,2 % de façon à conserver la maîtrise de sa gestion.

3 - L'UTILISATION DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

La loi n'impute de façon expresse sur la subvention de fonctionnement que:

- les frais d'expertise, lorsque le CE a recours à un expert, rémunéré par lui, pour la préparation de ses travaux (art. L. 434-6)
- le financement de la formation économique des membres du CE (art. L. 434-10). Il convient à ce sujet de faire une distinction.

Seuls les frais d'inscription, d'enseignement et éventuellement de déplacement sont à la charge du comité. Par contre le maintien du salaire des représentants du personnel en formation demeure supporté par l'employeur. Cette interprétation que la CFDT a toujours soutenue est maintenant celle du ministre des affaires sociales exprimée dans une note du 22 septembre 1983 rectifiant sur ce point la lettre circulaire du 6 mai 1983 (9).

---

(8) La protection des usages favorables aux délégués. Action Juridique CFDT n° 26 D p. 15.

(8 bis) Cass. crim. 2 juin 1981 Action Juridique CFDT n° 26 D p. 15.

(9) Une circulaire du 27 septembre 1983 apporte quelques précisions sur la nature de la formation qui doit être organisée et sur la procédure d'agrément des organismes appelés à la dispenser.

De façon implicite les moyens en personnel nécessaires au secrétariat administratif du CE sont mis, par la loi, à la charge du CE puisque l'employeur n'est plus tenu de mettre ce personnel à disposition du comité (voir supra). Les frais afférents seront donc pris sur la subvention de fonctionnement. Il en est de même des sommes consacrées par le comité à la rémunération de personnes qualifiées pour effectuer des études dans le cadre de ses prérogatives.

Les frais de déplacement des membres du CE

Cette question, abordée par le ministre des affaires sociales dans sa lettre circulaire, fait difficulté.

Le ministre considère que ces frais, y compris pour participer aux réunions légales du comité d'établissement ou du CCE sont imputables sur la subvention. Cette interprétation est contestable. Certes il est vrai que la loi n'impose pas à l'employeur le paiement de ces frais (10). Mais il faut admettre que ces frais sont de nature différente de ceux que le comité peut décider d'engager pour son fonctionnement (embauche de personnel, financement d'une étude...). Il est en effet indispensable que les membres du CE se déplacent pour assister aux réunions: il en va de l'existence même de l'institution. Ces frais devraient donc, à notre avis, être supportés par l'entreprise (11).

Là encore les difficultés rencontrées devraient être réglées par la négociation, comme cela a déjà été indiqué, et non par une décision unilatérale de l'employeur.

Comme la détermination de la subvention de fonctionnement, l'utilisation de celle-ci doit faire l'objet d'une réflexion au sein de la section syndicale, en liaison avec le syndicat et la fédération afin d'exploiter au mieux les outils nouveaux (institut de formation, cabinets d'expert) dont se dotent les structures syndicales.

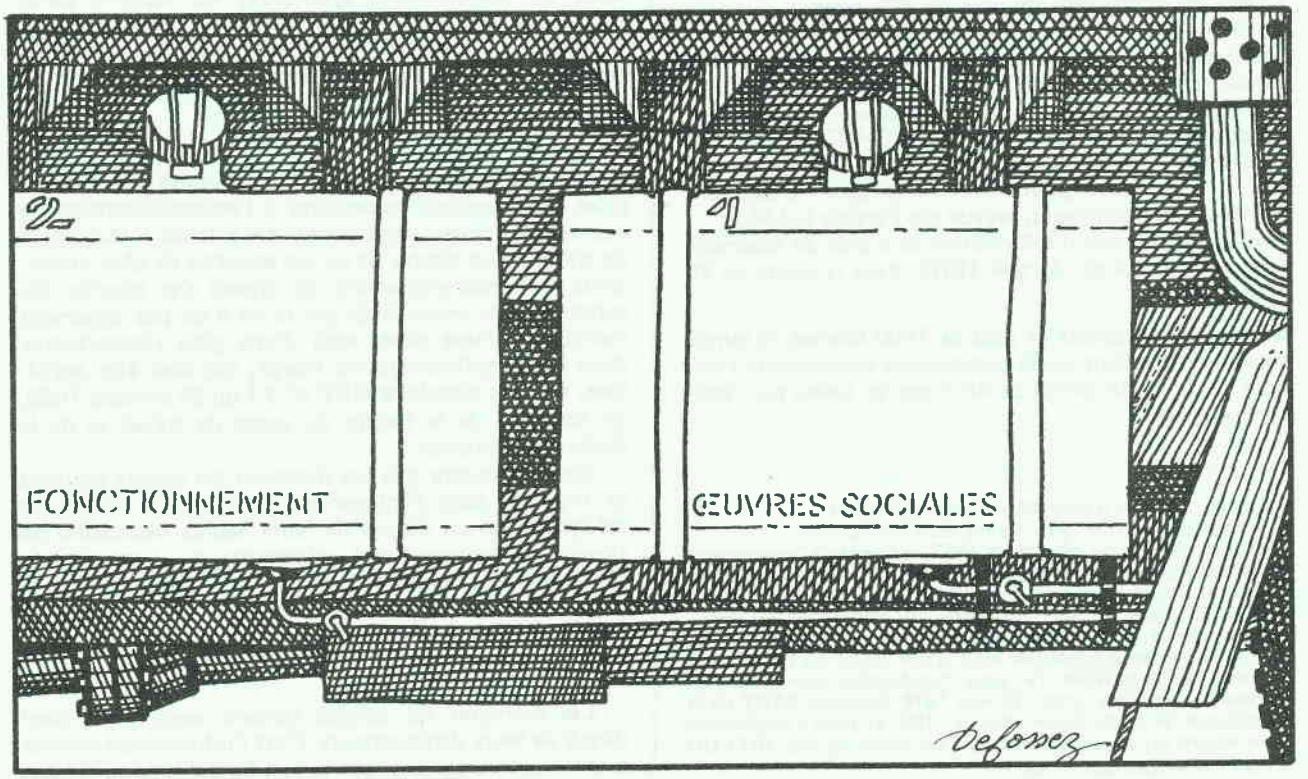
C'est encore sur l'existence désormais de deux subventions distinctes entraînant en principe l'établissement de deux budgets distincts que devrait porter la réflexion de la section syndicale (12).

4 - LE FONCTIONNEMENT DU CCE ET DU COMITE DE GROUPE

La loi n'a pas prévu de subvention particulière pour le fonctionnement du CCE. Celui-ci sera donc assuré par la contribution de chacun des comités d'établissement sur leur propre subvention de fonctionnement. Pour ce faire une négociation doit s'engager entre le CCE et les comités d'établissement afin d'apprécier leurs besoins respectifs, seule manière de fixer les règles adaptées à l'entreprise considérée.

Le comité de groupe ne dispose pas non plus d'une subvention de fonctionnement propre. Certains accords mettant en place le comité de groupe prévoient que les comités d'entreprise représentés au comité de groupe participeront au financement de son fonctionnement au moyen de leur propre subvention de 0,2 % (13).

(10) En ce sens Cass. crim. 7 mai 1975 Danos Bull n° 121.
(11) De même les «majorations» de crédit d'heures dont peut bénéficier le secrétaire ou d'autres élus ne devraient-elles pas continuer d'être versées en sus du budget de fonctionnement ? Voir sur ce point G Couturier. Les budgets du comité d'entreprise, Droit Social, juin 1983 p. 376 note 30.
(12) Il ressort des débats parlementaires la volonté du législateur de créer deux budgets distincts. Mais une séparation nette est-elle réaliste ? Voir sur ce point les réflexions de G. Couturier, article précité.
(13) Action Juridique CFDT n° 32 D p. 13.



B / Crédit d'heures et droit de circulation des membres du CE

On examinera successivement:
- le paiement du temps passé en réunion,
- la liberté de déplacement dans et hors de l'entreprise,
- le crédit d'heures pour l'exercice des fonctions.

1 - LE PAIEMENT DU TEMPS PASSÉ EN REUNION

Les réunions du comité d'entreprise ou du CCE

L'article L. 434-1 prévoit que le temps passé aux réunions du comité d'entreprise est payé comme temps de travail aux membres titulaires, aux membres suppléants et aux représentants syndicaux. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures alloué pour l'exercice des fonctions.

Le remboursement des frais de déplacement des représentants syndicaux aux réunions du comité central d'entreprise a été refusé dans le passé par certaines directions. La Cour de cassation considère que ces frais de déplacement doivent être remboursés aux représentants syndicaux, s'ils le sont aux membres élus (14). On se reportera sur ce point à ce qui a été indiqué plus haut.

Les réunions des commissions

Le temps passé aux réunions des commissions s'impute sur le crédit de 20 heures par mois.

- **Dans les entreprises de plus de 300 salariés,** il en va différemment en ce qui concerne les réunions:
  - de la commission pour l'amélioration des conditions de travail, prévue par l'article L.437-1 (susceptible d'être maintenue en place jusqu'au 1-7-85 dans l'attente d'une fusion avec le CHS pour constituer le CHSCT).
  - de la commission chargée d'étudier les problèmes relatifs à la formation permanente, ainsi qu'à l'emploi des jeunes et des handicapés, prévue par l'article L.434-7,
  - de la commission d'information et d'aide au logement (art. 5 de la loi du 31 mai 1976), dans la limite de 20 heures par an.

- **Dans les entreprises de plus de 1000 salariés,** le temps passé aux réunions de la commission économique s'impute sur le crédit global de 40 h par an prévu par l'article L.434-5.

(14) Cass. crim. 24 janvier 1974, Ballu Bull. n° 41
(15) Cass. crim. 7 mai 1975, Danos, Bull. n° 121
(16) Jusqu'à la loi du 28 octobre 1982, la liberté de déplacement ne résultait que de la jurisprudence. L'arrêt de principe était un arrêt de la Chambre criminelle du 22 février 1962 Bull n° 109
(17) La Chambre sociale maintenait très fermement l'interdiction, alors que la Chambre criminelle admettait cette participation si le comité d'entreprise était d'une façon ou d'une autre intéressé par la question (V. pour l'application d'un accord de mensualisation: Cass. crim. 22 mai 1974, Syndicat CFDT de la Métallurgie de Saint Dizier, Bull n° 198; et pour l'application d'un accord sur les classifications, Cass. crim. 16 déc. 1977 UD CFDT des Vosges Bull n° 401).

2 - LA LIBERTÉ DE DEPLACEMENT DES MEMBRES DU CE

Comme pour les délégués syndicaux et les délégués du personnel, cette liberté de déplacement est affirmée de façon remarquable (16).

«Pour l'exercice de leurs fonctions, dit l'article L. 434-1, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise».

Hors de l'entreprise

La liberté de déplacement a une finalité: l'exercice des fonctions de membre du comité.

Avant la loi du 28 octobre 1982, une partie de la jurisprudence en avait tiré argument pour décider que le déplacement ne pouvait avoir pour objet la participation à une réunion syndicale (17). Cette jurisprudence devrait aujourd'hui évoluer: le développement des droits du syndicat dans l'entreprise, l'institution d'une obligation de négociation annuelle par exemple, conduit le comité à entretenir des liens plus étroits avec les syndicats, afin que ses travaux trouvent un prolongement efficace dans la négociation annuelle. La participation des membres du comité à une réunion syndicale (qui va d'ailleurs de soi pour les représentants syndicaux) est légitime parce qu'utile à l'exercice de leurs fonctions, dès lors que les questions traitées ont un rapport avec les problèmes dont le comité a à s'occuper dans l'entreprise.

