— CFDT —
Service
Documentation

action juridique

cfdt

DOSSIER

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes

FICHE PRATIQUE

Le congé individuel de formation.

TEXTES ET JURISPRUDENCES

Le CHSCT dans une entreprise composée d'établissements multiples et dispersés.

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

Délégués syndicaux et représentants du personnel: les droits des travailleurs mis à disposition

FONCTIONS PUBLIQUES

Avec le CHS transformer les conditions de travail.

PRUD'HOMMES

Le droit d'un salarié accidenté du travail à retrouver son emploi.

Septembre 1984

42

Dossier

A Problèmes généraux

L'égalité professionnelle

Un an après la publication de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, il n'est pas encore temps de dresser un premier bilan.

Compte tenu des objectifs poursuivis par la loi, les pesanteurs idéologiques et culturelles risquent de freiner quelque peu la généralisation de son application.

Cependant les situations changent et évoluent, les mentalités aussi. Les femmes parce qu'elles travaillent massivement imposent ces changements. L'égalité professionnelle est un enjeu d'avenir. Utilisons les moyens apportés par les nouveaux textes pour y parvenir.

L'égalité professionnelle, qu'elle résulte de la loi du 13 juillet 1983 qui lui est totalement consacrée, ou de diverses dispositions des lois Auroux (1), marque un incontestable tournant dans l'appréhension, par le droit du travail, de l'activité salariée des femmes.

Ce tournant est un renversement de la logique juridique, des principes de raisonnement qui avaient jusqu'alors sous-tendu les dispositions relatives au travail des femmes. D'un système de protection (2) on est passé à un système fondé sur le principe d'égalité des sexes.

L'ajustement du droit aux réalités

Ce renversement des principes juridiques est la traduction sur le terrain du droit d'un phénomène social majeur et irréversible. Les femmes travaillent, elles travaillent massivement (3). En période de crise de l'emploi, l'activité féminine résiste. Ce fait ne peut plus être regardé comme marginal. Les mentalités collectives finissent par le prendre en compte et bien peu nombreux sont ceux qui, aujourd'hui, oseraient remettre en cause le droit à l'emploi des femmes.

Ce changement de logique est, en conséquence, au plan des principes, un ajustement du droit à une donnée sociale dont les femmes ont concrètement imposé la reconnaissance. Il était urgent que cette adéquation intervienne. La gauche au pouvoir l'a réalisée (4).

Une technique juridique classique

A l'affirmation et à l'organisation par le droit d'une spécificité marginalisante se substitue celle d'une égalité de droits entre hommes et femmes dans le travail. C'est le premier volet des dispositions nouvelles, sans doute le plus classique tant au plan du raisonnement qu'à celui de la technique juridique employée.

La loi procède par l'affirmation d'un certain nombre de principes, positifs ou négatifs. Ils tendent à garantir l'égalité des droits ou à interdire la discrimination directe entre hommes et femmes. Le respect de ces principes s'impose à

(*) Dossier réalisé par Claire Sutter

(1) Voir les dispositions des articles du code du travail: L. 122-35 (règlement intérieur), L. 122-45 (sanctions disciplinaires), L. 432-3 et L. 432-4 (attributions et pouvoirs du comité d'entreprise), L. 132-12, L. 132-28, L.133-5 et L.136-2 (le rôle de la négociation collective), L. 236-2 (le rôle du CHSCT).

(2) Se reporter à Action Juridique CFDT n° 12 A novembre-décembre 1979 «la protection des femmes par le droit du travail».

(3) Le taux d'activité des femmes entre 25 et 55 ans avoisinne aujourd'hui les 67 %. Il était de 57 % en 1975 (source: «Une nouvelle politique pour l'emploi des femmes» citoyennes à part entière. Bulletin du Ministère des droits de la femme. Juillet-août 1984).

(4) Le gouvernement Barre avait déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale un projet de loi n° 2248 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui se proposait d'introduire dans le droit français les principes de la directive européenne du 14 février 1976 relative à l'égalité de traitement. Sur ce texte voir Action Juridique CFDT n° 12 A p. 21.

LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

• Les textes relatifs à l'égalité professionnelle, issus des lois Auroux et Roudy ont été publiés dans le numéro 36 d'Action Juridique CFDT, p. 15 et suivante. Ils sont codifiés aux articles suivants:
• **Règles générales relatives à l'égalité professionnelle:** L 123-1 à L 123-7
• **Egalité de rémunération:** L 140-2 à L 140-8
• **Pénalités:** L 152-1-2, L 154-1 et R 154-0-1
• **Négociation d'entreprise:** L 132-27 et L 132-28
• **Négociation de branche:** L 132-12 et L 133-5 4°, 9°, 12°.
• **Commission nationale de la négociation collective:** L 136-2 8°
• **Comité d'entreprise:** L 432-3, L 432-3-1, L 432-4.
• **CHSCT:** L 236-2
• **Formation professionnelle:** L 900-4
• **Règlement intérieur:** L 122-25
• **Sanctions disciplinaires:** L 122-45
• **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle:** L 330-2.
• Dans le domaine réglementaire, la loi du 13 juillet appelait trois décrets d'application. Ce sont les décrets du 30 janvier, 22 février et 25 mai 1984 dont des extraits sont donnés en annexe.
• Une circulaire du 2 mai 1984 (JO du 7 juin 1984) précise certaines modalités d'application de la loi du 13 juillet 1983.

l'employeur. La sanction pénale, dont sont, le plus souvent, assorties ces dispositions, est là pour en garantir l'effectivité.