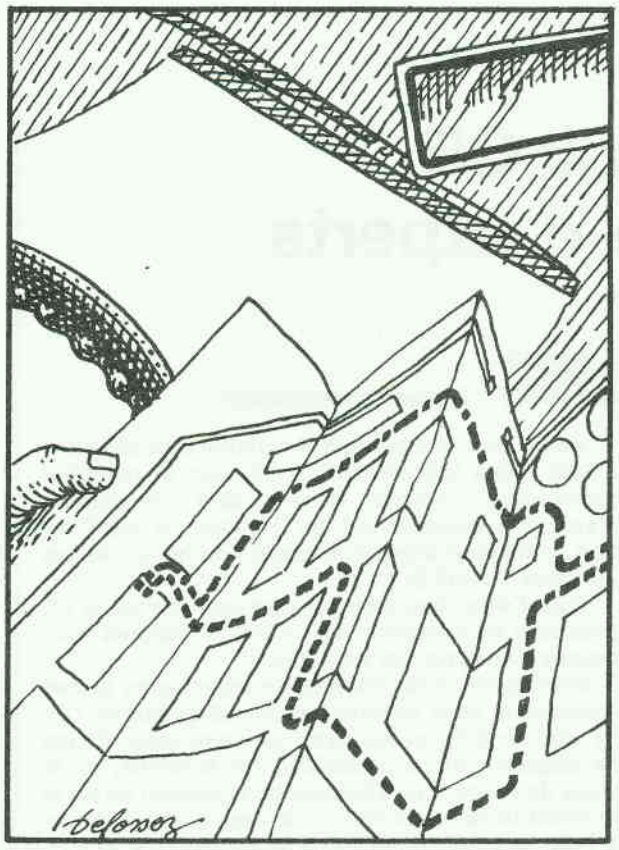
Dans l'entreprise

Les membres du comité peuvent prendre dans l'entreprise tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès des salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. On notera que la limite fixée par la loi n'est pas seulement l'existence d'une gêne, mais d'une gêne «importante» dans l'accomplissement du travail, qui doit être appréciée, selon la circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983, en fonction de la nature du poste de travail et de la durée de l'entretien.

On remarquera que les membres du comité peuvent se déplacer dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Ils peuvent donc y demeurer ou y revenir une fois leur temps de travail terminé.

Pas de contrôle de l'employeur sur les déplacements des délégués

Les membres du comité doivent avertir leur chef direct de leurs déplacements. C'est l'information donnée à la hiérarchie qui explique et justifie qu'ils ne soient pas



à leur poste de travail et interdit à l'employeur de prendre une sanction à leur égard. Mais il n'y a aucun délai de prévenance à observer (18).

L'employeur n'a aucun contrôle à exercer sur l'utilisation des bons de délégation ni a priori, c'est-à-dire avant que le déplacement soit effectué, ni a postériori, c'est-à-dire après qu'il ait eu lieu (circulaire du 25 octobre 1983). Le représentant du personnel n'a donc d'explication à apporter qu'au juge, s'il y a contentieux.

L'utilisation des bons de délégation

La loi n'interdit pas la pratique des bons de délégation; selon la jurisprudence, ils permettent une information appropriée de la hiérarchie et facilitent le décompte des heures. Mais la délivrance des bons de délégation ne peut être soumise à aucune condition particulière: celle-ci serait contraire au libre exercice des fonctions.

3 - LE CREDIT D'HEURES POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS

L'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser 20 h par mois (art. L. 434-1). C'est la reprise du texte antérieur.

Le temps passé aux réunions de certaines commissions ne s'impute pas sur le crédit de 20 h (voir supra: le paiement du temps passé en réunion). Il en va de même du temps passé aux visites de l'entreprise dans le cadre des dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail (D 437-1 et suiv.).

Le crédit d'heures peut, en application de l'article L. 434-1, être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. La loi n'en donnant pas la définition, il revient aux tribunaux de vérifier le caractère exceptionnel, c'est-à-dire extraordinaire, de ces circonstances (19).

Paiement du crédit d'heures

Le crédit d'heures est «de plein droit» considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente (art. L. 434-1).

Cette disposition légale reprend, pour les membres du comité d'entreprise, les dispositions applicables aux délégués syndicaux (20). Le temps de délégation doit désormais être considéré comme temps de travail et être payé à l'échéance normale, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir de formalités ou d'apporter de justification particulière. La circulaire du 25 octobre 1983 précise à ce sujet que la loi formule «une présomption de bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel». Après avoir payé, l'employeur conserve la possibilité de contester l'utilisation faite des heures de délégation, mais il ne peut le faire qu'en saisissant le conseil de prud'hommes et en apportant lui-même la preuve de ses affirmations.

Ces dispositions, souligne la circulaire précitée, sont applicables au crédit d'heures résultant d'un accord.

Cas des circonstances exceptionnelles

La circulaire du 25 octobre 1983 distingue les litiges relatifs à la bonne utilisation du crédit d'heures, qui bénéficient de la présomption de régularité, et ceux relatifs à l'existence des circonstances exceptionnelles ou au nombre d'heures de dépassement: en ce dernier cas, selon la circulaire, la présomption ne joue pas et les délégués concernés doivent réclamer le paiement de ce qu'ils estiment leur être dû au conseil de prud'hommes. Cette position ne nous paraît pas justifiée, car le 3è alinéa de l'article L. 434-1 relatif au paiement de plein droit, ne distingue pas entre le crédit normal de 20 h et les heures de dépassement (21).

La circulaire rappelle enfin que, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, les dépassements importants, répétés et ayant fait l'objet d'observations de la part de l'employeur constituent une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement (22).

---

(18) Cass. crim. 4 oct. 1977 UD CFDT de la Nièvre Bull n° 287

(19) La jurisprudence considère par exemple que la préparation d'un arbre de Noël ne constitue par une telle circonstance (Cass. soc. 22 avril 1964, JCP ed CI 1964 74756), mais qu'il en va différemment de la prise en charge par le comité d'une activité précédemment assumée par la direction (Cass. soc. 17 mai 1979 Bull 1979 n° 307).

(20) Voir La mission et la protection des délégués syndicaux Action Juridique CFDT n° 33 B p. 4 et 5.

(21) En ce sens Cons Ph. de Bordeaux 21 janvier 1983 Action Juridique CFDT n° 35 D p. 19. Voir aussi Cons. Ph de Thonon les Bains 9 décembre 1983, Trincat /Saeme.

(22) Conseil d'Etat, 17 mars 1982, Sté Dupré Verdun.

Le droit du CE d'être assisté d'experts

Le droit pour le comité d'entreprise de se faire assister d'experts fait partie des moyens garantissant son autonomie de fonctionnement. On ne rentrera pas ici dans le détail des nouvelles possibilités ainsi reconnues au CE qui seront examinées dans des numéros ultérieurs d'Action Juridique CFDT. On se contentera de distinguer les différentes catégories d'experts.

L'expert-comptable

Avant la réforme le recours à l'expert-comptable n'était possible que dans les sociétés anonymes à l'occasion de l'examen annuel des comptes. Désormais n'importe quel comité, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, peut se faire assister d'un expert-comptable, (L 434-6),
- en vue de l'examen annuel des comptes (art. L. 432-4),
- en cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de trente jours (art. L. 321-3).

Choix de l'expert-comptable

Avec l'abrogation de l'article R 432-8 (1) qui imposait des limites géographiques dans le choix de l'expert-comptable, le comité d'entreprise peut désormais désigner n'importe quel expert-comptable domicilié sur le territoire national. Cette désignation doit faire l'objet d'un vote du comité auquel l'employeur, président du CE, ne prend pas part (2).

Mission de l'expert-comptable.

Elle est élargie puisque la loi ne fait plus référence à la possibilité pour l'expert de ne prendre connaissance que des seuls livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code du commerce. Désormais, la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et **à l'appréciation de la situation de l'entreprise.** Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, il a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes. Il a libre accès dans l'entreprise (L 434-6).

Rémunération de l'expert-comptable

La rémunération de l'expert-comptable est supportée par l'entreprise. En cas de litige sur le montant de la rémunération la décision est prise par le président du TGI statuant en urgence. (L 434-6)

L'expert en technologie

Le CE doit être informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. (L 432-2)

Pour l'aider dans cette mission consultative, le CE peut dans les entreprises d'au moins 300 salariés avoir recours à un expert en technologie.

Sa désignation fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du CE. Sa rémunération est supportée par l'entreprise. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de sa mission ou sur le montant de sa rémunération, la décision est prise par le président du TGI qui statue d'urgence. (L 434-6)

L'expert en technologie a accès aux éléments d'information sur ces projets et sur leurs conséquences que l'employeur doit transmettre au comité un mois avant la réunion de consultation. Jugé que le délai d'un mois ne court qu'à compter du moment où le CE a reçu toutes les informations prévues par la loi et que l'expertise ne peut être valablement ordonnée par le juge que lorsque le CE a reçu ces informations (3).

L'expert pour la préparation des travaux du CE

Le CE peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Il peut choisir à titre d'expert toute personne qu'il estime qualifiée pour l'aider dans l'exercice de ses prérogatives (L 434-6).

La désignation fait l'objet d'une délibération à la majorité des membres présents. Le ministre du travail a estimé que le chef d'entreprise ne devait pas participer à ce vote (4).

L'expert est rémunéré par le CE au moyen de sa subvention de fonctionnement. Il dispose des documents détenus par le comité. Il a accès au local du comité. Il peut se rendre dans les autres locaux de l'entreprise dans les conditions prévues par accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus (L 434-6).

(1) Décret n° 83 470 du 3 juin 1983
(2) Cass. soc. 5 mai 1983 Durand c/Vial et A.
(3) Voir Action Juridique CFDT n° 34 D p. 14, TGI Nanterre 27 avril 1983 CE Sofres C/Sofres
(4) JO AN 1er octobre 1982 p. 5348.

Fiche pratique

H Négociation collective

Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise ?

1 - REPERER LE CODE «ACTIVITE PRINCIPALE EXERCEE» (APE)

Ce code est attribué par l'INSEE à chaque entreprise en fonction de l'activité principale exercée. Le repérage de ce code est indispensable car le champ d'application professionnel des conventions collectives est souvent déterminé par référence au code APE.

• Le code APE est un nombre de 4 chiffres

Il doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie du salarié (R. 142-2).
Quelquefois c'est un numéro à 18 chiffres qui figure sur le bulletin de paie ou sur le papier commercial de l'entreprise. Il s'agit du numéro d'identification des entreprises et des établissements (SIREN + SIRET). Le code APE est constitué par les 4 derniers chiffres de ce numéro.

• La liste des codes APE

Elle est disponible sous la forme d'une nomenclature complète des activités et des produits en vente:
- au journal officiel (brochure n° 1402) 26 rue Desaix 75732 Paris Cedex 15, tél: (1) 575 62 31,
- dans les observatoires économiques régionaux.

• L'activité principale exercée

Elle est déterminée par l'INSEE en fonction de certains critères.

- *Pour les activités de fabrication industrielle ou artisanale,* l'activité principale sera celle qui emploie le plus grand nombre de salariés.

- *Pour les activités de commerce ou de services,* l'activité principale sera celle qui procure le chiffre d'affaires le plus élevé.

- *Pour les entreprises ayant une activité à la fois industrielle et commerciale* l'activité sera considérée comme principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à ce secteur d'activité est d'au moins 25 %.

2 - DETERMINER L'ACTIVITE PRINCIPALE REELLEMENT EXERCEE PAR L'ENTREPRISE OU L'ETABLISSEMENT

Cette vérification est indispensable car l'attribution du code APE n'institue qu'une présomption quant à l'activité principale exercée. Cette présomption est forte mais il est toujours possible de montrer que l'activité réellement exercée ne correspond pas à celle résultant de l'attribution du code APE (1).

• Dans le cas d'activités techniquement imbriquées

La détermination de l'activité principale se fait en fonction des critères indiqués ci-dessus. Dès lors que les diverses activités ne sont pas nettement distinctes et autonomes.

Ainsi l'exploitation d'une cafétéria, non constituée sous forme d'établissement autonome, insérée dans un magasin de vente de produits alimentaires ne constitue pas une activité distincte.

• Dans le cas d'activités différenciées et autonomes

Si chaque unité de production est constituée, dans l'entreprise sous forme d'activités nettement distinctes et autonomes, chacune sera prise en considération isolément et pourra donner lieu à l'application de conventions collectives distinctes (cas d'une entreprise ayant à la fois une activité de production de papier et d'imprimerie).

Attention:

Une usine, constituée en centre autonome de production, mais concourant à la production finale de l'entreprise et ne constituant ainsi qu'un stade de production, ne sera pas considérée comme exerçant une activité distincte de celle de l'entreprise elle-même (cas d'une usine ayant une activité chimique, mais destinée à une production finale de textiles artificiels: seule l'activité textile doit être prise en compte).

3 - RECHERCHER SI L'ACTIVITE AINSI DEFINIE EST COUVERTE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE SUSCEPTIBLE DE S'APPLIQUER A L'ENTREPRISE

Pour cela il faut examiner le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective dont la dénomination correspond à l'activité principale de l'entreprise. Il faut vérifier également s'il s'agit d'une convention collective ordinaire ou étendue.

• Le champ professionnel:

Il peut s'agir soit de l'énumération des activités comprises dans la convention, soit de la désignation de ces activités par référence au code APE. Dans ce dernier cas, la convention ou l'accord s'applique à toutes les activités relevant du code APE sauf si la convention ou l'accord exclut nettement certaines d'entre elles.

(1) Cass Soc 9 déc. 1970 Bull n° 700

• Le champ géographique:
La convention ou l'accord peut être local, départemental, régional ou national.

• S'agit-il d'une convention collective ordinaire ?
Elle s'applique aux seuls employeurs signataires ou aux seuls membres de l'organisation patronale signataire. Les organisations syndicales patronales n'étant pas tenues de dévoiler le nom de leurs adhérents, des difficultés peuvent surgir. En cas de litige, il sera nécessaire de rechercher des éléments de preuve: l'employeur reçoit-il régulièrement la documentation patronale ? Applique t-il toutes les recommandations de l'organisation patronale ?...

• S'agit-il d'une convention collective étendue par arrêté ministériel ?
Celle-ci s'applique à tous les employeurs relevant du champ professionnel et géographique visé par elle même si l'employeur n'est pas adhérent au syndicat patronal signataire.

L'information des travailleurs

• L'information des représentants du personnel

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire de la convention ou de l'accord collectif au comité d'entreprise (le cas échéant aux comités d'établissement), aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux (L. 135-7).
L'employeur doit également fournir chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou à défaut aux délégués du personnel la liste des modifications apportées aux conventions collectives ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (L. 135-8).

• L'information des salariés

Cette information doit être assurée par l'employeur de la manière suivante (R. 135-1):

• Affichage
Doit obligatoirement être affiché sur les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées aux personnels, un avis précisant: - l'intitulé des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'établissement, - le lieu où les textes sont tenus à la disposition du personnel - les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter **pendant son temps de présence sur les lieux de travail.**
Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur l'avis doivent l'être dans un délai d'un mois au plus tard à compter de leur date d'effet.

• Délivrance d'un document
Celui-ci reprend les mêmes informations que celles qui doivent figurer sur l'avis pour tous les travailleurs isolés ou à domicile, concierges, gardiens d'immeubles, employés de maison. Ce document remis au salarié doit également être actualisé au fur et à mesure de la modification des accords.

• Indication sur le bulletin de paie
Un projet de décret prévoit l'obligation faite à l'employeur d'indiquer sur le bulletin de paie quelle est la convention collective applicable dans l'entreprise.

Comment se procurer la convention collective

Où ?

Au journal officiel
Toutes les conventions collectives étendues sont publiées par le journal officiel ainsi que leurs avenants. La quasi-totalité des conventions étendues est éditée sous forme de brochures qui incluent, au fur et à mesure de leur parution, les modifications et les avenants. (JO - 26, rue Desaix 75732 Paris cedex 15).

• A la Direction départementale du travail et de l'emploi
La loi prévoit le dépôt de toutes les conventions collectives et accords à la direction départementale du lieu où les parties ont conclu leur accord (L. 132-10). Les textes doivent être accompagnés de la liste des établissements et de leur adresse lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ayant des implantations distinctes (R. 132-1).

• Au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes
La loi prévoit qu'un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail soit remis au secrétariat du conseil de prud'hommes (L. 132-10). Les conventions locales ou départementales sont accessibles au conseil de prud'hommes du lieu où l'accord a été conclu. Les conventions collectives nationales sont déposées au conseil de prud'hommes de Paris.

Comment ?

Prendre connaissance
Il est possible à toute personne intéressée de **prendre connaissance** gratuitement auprès des services du travail de tous les textes déposés qu'il s'agisse d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'un accord d'entreprise. Par personne intéressée, il faut entendre tous les salariés compris dans le champ d'application dudit accord, mais aussi les organisations syndicales qui ont vocation à signer des accords collectifs.

Obtenir copie
Il est également possible d'obtenir **copie** des accords déposés à condition d'en acquitter les frais qui s'élèvent à 1 F la page.
Lorsqu'une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause peut être délivrée **gratuitement**, sur demande à chacune des parties à l'instance (R. 132-2).

Textes et jurisprudences

D Institutions représentatives du personnel

La protection des membres du CHSCT contre les mutations

Un arrêt rendu par la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 9 février 1982 applique aux membres du CHS la protection contre les mutations résultant, pour les autres représentants du personnel, d'arrêts rendus les 31 janvier 1974 et 5 mai 1976 (1): une mutation de poste ou de fonction imposée à un délégué du CHS contre son gré est, à moins que l'employeur en apporte la pleine justification, constitutive du délit d'entrave.

Cet arrêt a été rendu dans une affaire opposant notre camarade Garcia et le syndicat CFDT de la métallurgie de Haute-Garonne au directeur de l'usine de Toulouse de l'Aérospatiale.

L'action du délégué CHS et sa mutation

Garcia avait été désigné comme délégué CHS par la section syndicale CFDT parce qu'il travaillait à l'atelier de peinture où il existait de nombreux problèmes d'hygiène et de sécurité. Il était amené à faire de nombreuses interventions au cours des réunions du CHS ou auprès de la médecine du travail.

Il décida, avec l'aide de la section, de confectionner un dossier montrant la nocivité de certains produits utilisés à l'atelier de peinture et les dispositions qu'il y avait à prendre pour prévenir les atteintes à la santé des travailleurs concernés. Ce dossier était constitué de documents publiés par l'INRS et la CRAM. Il fut distribué massivement aux travailleurs.

Cette action a été jugée subversive par le chef de production et la direction elle-même: c'est ainsi que Garcia a été changé de poste et s'est retrouvé à l'atelier d'affûtage, en un lieu assez éloigné de l'atelier de peinture et où se trouvait déjà un délégué syndical CFDT.

La réaction de la section CFDT

Depuis de nombreuses années, les militants et délégués CFDT subissaient de la part de la direction une répression caractérisée par la discrimination à la promotion et par des mutations de délégués. Ceux-ci se voyaient affectés à des postes où le contact avec les travailleurs était rendu plus difficile.

Protestations, dénonciations et déclarations publiques, rien n'arrêtait la direction dans sa lutte antisyndicale. Aussi pour mettre un terme aux pratiques de mutations de délégués, la section syndicale décidait un procès devant la juridiction pénale pour entrave à l'exercice du droit syndical et au libre exercice des fonctions de représentants du personnel.

L'action en justice

Garcia et le syndicat CFDT de la métallurgie de Haute Garonne firent donc citer la direction de l'usine de Toulouse de l'Aérospatiale devant le tribunal correctionnel. Celui-ci débouta Garcia et le syndicat, tout comme devait le faire la cour d'appel de Toulouse. Celle-ci se borna à affirmer que «la partie civile (le syndicat), à qui en incombait la preuve, n'avait pas démontré que Garcia avait subi une entrave réelle dans l'exercice de son mandat».

Cette décision sera cassée par la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 9 février 1982.

Une jurisprudence intéressante de la Cour de cassation

C'est dans un arrêt rendu le 31 janvier 1974, dans une affaire concernant un représentant au comité d'entreprise, que sur pourvoi de l'UD CFDT de Drôme-Ardèche, la Chambre criminelle a posé le principe que:

«Le législateur a entendu assurer à tous ceux qui représentent les travailleurs au sein du comité d'entreprise une sécurité à laquelle il ne saurait être porté atteinte. Par suite, toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à un tel salarié caractérise l'élément matériel d'une entrave apportée, tant dans l'immédiat au fonctionnement régulier du comité que pour l'avenir à la libre désignation de ses membres» (2).

Dans un second arrêt rendu le 5 mai 1976, sur pourvoi du syndicat CFDT de l'alimentation de la Vallée du Giffre (Hte Savoie), la Chambre criminelle reprenait la même formule à l'égard d'un délégué du personnel en précisant toutefois que la mutation restait possible à condition que l'employeur en apporte la pleine justification (3).

Ce sont ces principes que l'arrêt du 9 février 1982 applique aux membres du CHS.

L'application aux membres du CHS

A l'époque des faits, les représentants du personnel au CHS institués dans les entreprises de plus de 300 salariés (4) bénéficiaient en cas de licenciement de la même protection que les membres du comité d'entreprise (ancien article 231-6). C'était le cas de l'Aérospatiale.

La volonté d'assurer aux membres du CHS une protection aussi complète que celle des membres du CE a conduit la Chambre criminelle à les protéger de la même façon contre les mutations. Le législateur, dit l'arrêt, a entendu assurer à ces représentants du personnel une sécurité particulière... par suite toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à l'un d'eux peut caractériser à leur égard, à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification, une atteinte portée dans l'immédiat à leurs prérogatives et pour l'avenir à leur libre désignation.

Les conséquences pratiques

Deux sont essentielles

• **La charge de la preuve incombe à l'employeur.** C'est la raison pour laquelle l'arrêt de Toulouse est cassé par la Chambre criminelle. L'arrêt du 9 février 1982 reproche à la cour d'appel de Toulouse d'avoir débouté le syndicat au motif que celui-ci n'apportait pas la preuve de l'entrave à l'exercice du mandat du délégué, et de s'être abstenue de rechercher si l'employeur avait, ou non, apporté la pleine justification de la mutation litigieuse.

• **Si la mutation porte sur un élément substantiel du contrat de travail** tel que le salaire, la fonction, le lieu de travail, elle doit être assimilée à un licenciement et est soumise aux mêmes règles juridiques, c'est-à-dire l'autorisation de l'inspecteur du travail (5).

En conclusion

L'action en justice décidée par la section syndicale CFDT faisant suite à d'autres procès gagnés sur la discrimination et les mutations de délégué, a permis de stopper le processus répressif mis en place par la direction de la SNIAS.

Il a fallu certes des années pour arriver à ce résultat. Mais il est important.

En effet, les camarades des sections doivent être vigilants.

Trop souvent celles-ci sont en difficulté parce que les employeurs recourent trop aisément à cette pratique de mutation. Les raisons invoquées sont diverses: le délégué ne peut tenir son poste du fait de ses absences, les besoins du service, etc...

Les patrons ont deux objectifs: gêner l'action du délégué, intimider les éventuels candidats qui tiennent à rester dans leur profession.

Comme il est toujours difficile de régler ce genre de problème par l'action collective, les principes de protection énoncés par la Cour de cassation sont à retenir: ils sont d'une efficacité et, par suite, d'une utilité certaine.

Arrêt de la Cour de cassation (ch. crim)
du 9 février 1982

(...) Attendu qu'il découle des dispositions de l'article L. 231-8 du code du travail, rendant applicables aux membres du comité d'hygiène et de sécurité celles de l'article L. 436-1 du même code que le législateur a entendu assurer à ces représentants du personnel, relativement à leur emploi, une sécurité particulière; que, par suite, toute mutation de poste ou de fonctions, imposée contre son gré à l'un d'entre eux, est, à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification, de nature à caractériser, à sa charge, l'élément matériel d'une atteinte portée, dans l'immédiat, aux prérogatives et, pour l'avenir, à la libre désignation de ces représentants des travailleurs;

Attendu qu'il était reproché à Pierson, directeur de la société industrielle aérospatiale, d'avoir imposé contre son gré à Garcia, membre du comité d'hygiène et de sécurité, sa mutation d'un atelier à un autre, ce changement d'affectation ayant eu pour effet d'entraver l'exercice de son mandat;

Attendu que la cour d'appel relève qu'il est de principe qu'un changement d'affectation, même s'il ne modifie pas substantiellement le contrat de travail, constitue le délit d'entrave s'il n'a pas été dûment autorisé, dès lors que la mutation est de nature à nuire à l'exercice du mandat du représentant du personnel; que Pierson aurait donc dû obtenir l'accord du salarié ou à défaut solliciter les autorisations prévues par le code du travail avant d'y procéder;

Que, pour déclarer néanmoins la prévention non établie, les juges d'appel se bornent à énoncer que la partie civile, à qui en incombait la preuve, n'a pas démontré que Garcia ait subi une entrave réelle dans l'exercice de son mandat;

Mais attendu qu'en l'état de ces motifs, la cour d'appel, qui s'est abstenue de rechercher si l'employeur avait, ou non, apporté la pleine justification de la mutation litigieuse et a mis à la charge du syndicat poursuivant la preuve de l'existence d'une atteinte aux prérogatives du salarié protégé, a méconnu les principes ci-dessus rappelés et a privé sa décision de base légale; (...)

---

(1) V. la mission et la protection des délégués syndicaux Action Juridique CFDT n° 33 B p. 6. Le commentaire qui suit à été rédigé par G. Malaterre, commission juridique de l'UD CFDT de Haute-Garonne.

(2) Bulletin des arrêts de la Chambre criminelle 1974 n° 52 p. 123.

(3) Bull. crim. 1976 n° 143 p. 351

(4) Aujourd'hui la protection s'applique, en application de la loi du 23 décembre 1982, à tous les membres du CHSCT, quelle que soit la taille de l'entreprise (art. L 236-11).

(5) V. la mission et la protection des délégués syndicaux, Action Juridique CFDT n° 33 B p. 6.

Licenciement individuel

Sommaires de jurisprudence

MODALITES DE LA TENUE DE L'ENTRETIEN PREALABLE

Délai entre la convocation à l'entretien préalable et la tenue de celui-ci. **Cass. soc. 16 juin 1983** **Perret.** **Cass. 29 juin 1983** **Cron**	*Les dispositions des articles L. 122-8 et R. 122-2 impliquent que le salarié soit averti suffisamment à l'avance du moment et de l'objet de l'entretien préalable.* *Le salarié qui participe à l'entretien sans protester ne peut soutenir ultérieurement qu'il n'a pas eu le temps de préparer sa défense.*
Indications devant obligatoirement figurer dans la lettre de convocation **Cass. soc. 4 mai 1983** **Les Tressages d'Eure et Loir**	*La lettre qui convoque un salarié à un entretien en vue «d'une discussion et d'une mise au point» ne correspond pas aux exigences de l'article L. 122-14.*

PORTEE DE LA PROCEDURE DE COMMUNICATION DES MOTIFS

Absence de réponse de l'employeur à la demande du salarié sans qu'aient été indiqués antérieurement par écrit, les motifs du licenciement. **Absence de cause réelle et sérieuse (oui)** **Cass. soc. 3 juin 1982 Socolec** **Bull. n° 360**	*L'employeur qui ne satisfait pas aux préoccupations d'ordre public de l'article L. 122-14-2 est en principe réputé ne pas avoir eu de motif réel et sérieux de licenciement. La simple référence dans la lettre de licenciement à l'entretien préalable ni l'énoncé verbal des griefs ne peut suppléer au défaut de réponse.*
Absence de réponse de l'employeur. Correspondance antérieure indiquant au salarié les griefs retenus contre lui. Simple irrégularité formelle (oui). **Cass. soc. 4 novembre 1982 SA Burton** **Bull. n° 595**	*L'employeur qui ne répond pas à la demande de communication des motifs du licenciement ne peut être présumé de façon irréfragable ne pas en avoir dès lors que ces motifs ont été nettement précisés dans la lettre de licenciement.*

Commentaire

Ces sommaires de jurisprudence contribuent à la mise à jour du dossier consacré à la cause réelle et sérieuse de licenciement n° 19 R p. 3.

● **Concernant les modalités de tenue de l'entretien préalable** la Cour de cassation exige qu'un délai suffisant sépare la convocation à l'entretien de la tenue de celui-ci afin que le salarié puisse préparer sa défense. Une convocation la veille pour le lendemain semble contestable.
La loi était muette sur ce point.
Mais l'absence de protestation du salarié couvre une irrégularité éventuelle.
La lettre de convocation doit contenir toutes les mentions prévues par les textes (R. 122-2).
La Cour de cassation précise par ailleurs que la lettre de licenciement ne peut être valablement envoyée que le troisième jour suivant celui de l'entretien préalable (Cass. soc. 29 janvier 1981 Bull n° 82).

● **Concernant les conditions et la portée de la demande de communication des motifs** plusieurs points sont précisés:
- le délai de 10 jours dans lequel une telle demande peut être faite court à compter du jour où cessent les relations contractuelles, quelle que soit la date effective de départ de l'entreprise. (Cass. soc. 6 mai 1982 Poincon).
Rappelons que la dispense par l'employeur d'effectuer le préavis n'a pas pour effet de modifier la date à laquelle le contrat prend fin (L. 122-8).
Le salarié peut faire sa demande sans attendre l'expiration du délai, dès que la décision de licenciement lui a été notifiée. Encore faut-il que cette décision ait bien été prise (Cass. soc. 14 avril 1983 Seiter).

- La jurisprudence concernant la portée de la demande de communication des motifs confirme les indications données antérieurement.
Le défaut de réponse de l'employeur fait présumer en principe une absence de motifs réels et sérieux. Mais l'employeur peut échapper à cette présomption s'il soutient que d'une manière ou d'une autre le salarié a eu connaissance antérieurement des motifs de son licenciment, par exemple: motifs précisés dans la lettre de licenciement, dans un PV de l'entretien préalable dressé contradictoirement, dans une correspondance antérieure.

Réponse tardive de l'employeur. Motifs du licenciement indiqués lors de l'entretien préalable, identiques à ceux figurant dans la réponse patronale. Simple irrégularité formelle (oui). **Cass. soc. 12 janvier 1983 SA Masquelier** **Bull. n° 13**	*L'employeur qui répond avec 10 jours de retard à la demande de communication des motifs ne peut être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que les motifs de licenciement ont été prouvés lors de l'entretien préalable et que ces griefs sont les mêmes que ceux mentionnés dans la lettre de réponse.*
VARIATION DES MOTIFS **Lettre de communication des causes du licenciement. Motifs différents de ceux indiqués lors de l'entretien préalable ou figurant dans la lettre de licenciement. Absence de cause réelle et sérieuse (non).** **Cass. soc. 17 février Berthelin**	*Seuls doivent être pris en compte pour l'appréciation du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ceux énoncés par l'employeur lorsqu'il en a été requis.* *Peu importe que ces motifs soient différents de ceux indiqués lors de l'entretien préalable.*
Lettre de licenciement. Motifs différents de ceux énoncés lors de l'entretien préalable. Absence de cause réelle et sérieuse (non) **Cass. soc. 8 novembre 1982 Weber**	*L'énoncé de motifs différents lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement ne dispense pas le juge d'examiner le caractère réel et sérieux des griefs invoqués devant lui par l'employeur.*
Enonciation des motifs du licenciement. **Absence de réponse de l'employeur ou réponse tardive. Impossibilité pour ce dernier d'invoquer d'autres motifs que ceux portés antérieurement à la connaissance du salarié.** **Cass. soc. 27 janvier 1983 Gègue** **Bull n° 41**	*Si le défaut de réponse de l'employeur à la lettre du salarié demandant de lui indiquer les causes de son licenciement s'oppose à l'énoncé ultérieur de nouveaux griefs, il n'en résulte pas pour autant qu'il ait renoncé à se prévaloir des motifs que les juges du fond relèvent avoir été antérieurement portés à la connaissance de l'intéressé.*

Seule une irrégularité formelle peut alors être mise à la charge de l'employeur.
Mais il faut que la connaissance par le salarié des griefs qu'on lui reproche soit précise et certaine. Elle ne devrait donc être admise qu'avec l'exigence d'un écrit (lettre, procès-verbal ou tout autre document). La simple référence à l'entretien préalable ou à un énoncé verbal n'a pas été admis par la Cour de cassation.
Si le salarié n'a pas été ainsi mis en mesure de connaître les motifs de son licenciement, le défaut de réponse de l'employeur équivaut à l'absence de cause réelle et sérieuse.
La jurisprudence est voisine lorsque l'employeur répond avec retard: il ne sera pas condamné pour absence de cause réelle et sérieuse si antérieurement le salarié a eu connaissance des motifs de la rupture. Toutefois les arrêts les plus récents semblent admettre que ces motifs n'aient été indiqués que verbalement au cours de l'entretien préalabe dès lors que ce sont les mêmes motifs qui figurent dans la réponse tardive. (Cass. soc. 15 octobre 1981 - JB William Compagny).

● **Concernant la variation des motifs,** la jurisprudence de la Cour de cassation rapportée ci-contre est tout à fait critiquable. Elle ote en effet à l'entretien préalable une grande partie de sa portée s'il faut admettre que seule la réponse de l'employeur à la demande de communication des causes du licenciement fixe définitivement les motifs de celui-ci, sans que la variation des motifs énoncés successivement puisse avoir de conséquences.

A noter toutefois, lorsque l'employeur ne répond pas ou répond tardivement, l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'invoquer d'autres motifs que ceux portés antérieurement à la connaissance du salarié.

● Il résulte de tout cela la nécessité pour le salarié licencié de ne pas omettre de demander communication des causes de son licenciement (à défaut l'employeur est en effet libre dans le choix des motifs).
De leur côté les conseillers prud'hommes vérifieront que le salarié a pu avoir une connaissance précise des griefs retenus contre lui au moment de son licenciement. Une variation de motifs ne pourra en elle-même justifier une condamnation à dommages-intérêts mais elle pourra être prise en compte dans la formation de la conviction des conseillers, surtout si l'employeur n'apporte pas dans le débat d'éléments convaincants pour justifier sa décision.

* *

Fonctions publiques

T Secteur public

Organismes paritaires

Vers une prépondérance des CTP ?

Deux types d'instances organisent le paritarisme dans les fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales: les commissions administratives paritaires (CAP), les comités techniques paritaires (CTP) (1).

Dans le contexte politique, économique et social actuel, ce sont les CTP qui, semble-t-il, sont appelés à devenir le lieu d'expression le plus dynamique du paritarisme. C'est à l'examen de leur composition et de leurs attributions qu'est consacrée cette première rubrique.

La gauche au pouvoir, dans le cadre du réexamen quasi général des textes statutaires (2), a, par deux décrets, fixé les nouvelles dispositions relatives aux CAP et aux CTP des administrations et établissements publics de l'Etat (3). Ces deux organismes sont conçus et vécus comme complémentaires: les CAP traitent des problèmes individuels, les CTP des problèmes collectifs. Cette complémentarité apparaît bien lorsqu'on photographie le fonctionnement de ces organismes à un moment donné.

Cependant quand, d'une vision statique, l'on passe à une vision historique, que l'on cherche à saisir l'évolution dans le temps des rapports respectifs qu'entretiennent ces deux instances, cette complémentarité ne s'estompe-t-elle pas au profit d'un conflit entre deux logiques, entre deux conceptions de la fonction publique se cristallisant l'une et l'autre dans chacun des deux organismes en question ?

Deux institutions complémentaires ?

La dialectique des rapports CAP-CTP serait celle du conflit entre une fonction publique où dominerait l'esprit de corps et une fonction publique où prévaudrait l'esprit de service public.

Ce rapport conflictuel ne pouvait mieux apparaître qu'aujourd'hui.

- Le débat (4) engagé sur la réforme statutaire a servi de révélateur des idéologies et des stratégies des différentes forces en présence.
- Arrivée au pouvoir très largement portée par le secteur public et avec une certaine conception de ce secteur public, la gauche doit mettre en œuvre des dispositions qui sacrifient aux revendications d'une fraction importante de sa base électorale au moment même où elle est confrontrée à une triple crise:
  - crise financière,
  - crise d'une fonction publique rigidifiée en corps et en structures archaïques inadaptées aux évolutions actuelles,
  - crise culturelle avec la redécouverte par la gauche de l'entreprise privée, de la mobilité, de l'initiative individuelle. Toutes valeurs jusqu'ici, et sans doute encore (5), étrangères à la culture de la fonction publique.

(1) Il faudrait y ajouter le conseil supérieur de la fonction publique d'Etat et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Par ailleurs la prochaine rubrique «Fonctions publiques» sera consacrée au CHS, structure non paritaire. Les remarques d'ordre général qui introduisent cette rubrique sont sans doute pertinentes pour l'ensemble des organismes paritaires des fonctions publiques et des établissements publics de caractère administratif.

Les commentaires plus techniques qui suivent ne s'appuient cependant que sur les textes réglementaires régissant les organismes paritaires de la fonction publique d'Etat. Action Juridique CFDT reviendra sur les dispositions spécifiques des collectivités territoriales ultérieurement.

(2) Voir notamment: - A propos du droit syndical dans la fonction publique d'Etat AJ CFDT n° 34 juillet/août 1983 «l'exercice du droit syndical dans la fonction publique». T p. 3 et 19

- A propos de la grève dans les services publics (loi 82-889 du 19 octobre 1982) AJ CFDT n° 31 janvier/février 1983 T p. 17
- A propos du temps partiel (ordonnance du 31 mars 1982, Décrets du 20 juillet 1982) AJ CFDT n° 29 septembre/octobre 1982 T p. 3
- A propos de l'égalité professionnelle dans les fonctions publi-

Vers la prépondérance des CTP ?

La lecture des textes, et le bilan que l'on peut tirer de plus d'un an d'application, permettent de penser que jusqu'à la réforme, le pilier du paritarisme dans la fonction publique était constitué par les CAP. Aujourd'hui en revanche, il semblerait que les CTP tendent à devenir le lieu premier du paritarisme dont la signification même serait conduite à évoluer.

Un glissement important vient, sans doute, de s'opérer qui ne devrait pas être sans incidence sur les organisations syndicales elles-mêmes.

Lorsque les structures de la fonction publique ne se modifiaient que très lentement, que les effectifs étaient en hausse régulière et que le dialogue entre administration et syndicats portait, pour l'essentiel, sur l'attribution des places, les CAP suffisaient comme lieu institutionnel de rencontre entre l'administration et les organisations syndicales de personnel.

Avec la crise des effectifs, les mutations technologiques, les problèmes fondamentaux se déplacent et la nécessité de nouveaux lieux de débats apparaît plus clairement.

Les événements conduisent la gauche à entreprendre une réforme radicale de la fonction publique. Des transformations non seulement d'objectifs et de structures mais aussi de culture s'imposent. Elles ne se feront pas sans difficulté.

En conséquence une dynamique collective intercatégorielle fondée sur le service, et partant sur le service aux usagers, devrait conduire à une certaine prépondérance des CTP. Ce serait là une orientation favorable au changement (6).

---

ques (loi du 7 mai 1982, décret du 15 octobre 1982, circulaire du 24-1-83) AJ CFDT n° 33 mai/juin 1983 T p. 17 et n° 34 juillet/août 1983 T p. 11.

(3) Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (JO du 30 mai 1982). Décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires (JO du 30 mai 1982). Sur l'ensemble de ces textes se reporter au Code des Fonctions Publiques, édition UFFA-CFDT.

(4) Nous faisons ici référence au débat entre les organisations syndicales de fonctionnaires et le ministère puis secrétariat d'Etat à la fonction publique. Il est tout à fait regrettable qu'un débat social plus large impliquant d'autres composantes de la société française n'ait pas précédé et sous-tendu les réformes entreprises dans ces secteurs professionnels.

Le statut des fonctionnaires cristallise en effet dans ses dispositions, y compris les plus anodines, une certaine conception du service public, de ses missions et de son fonctionnement. A l'évidence cette question ne concerne pas les seuls agents publics.

(5) Assez révélatrices à cet égard nous semblent être les positions prises par les différentes organisations syndicales de fonctionnaires dans le cadre de l'examen, au conseil supérieur de la fonction publique de novembre 1983, du nouveau statut des chercheurs. Une disposition de ce statut prévoit en effet la mobilité de ces personnels, sous forme de leur détachement ou de leur mise à disposition auprès d'entreprises privées pour valoriser leurs recherches.

La CFDT a été la seule organisation à soutenir sans réserve cette disposition. La CGT pour sa part a clairement signifié sa résistance à cette mobilité. La CGT et la FEN ont manifesté en outre leur opposition catégorique à son extension à d'autres corps de la fonction publique.

Ne pourrait-on cependant se demander, et singulièrement s'agissant des enseignants, si la nécessaire réforme de la fonction publique, ne passe pas, aussi, par cette possibilité de mobilité ?

(6) Il convient cependant de ne pas en exagérer la portée. Certaines dispositions sont certes porteuses de cette prépondérance nouvelle des CTP. La pratique sera cependant comme toujours déterminante. Une réorientation plus radicale aurait d'ailleurs supposé que soit satisfaite la revendication de la CFDT concernant la reconnaissance de la négociation comme mode de rapport nouveau entre l'administration et les organisations syndicales de fonctionnaires et, comme pour les collectivités territoriales, l'élection des représentants syndicaux au CTP.

(7) La clause, qui peut apparaître restrictive, tenant à l'organisation des services ne semble viser dans l'article 4 du décret que les CTP locaux alors qu'elle semble englober l'ensemble des CTP spéciaux, régionaux, départementaux ou locaux dans la circulaire d'application.

(8) Il existait dans l'éducation nationale des CTP départementaux d'instituteurs. Ces CTP ne correspondaient cependant pas à la réglementation puisqu'il s'agit de CTP de corps et non de CTP de services. Voir à ce sujet AJ CFDT n° 20 mars/avril 1981 T p. 17 commentaires du SGEN-CFDT sous TA Bordeaux 27 novembre 1980.

1 - ORGANISATION

Le décret du 28 mai 1982 apporte une novation importante à l'organisation des CTP.

L'article 40 du décret 59-307 du 14 février 1959 prévoyait « la possibilité de créer des CTP locaux dans les circonscriptions territoriales du département ministériel considéré ».

L'article 4 du décret 82-452 du 28 mai 1982 prévoit quant à lui la possibilité de création « de CTP régionaux et départementaux dans les circonscriptions territoriales du département ministériel intéressé ainsi que celle de CTP locaux là où l'organisation des services le justifie ».

L'importance attachée à la création de CTP régionaux, départementaux et locaux est d'ailleurs attestée par la circulaire d'application du 23 février 1983 qui indique: « qu'il est conforme à l'esprit de concertation qui doit présider aux relations entre l'administration et ses agents que soit systématiquement envisagée la création de CTP spéciaux, régionaux, départementaux ou locaux dans tous les cas où la nature, l'importance ou l'organisation des services le justifient (7).

La décentralisation des CTP est primordiale

Si, de fait, elle existait déjà dans certains secteurs professionnels, elle a constitué dans d'autres une avancée importante. Ainsi en application de la nouvelle réglementation chaque département et chaque académie sont dotés, dans l'éducation nationale, de CTP généraux (8) ayant compétence sur la totalité du champ scolaire.

En quelques mois ces CTP sont devenus des lieux de débats importants.

Avec la mise en œuvre des transferts de compétence entre l'Etat et les collectivités territoriales, les CTP décentralisés pourront devenir un des pivots des « relations contractuelles » dans la fonction publique.

2 - COMPOSITION

Le décret du 28 mai 1982 introduit une modification importante. Jusqu'ici la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants et la répartition des sièges dans un CTP était fixées par un arrêté ministériel sur la seule base « des règles communément admises

pour l'appréciation du caractère le plus représentatif des organisations syndicales».

Ces critères traditionnels d'appréciation de la représentativité (effectifs, indépendance, cotisations, attitude patriotique, expérience et ancienneté) laissaient place à une appréciation largement discrétionnaire du ministre. Les recours de plusieurs organisations syndicales devant le Conseil d'Etat pour contester des arrêtés ministériels fixant la répartition des sièges entre organisations syndicales a permis que se dégage progressivement la notion «d'audience du syndicat» révélée par les résultats des élections professionnelles. Pour la fonction publique, ce sont les élections aux CAP qui sont à prendre en considération. (9).

Le décret du 28 mai 1982 met précisément fin à toutes ces ambiguïtés et aux risques d'arbitraire en indiquant que le nombre de sièges attribués à chaque organisation est fixé «compte tenu du nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les commissions administratives paritaires».

L'enjeu des règles fixant la composition

Ce terme de **«compte tenu»** *a fait l'objet de longs débats lors de la négociation préalable à l'adoption du décret entre les organisations syndicales et le gouvernement.*

*Fallait-il substituer aux anciennes dispositions une règle de stricte proportionnalité et écrire: «***proportionnellement** *au nombre de voix obtenues ?».*

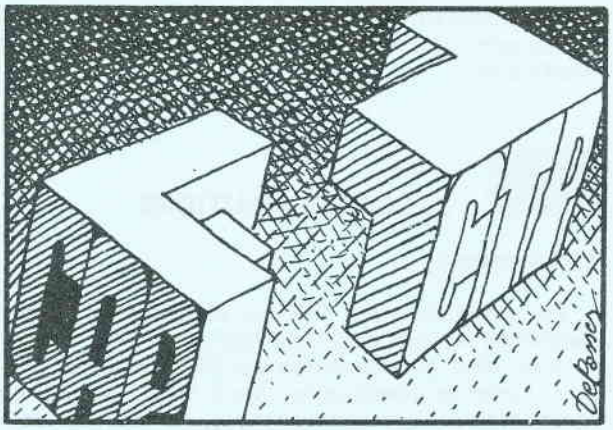
Ou, tout en considérant que le nombre de voix obtenues est bien le critère décisif, laisser une marge d'appréciation telle qu'une organisation n'ayant pas gagné, sur les seules bases de l'arithmétique, le droit à être représentée, puisse malgré tout bénéficier d'une représentation minimum, si sa présence est jugée légitime et utile par l'autorité ministérielle ?

La pression pour inscrire proportionnellement à la place de compte tenu a surtout été le fait de la FEN, et dans une moindre mesure de la CGT. Il faut voir dans cette volonté non pas un plus grand souci de rigueur démocratique mais celui de maintenir des situations de monopoles de représentation, de retarder ou de bloquer toute évolution de cette représentation (10).

La CFDT était favorable à la notion de «compte tenu». Elle considérait que si la représentativité mesurée par les élections devait bien être le critère déterminant, il ne fallait pas mettre en place un système interdisant toute représentation à des organisations qui, tout en étant minoritaires, sont cependant représentatives d'une réalité dans certains secteurs considérés.

Une circulaire contestable

La circulaire d'application du décret a sensiblement infléchi la lettre et l'esprit du décret puisqu'elle indique que «dorénavant la composition des CTP locaux, départementaux, régionaux et spéciaux doit être opérée **proportionnellement** *aux nombres de voix recueillies lors des élections des représentants du personnel»; et que pour «la composition des CTP ministériels et des CTP centraux, l'application de la règle de la proportionnelle peut être légèrement tempérée afin de permettre la représentation de certaines organisations syndicales minoritaires, car il apparaît souhaitable que les opinions*



les plus diverses puissent s'exprimer au sein de ces comités».

La circulaire opère donc une distinction selon qu'il s'agit de CTP locaux, départementaux ou régionaux d'une part pour lesquels la stricte proportionnalité serait de mise et les CTP ministériels et centraux où plus de souplesse pourrait prévaloir.

Pour le développement d'une organisation syndicale, la représentation dans les instances paritaires constituent au plan local, départemental ou régional un point d'appui important. Cela lui donne le statut et la crédibilité nécessaires à une représentativité élargie.

La volonté d'un certain nombre d'organisations syndicales de bloquer au plan décentralisé toute possibilité d'évolution des rapports de force est à l'orgine de la distinction ainsi opérée par la circulaire.

Ces mêmes organisations peuvent s'accomoder d'une plus grande libéralité au plan national dans la mesure où à ce niveau le lien entre représentation et développement de l'implantation syndicale est beaucoup plus distendu.

En outre, il était difficile de s'éloigner plus encore de la lettre du décret sous peine de tomber dans l'abus de pouvoir caractérisé.

La mesure de la représentativité

La grande masse des personnels de la fonction publique participant à des élections aux CAP, la mesure de la représentativité des organisations syndicales est assez simple. Reste cependant à apprécier selon des modalités particulières la représentativité chez les personnels non titulaires ou chez les catégories qui ne bénéficient pas de CAP. Le décret et la circulaire indiquent que pour ce qui est des non titulaires, une consultation devra être organisée chaque fois que la part relative des non titulaires dans l'ensemble des personnels est suffisamment importante pour pouvoir modifier la représentativité mesurée chez les seuls personnels titulaires (11).

Lorsque le statut des personnels ne prévoit pas l'existence d'une CAP, un décret dérogatoire peut décider que les représentants des personnels au sein de CTP sont élus pour l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires (12).

---

(9) Voir en particulier CE 3 mars 1982 SGEN CFDT.
(10 Voir sur ce même débat s'agissant du droit syndical AJ CFDT n° 34 juillet/août 1983. T notamment pages 9 et 10.
(11) Cas de l'agriculture et des DASS.
(12) Cas des personnels de l'enseignement supérieur

Ces nouvelles dispositions parce qu'elles lient directement la mesure de la représentativité aux élections professionnelles contribuent à donner aux CTP toute leur signification.

3 - LES ATTRIBUTIONS

L'élargissement

Les attributions des CTP ont été considérablement élargies par le décret du 23 mai 1982.

Jusqu'alors la consultation des CTP n'était pas obligatoire pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des administrations, des établissements et des services. Le caractère facultatif de cette consultation se traduisait dans les faits par une absence pure et simple de consultation.

La consultation obligatoire des CTP sur tout ce qui touche «aux problèmes généraux d'organisation» et aux «conditions générales de fonctionnement» (13) aura sans aucun doute des conséquences pratiques importantes dans les relations administration/organisations syndicales et partant dans le fonctionnement même de l'administration et des organisations syndicales. L'administration tenue d'informer, d'expliciter et d'éclairer ses choix, de supporter la critique et d'en tenir compte, devra rompre avec sa pratique de secret et de décisions unilatérales qui la caractérise encore.

Vers une pratique syndicale nouvelle ?

Quant aux syndicats, leur engagement dans des discussions sur des problèmes concrets, d'orientation, d'organisation et de fonctionnement les amènera probablement à quitter en partie la sphère de la seule contestation. Participer à un CTP c'est faire beaucoup plus que contrôler: les contre-propositions, les prises de position conduisent à une implication dans les choix opérés.

La dynamique même de la préparation des CTP, par les débats qu'elle provoque au sein même de l'organisation syndicale, ne peut qu'induire des comportements nouveaux, en particulier sur la prise en compte des contraintes.

Le décret du 23 mai 1982 a organisé un moment fort de cette confrontation en indiquant dans son article 15 que «les CTP reçoivent communication du rapport annuel sur l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, notamment budgétaires, et en personnel dont dispose cette administration, ce service, ou cet établissement public. Les CTP débattent de ce rapport». Lorsqu'on connaît les difficultés rencontrées dans le passé pour obtenir des informations toujours parcellaires on mesure le progrès que constitue une telle obligation.

A la reprise des compétences établies par le texte antérieur (modernisation du travail et ses conséquences; règles statutaires; hygiène et sécurité) s'ajoute une attribution nouvelle celle de **«l'examen des critères de répartition des primes de rendement».**

Innovation importante également car elle oblige l'administration à la transparence en un domaine où régnait la plus grande obscurité.

4 - FONCTIONNEMENT

Une nouvelle disposition confirme le rôle nouveau des CTP: l'administration comme les syndicats pourront se faire assister, lors des débats, d'experts qu'ils auront eux-mêmes choisis (article 22 du décret).

L'intervention d'experts peut donner au débat une rigueur supplémentaire et modifier ainsi la nature de la confrontation administration/organisations syndicales (14).

5 - LA QUESTION DE L'ELECTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX DANS LES CTP

L'élection des représentants syndicaux aux CTP pose au moins deux séries de questions:

1 - La question du recours systématique à des élections

C'est là une question, posée depuis quelques temps mais qui prend un tour nouveau avec l'accélération du processus de désyndicalisation et le débat engagé sur l'institutionnalisation des syndicats.

Jusqu'où peut-on transformer les organisations syndicales en machine électorale sans remettre en cause leur organisation, leur fonctionnement, leur sens même.

Jusqu'où peut-on aller en matière de multiplication d'élections, donc d'attention particulière portée à l'électeur, sans que l'adhérent ne se demande quelle est exactement sa place entre le militant et l'électeur ?

C'est un débat qu'il ne nous appartient pas ici de trancher mais qui ne peut être éludé.

2 - L'implication des personnels

Il n'en demeure pas moins cependant que l'élection par les personnels de leurs représentants au sein des CTP aurait l'immense avantage de les faire participer à la vie de ces instances. Les CTP n'apparaîtraient plus alors comme des instances réservées à des spécialistes.

Les comptes rendus de mandat, inhérents au système électif, auraient facilité l'organisation de débats de fond sur l'organisation et le fonctionnement des services, sur ses finalités.

Dans le même sens, contrairement aux élections aux CAP par nature corporatistes, les élections aux CTP auraient permis aux organisations syndicales (15) de développer devant les électeurs leur conception de la fonction publique et des services dépassant ainsi les revendications purement catégorielles.

---

(13) Les nouvelles formulations: «problèmes généraux d'organisation et conditions générales de fonctionnement» à la place «d'organisation et de fonctionnement» ont pour objectif d'élargir la perspective en mettant en débat non seulement tel ou tel aspect ponctuel mais bien d'abord les orientations générales.

(14) La confrontation administration/organisations syndicales dont il est ici question ne nous fait pas oublier les oppositions entre organisations syndicales elles-mêmes naissant de stratégies souvent profondément différentes.

(15) Tout au moins celles qui ne sont pas organisées sur la base des différents corps des secteurs professionnels dans lesquels elles sont présentes.
C'est notamment le cas de la CFDT reposant sur des syndicats locaux intercatégoriels.

Prud'hommes

R Licenciement

La faute grave

L'article publié dans cette rubrique consacré à la faute grave a été rédigé par Alain Rivaillon, avocat à Poitiers, avec lequel les syndicats CFDT de la région Poitou-Charentes travaillent régulièrement.

Il intéressera particulièrement les élus(e)s prud'hommes et les défenseurs syndicaux car il fait une approche de cette notion, non pas à travers la jurisprudence de la Cour de cassation comme on le fait trop souvent, mais à travers celle des conseils de prud'hommes de la région et de la cour d'appel.

Il montre comment cette notion est traversée par le conflit des logiques et en tire quelques enseignements sur la manière dont elle peut être appréciée par les conseillers et conseillères prud'hommes.

1 - DEFINITION

La notion de faute grave peut être approchée de trois façons.

a) dans la graduation des fautes

On distingue traditionnellement 4 degrés de fautes (1)

- **La faute légère**, qui ne justifie certainement pas un licenciement.
- **La faute sérieuse**, qui risque d'être retenue comme un motif légitime de rupture du contrat.
- **La faute grave**, qui entraîne la privation de l'indemnité de préavis, et de l'indemnité de licenciement.
- **La faute lourde**, qui fait perdre en outre le bénéfice de l'indemnité de congés payés.

b) par rapport à l'impossibilité d'effectuer le préavis

La faute grave est généralement définie comme étant celle qui, par sa nature, rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la poursuite du contrat, même pendant la courte durée du préavis.

De ce point de vue, la faute invoquée doit donc être d'une gravité telle que le maintien du salarié à son poste de travail jusqu'à la fin du préavis, entraînerait nécessairement un dommage pour l'employeur, ou lui ferait courir un risque insupportable.

c) par rapport à la privation des indemnités

Dans ses conséquences, la faute grave se caractérise par deux faits:
- elle constitue une cause légitime de licenciement;
- elle fait perdre au salarié licencié son droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

La privation de ces deux indemnités est prévue par les articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail.

L'article L. 122-6 (préavis): «Dans le cas de licenciement **pour un motif autre qu'une faute grave**, le salarié a droit...»

L'article L. 122-9 (indemnité de licenciement): «Le salarié... qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté... a droit, **sauf en cas de faute grave....** ».

D'une certaine façon, ces deux textes donnent un peu la mesure de la faute grave. En employant les mots «le salarié a droit», ils expriment que le préavis et l'indemnité de licenciement sont dûs de **plein droit** au salarié, dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté.

Par conséquent, on devrait considérer que **seul un fait d'une exceptionnelle gravité** pourrait priver un salarié des indemnités qui lui sont dues de plein droit.

De même, en subordonnant l'ouverture du droit aux indemnités de préavis et de licenciement, ainsi que leur montant, à l'ancienneté de service continu chez un même employeur, les articles L. 122-6 et 122-9 ont fait de ces indemnités une sorte de contrepartie des services rendus par le salarié au cours des mois et années écoulés.

Ces indemnités devraient donc être considérées comme des droits définitivement acquis, que seules des fautes **particulièrement graves et intentionnelles** pourraient remettre en cause.

2 - LES PRATIQUES PATRONALES

Alors que la notion de faute grave devrait normalement être réservée à des situations tout à fait exceptionnelles, dénotant une intention malveillante, les employeurs ont tendance au contraire à faire un usage trop fréquent et abusif de cette notion.

Un usage abusif de la notion de faute grave

• Le label «faute grave» est même souvent appliqué à des faits qui n'ont aucun caractère fautif.

Ainsi, par exemple, un employé de magasin de cuisines s'est fait licencier sans préavis, après 9 ans d'ancienneté, pour avoir prétendûment commis une faute professionnelle grave, ayant consisté à installer chez un client un élément de cuisine en trop par rapport aux indications du plan établi par l'employeur, alors qu'en réalité l'élément de cuisine litigieux faisait bien partie du lot commandé par le client, et avait d'ailleurs été accepté par celui-ci.

C'est encore le cas d'un jeune et timide ouvrier-peintre, licencié pour faute grave après 4 ans d'ancienneté, au motif qu'un client s'est plaint «qu'il ne disait pas bonjour et ne faisait pas d'effort d'amabilité».

Dans les deux exemples cités, les juridictions ont bien sûr refusé de considérer qu'il y avait faute grave et n'ont même pas retenu la faute professionnelle (CA Poitiers: arrêt Guérin c/Meubles Chuit - 10 mars 1982; et arrêt Courtois c/Remblière - 9 novembre 1983).

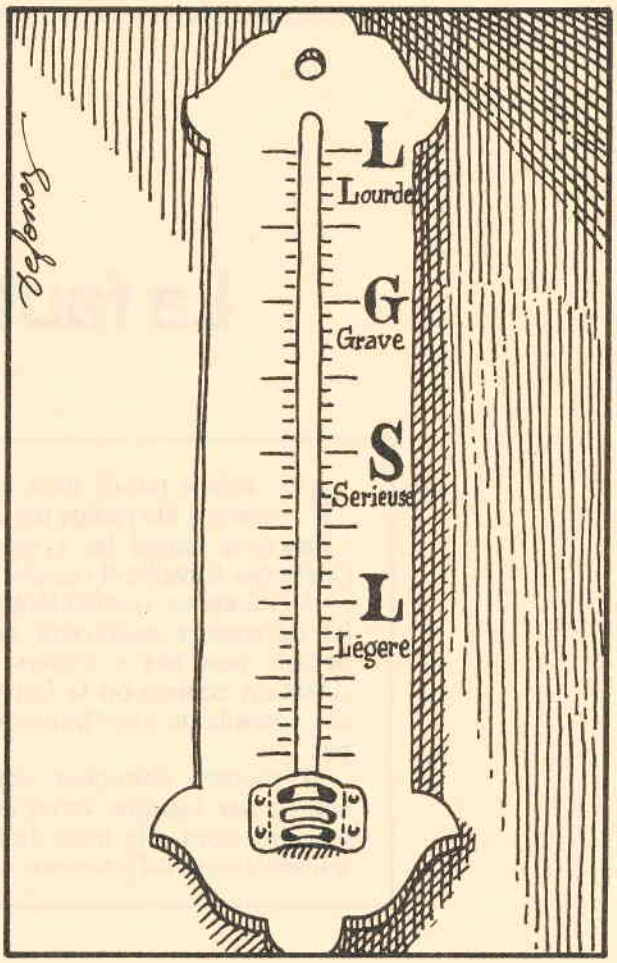
• Il est encore plus fréquent de voir que des erreurs involontaires et sans conséquence ou des fautes légères sont inconsidérément qualifiées de fautes graves.

Un retard à l'embauche deviendra sous la plume de l'employeur «un refus systématique de respecter les horaires». Le dépassement des temps de fabrication deviendra «un acte de sabotage». Un léger détour fait par le chauffeur-livreur deviendra «un acte d'indiscipline caractérisé».

Une stratégie bien établie

Cet usage immodéré du qualificatif «grave» répond souvent à une stratégie bien établie: prévoyant que le salarié ne manquera pas de saisir le conseil de prud'hommes, l'employeur choisit une position volontairement excessive, en calculant que la juridiction prud'homale «coupera la poire en deux», accordant au salarié les seules indemnités de préavis et de licenciement, alors que si elles lui avaient été réglées spontanément, il aurait augmenté ses chances d'obtenir des dommages-intérêts supplémentaires...

(1) Voir Action Juridique CFDT n° 19 R p. 3
(2) Voir Action Juridique CFDT n° 19 R p. 3 La cause réelle et sérieuse de licenciement; n° 11 A p. 3 Le conflit des logiques, le terrain des faits et celui du droit.
(3) Voir à ce sujet les dispositions de l'article L. 122-44. Action Juridique CFDT n° 30 J p. 6



On trouve souvent une trace de cette démarche dans certaines lettres de licenciement libellées sur le modèle suivant:

«Les faits dont vous vous êtes rendus responsables constituent des fautes graves. Néanmois, par bienvaillance et souci humanitaire (!), nous vous paierons votre préavis».

L'élimination des salariés gênants

Mais l'emploi abusif de la notion de faute grave peut aussi être dicté par la volonté patronale de «faire un exemple» ou de «frapper un grand coup». Quitte à être désavoué ultérieurement par la juridiction prud'homale, l'employeur optera volontairement pour la solution brutale d'un licenciement sur le champ qui le débarrasse immédaitement d'un salarié gênant.

Les motivations anti-syndicales viennent bien sûr au premier rang.

Il en fut certainement ainsi pour cette militante CFDT, qui travaillait depuis 5 ans et demi dans une champignonnière des Deux-Sèvres, sans avoir reçu aucun reproche, jusqu'au jour où elle voulut créer une section syndicale: elle fut alors licenciée sur le champ, sans indemnité, au motif qu'elle avait volontairement commis un acte de sabotage, en quittant prématurément son travail sans avoir complètement terminé la cueillette de ses caisses de champignons...

Certes, il fut ultérieurement reconnu que ce fait ne

constituait pas une faute grave (CA Poitiers - Jagueneau c/SCA de Toutrenay, 28 septembre 1982)... mais après 4 années de procédure et une expertise.

Le «salarié gênant» qu'il convient d'évincer, c'est aussi souvent la femme enceinte: étonnantes, ces fautes graves découvertes peu de temps après que l'employeur ait connaissance de l'état de grossesse ! Il faut dire aussi que l'article L. 122-25-2 n'autorise la résiliation du contrat d'une femme enceinte qu'en cas de fautes graves...

Les cadres mieux traités ?

La distribution des «fautes graves» par le patronat ne se fait pas uniformément. Les sections encadrement des conseils de prud'hommes ont une proportion de licenciements pour faute grave qui est certainement moins élevée que les sections commerce et industrie, ce qui tendrait à indiquer que la notion de faute grave est moins souvent invoquée à l'encontre des cadres... et de plus en plus souvent invoquée au fur et à mesure que l'on descend les grades de la hiérarchie.

Un simple agent de fabrication qui «tient tête» à son chef d'atelier se fera plus sûrement licencier pour faute grave et insubordination, là où le chef d'atelier adoptant une attitude identique vis à vis de son directeur serait, au pire, licencié avec préavis et indemnité, pour un motif plus polissé, tel que «désaccord entraînant une perte de confiance».

3 - LA CONTESTATION DE LA FAUTE GRAVE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Les motifs de fautes graves qui reviennent le plus souvent peuvent être classés ainsi:

- **motifs à caractère strictement professionnel**: indiscipline, insubordination, refus d'exécuter les instructions, abandon de poste, etc...
- **rapports conflictuels du salarié avec les autres**: rixes, violences ou voies de fait sur le lieu de travail, menaces, injures ou insultes à un membre de la hiérarchie; comportement dangereux du salarié, alcoolisme, etc...
- **manquements à la probité et à la morale**: vols, détournements, fraudes, falsifications, etc...

a) La preuve

La charge de la preuve incombe à l'employeur

Lorsqu'un employeur invoque une faute grave, il a la charge d'en rapporter la preuve.

Le régime juridique est donc très différent de celui de la cause réelle et sérieuse, domaine où la charge de la preuve n'incombe pas plus spécialement à l'une ou l'autre partie, le conseil de prud'hommes ayant simplement à former sa conviction au vu des éléments fournis, ou après toutes mesures d'instruction qu'il estime nécessaires (1).

Ici, la preuve incombe à celui qui invoque la faute grave. Faute de preuve, le conseil de prud'hommes devra nécessairement écarter la faute grave.

De même, il n'a pas à suppléer la carence de l'employeur dans l'administration de sa preuve, en ordonnant une mesure d'instruction pour y pourvoir (article 146 du nouveau code de procédure civile).

Le conseil de prud'hommes doit vérifier que la preuve de la faute est rapportée

La juridiction prud'homale doit vérifier très attentivement que la preuve est suffisamment établie par les pièces produites par l'employeur:

- alors qu'une coiffeuse avait été congédiée pour faute grave, au motif qu'elle s'était absentée malgré plusieurs lettres de mise en garde que lui avait prétendûment adressées l'employeur, lettres que la salariée affirmait n'avoir jamais reçues, la cour d'appel a donné raison à cette salariée, en estimant que l'employeur n'avait pas été en mesure d'apporter la preuve des mises en garde, faute d'envoi sous pli recommandé (CA Poitiers, Deconninck c/SNC Piot, 14 juin 1983).
- de même, dans l'affaire concernant la cueilleuse de champignons (voir plus haut), la cour d'appel a écarté un constat d'huissier fait à la demande de l'employeur, en l'absence de la salariée, estimant que ce constat était dépourvu de tout contrôle contradictoire sur la localisation des emplacements (sentiers et caisses) dont la salariée avait la responsabilité (CA Poitiers, Jagueneau C/ SCA de Tourtenay, 28 septembre 1982).

Si l'employeur apporte des éléments de preuve (photographies, témoignages) qui ne peuvent pas être suspectés a priori, mais qui sont contredits par les affirmations ou les pièces contraires du salarié, le recours à une mesure d'instruction peut cependant être opportun.

A titre d'exemple, citons le cas de cet ouvrier portugais, licencié pour faute grave après 6 ans de service, au motif qu'il avait exercé une voie de fait sur un agent de maîtrise , et avait provoqué la chute de ce dernier.

Une mesure de comparution personnelle et une enquête par témoins ont permis de constater qu'en réalité l'agent de la maîtrise avait préalablement traité le salarié de «fainéant», et que le salarié avait alors fait un simple geste de la main, sans même toucher l'autre, mais ce qui avait suffi pour le faire reculer et le faire buter sur une barre située près du sol, provocant ainsi son déséquilibre.

Seule la mesure d'instruction a permis de mettre à néant la thèse patronale, pourtant étayée par le témoignage du chef d'atelier (CA Poitiers, Rodrigues c/ BRM 23 juin 1981).

b) Replacer les faits dans leur contexte

La nécessité de replacer les faits dans le contexte de l'entreprise est absolument indispensable, à la fois pour vérifier le prétendu caractère de gravité invoqué par l'employeur, mais également pour vérifier si les faits invoqués justifiaient la rupture de contrat.

La mise en œuvre du conflit des logiques

Les conseillers prud'hommes doivent avoir la même démarche que lorsqu'ils recherchent si les motifs invoqués constituent une cause réelle et sérieuse. Là aussi, la grille de lecture, c'est le conflit des logiques (2).

L'exemple suivant est très significatif: un ouvrier maçon ayant 5 ans d'ancienneté est licencié pour faute grave, au motif qu'il a envoyé une lettre à son employeur en usant des termes suivants:

«J'en ai marre d'acheter des outils pour que les autres se foutent de ma gueule longtemps; le prochain que je vois avec mes affaires, je le tue sur le chantier, chef ou pas».

La cour d'appel a considéré qu'eu égard au contexte, il n'y avait pas faute grave. En effet, les débats ont fait apparaître qu'il s'agissait d'un ouvrier consciencieux et

compétent, mais un peu solitaire; pour travailler, il utilisait ses outils personnels. Or, depuis plusieurs mois, il était victime des tracasseries de ses collègues qui s'amusaient à lui prendre dans sa boîte à outils, tantôt une clef à molette, tantôt un arrache-clous.

Véritablement excédé, et devant l'inertie de l'employeur qui ne faisait rien pour faire cesser cette situation, il écrivit la lettre incriminée, sur un coup de colère, après s'être «monté le bourrichon», tout seul dans son coin... (CA Poitiers, Rabeau c/Rugine, 3 mai 1983).

Casser la logique patronale

La prise en compte du contexte comme moyen de casser la logique patronale est encore illustrée par l'affaire suivante:

• Dans un atelier de peinture, un vernisseur accroche un jour une pancarte ainsi rédigée: *«Nous voulons une augmentation sinon nous scalpons le patron».*

Immédiatement licencié pour faute grave, il saisit le conseil de prud'hommes. L'employeur arrive alors à l'audience avec la pancarte, certain d'y voir la preuve de la faute grave.

Mais le conseil découvre à cet instant que le patron... est chauve ! de sorte que chacun comprit que la «menace» de scalpage constituait en réalité la présentation d'une revendication sur un mode humoristique. «Eu égard aux circonstances très particulières du déroulement des faits», le conseil de prud'hommes a estimé qu'ils «ne revêtaient pas un caractère de gravité suffisant pour constituer une faute grave» (CP Poitiers, 13 mai 1974, Guittoneau c/Prometub).

• De même, une bonne illustration de la prise en compte du contexte est encore donnée par l'arrêt du 9 juin 1982 rendu par la cour d'appel de Poitiers, dans une affaire Renoux c/Société Meubles Couturier.

Un salarié avait été licencié pour faute grave, en raison d'une prétendue «attitude insolente assortie de menaces envers son employeur». Les faits étaient les suivants: le personnel de l'entreprise partait en congés le 25 juillet à 17 heures 30. Or, à l'heure de débauche, les salaires n'étaient toujours pas payés, et le personnel attendait la paye dans la cour. Ayant un rendez-vous, le salarié ne pouvait attendre, il décida de monter directement au bureau pour exiger sa paye. Mais, au lieu de recevoir son enveloppe, il fut congédié sur le champ.

Le conseil de prud'hommes et la cour d'appel ont estimé que la faute grave n'était pas établie, en retenant le motif suivant:

«Si au cours de l'entretien, Monsieur Renoux a manifesté une impatience certaine qui s'est traduite par des propos vifs, il apparaît que ces propos ont été délibérement provoqués par l'employeur qui prétendait faire attendre le salarié sous prétexte que le chèque et la feuille de paye n'étaient pas encore établis, ce qui s'est avéré inexact, puisque ces documents étaient déjà sur son bureau, ainsi que deux témoins l'ont constaté».

• On peut encore citer cette décision du conseil de prud'hommes de Touars du 30 juillet 1982 (aff. Pannetier c/Société Langer): une ouvrière, chargée de travailler des pièces de cuir est licenciée pour faute grave, au motif qu'elle aurait dit à son patron: «Vos peaux, c'est de la belle ordure».

Les débats ont permis d'établir que cette ouvrière, handicapée d'une main, était constamment lésée dans son travail par rapport aux autres ouvrières, l'employeur lui réservant les plus mauvais cuirs, et lui imposant des petites séries, exigeant des changements fréquents d'emporte-pièces et autres outils.

Le conseil de prud'hommes a rejeté la faute grave en estimant que «les propos doivent être replacés dans le contexte des relations de travail ayant existé entre les parties».

c) prise en compte de l'histoire personnelle du salarié

La logique patronale doit également être combattue par la référence à l'histoire du salarié, le rappel des services rendus, la prise en compte de son ancienneté, de sa compétence, de l'absence de sanction précédant le licenciement.

Tous les éléments positifs de la collaboration du salarié doivent être mis dans l'autre plateau de la balance.

La prise en compte de l'histoire personnelle du salarié est d'ailleurs inséparable de la prise en compte du contexte, ainsi que le démontre bien l'arrêt suivant rendu dans une affaire dans laquelle un ouvrier agricole avait été licencié pour avoir frappé son employeur: *

«Il n'est pas possible de déterminer les circonstances exactes de cette altercation, à laquelle le maire et l'adjoint au maire de la commune, qui connaissent bien les deux hommes, ne trouvent d'autre explication que dans le fait que le salarié, qu'ils dépeignent comme un homme travailleur serviable, sobre et calme, nullement enclin à la violence, a dû être poussé à bout par l'attitude de l'employeur qu'ils présentent au contraire comme un homme arrogant et volontiers agressif. Pour regrettable qu'ait été l'attitude du salarié à l'égard de son employeur, et si elle constitue manifestement une cause réelle et sérieuse de licenciement, on ne peut, dans ce contexte, **s'agissant d'un ouvrier employé depuis plus de 21 ans, sans avoir jamais fait l'objet du moindre avertissement,** *et jouissant de l'estime générale de ses concitoyens, y voir une faute grave, de nature à rendre absolument impossible le préavis».*

(cour d'appel de Poitiers, 3 décembre 1980, Chauffour c/Braguier: arrêt malheureusement cassé par la Cour de cassation le 15 juin 1983, la Cour suprême ayant manifestement quelques difficultés à assimiler le conflit des logiques...).

d) les faits qui ne peuvent pas être invoqués

Même s'ils sont réels, certains faits ne peuvent plus être sérieusement invoqués comme étant des fautes graves. *

C'est le cas des faits anciens: si les faits datent d'une ou plusieurs semaines, l'employeur ne peut pas sérieusement soutenir que le préavis ne peut pas être effectué.

De même, les faits qui ont déjà été sanctionnés, soit par un avertissement, soit par une mise à pied, ne peuvent pas ultérieurement être qualifiés de fautes graves (3).

e) les précautions à prendre

Il est parfois jugé que la répétition des fautes professionnelles en dépit des mises en garde reçues constitue une faute grave.

Il est donc absolument nécessaire de contester par lettre recommandée chacun des avertissements ou sanctions, chacune des lettres de mise en garde adressées par l'employeur. Cette contestation en temps utile de chacun des griefs invoqués permet de contester utilement par la suite devant le conseil de prud'hommes la prétendue «accumulation de fautes».

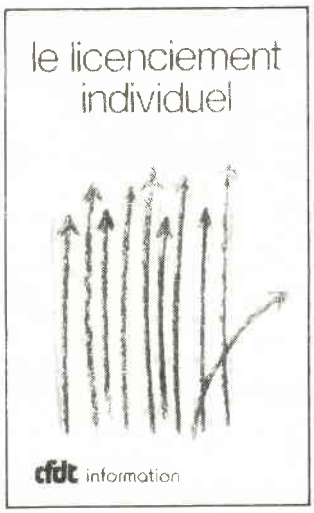
Lorsqu'un procès est engagé, bien que la charge de la preuve n'incombe pas au salarié, il lui est recommandé d'apporter au conseil de prud'hommes toutes les preuves permettant de contredire la thèse fautive. Les attestations ou les témoignages oraux sont bien souvent des éléments déterminants.

. Aide judiciaire
. Taux de compétence
... du nouveau !

• AIDE JUDICIAIRE
A compter du 1-01-84, les ressources mensuelles pour bénéficier de l'aide judiciaire sont portées de 3 000 F à 3 300 F (+ 10 %) pour l'aide totale et de 4 650 F à 5 000 F (+ 7,5 %) pour l'aide partielle (article 126 loi n° 83-1179 du 29-12-83, JO du 30).

• TAUX DE COMPETENCE EN DERNIER RESSORT
Pour les instances prud'homales déposées après le 1-02-84 le montant susceptible de déclencher l'appel est porté de 10 000 F à 12 000 F (+20 %). L'article D 517-1 est modifié en conséquence (décret n° 84-15 du 9-01-84 JO du 11).

NOUVEAUTE



le licenciement individuel

Face au licenciement individuel... que faire ? Le salarié licencié est bien souvent démuni, ignorant les moyens dont il dispose pour réagir efficacement, au mieux de ses intérêts et de ses droits. Cette brochure lui permettra d'abord de faire un examen lucide de sa situation. Elle lui apportera des réponses précises sur toutes les étapes de la procédure engagée. Elle viendra enfin utilement compléter le contact que le salarié entretien avec les délégués et la section syndicale.

132p. Prix franco 30,00 F

Commande et paiement à l'ordre de Montholon - Services
26, rue de Montholon - 75009 Paris cedex 09

Rédaction: 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - tél: 247 72 65
Directeur de la publication: Jean Paul Jacquier - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 76 11
Abonnement 1 an (8 numéros): 153 F (TVA 4 % comprise) - le numéro: 25,00 F
Numéro de commission paritaire: 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74
Composition, maquette et impression:
Atelier Montholon-Services 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 (numéro fab. 432)