Une démarche d'action

Le deuxième volet, sans doute le plus nouveau, tant par son approche que par la technique utilisée ne part plus des principes juridiques eux-mêmes mais des réalités sur lesquelles il convient d'agir pour parvenir à l'égalité.

La démarche devient une démarche d'action. Le droit s'efface (5). La technique juridique traditionnelle, normative et directive, laisse désormais place à l'initiative des intéressés. Le droit, la loi sont là pour leur donner les moyens d'agir.

Ce sont les dispositions favorisant l'analyse des situations comparées des hommes et des femmes dans l'entreprise et confiant à la négociation le soin d'élaborer les solutions du changement. Ces dispositions tendent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes et à lutter contre les discriminations indirectes.

Le rôle du juge répressif se modifie, il est doté de pouvoirs nouveaux lui permettant de concourir à la réalisation concrète de l'égalité des droits et des chances. Le juge en effet, peut enjoindre l'employeur de définir les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et de les exécuter.

Cette démarche nouvelle de la loi est sans doute la plus importante. C'est aussi la plus exigeante pour l'action syndicale puisque la loi s'en remet en quelque sorte à elle pour donner vie aux orientations générales qu'elle pose.

Un principe classique: l'égalité des droits

Deux sortes de dispositions concourent à la réalisation de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Elles se distinguent par la formulation positive ou négative qu'elles donnent du principe d'égalité. Ce sont d'une part les interdictions de discrimination en fonction du sexe, d'autre part les obligations de traitement égal, notamment dans le domaine de la rémunération.

A - Les interdictions de discriminer

Cette interdiction de discrimination selon le sexe se retrouve sous une formulation toujours identique dans différents articles du code du travail. Il s'agit d'interdire à l'employeur, ou à son mandataire, de procéder à une distinction entre hommes et femmes pour prendre sa décision.

Dès lors le principe s'exprime clairement: «Nul ne peut» (6), «Aucun s... rié ne peut être...» (7) ...«Il ne peut être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes» (8), etc...

Cependant sous une même formulation ces interdictions de discriminer visent à protéger des droits qui ne sont pas tout à fait de même nature. D'une part la loi tend à garantir le respect des libertés fondamentales liées à la personne. Ce sont les dispositions des articles L. 122-35 et L. 122-45. D'autre part, la loi tend à garantir l'application non sexiste du contrat de travail. Ce sont les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 900-4.

1 - La protection des libertés individuelles

C'est la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs, qui s'attache à la protection des libertés fondamentales.

a) le règlement intérieur:

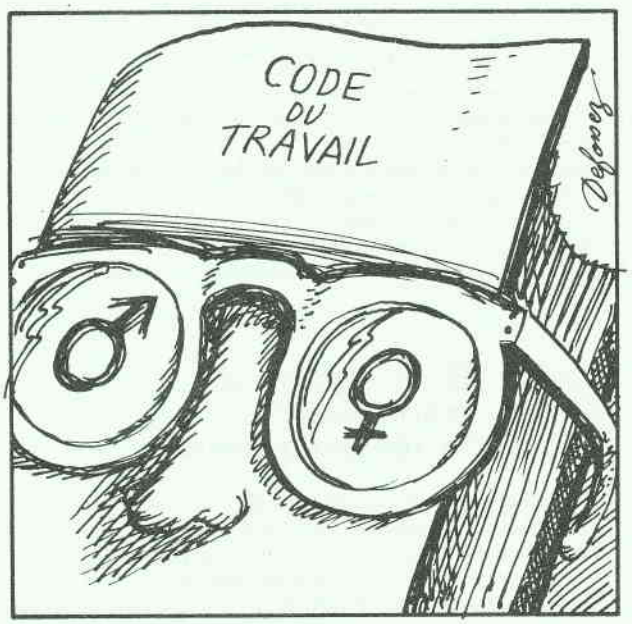
Au début du siècle, l'article premier du règlement intérieur d'une filature Cévenole précisait: «le fileuses doivent obéissance et soumission aux personnes chargées de les surveiller tant à la maison qu'à la filature». L'article 10 ajoutait «les ouvrières doivent assister aux offices le dimanche et les jours fériés». (9)

Les espaces de liberté conquis par les luttes ouvrières contre l'emprise patronale sont immenses. On en mesure l'ampleur à la lecture de ce document. Pour autant doit-on considérer que la situation actuelle dans toutes les entreprises soit satisfaisante ? (10).

• Les droits de la personne

L'article L. 122-35 vise la protection des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives. Par ailleurs l'article L. 122-34 relatif au contenu du règlement intérieur en limite le champ exclusivement: «aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, aux règles relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur».

Cette limitation du contenu du règlement intérieur permet ainsi de mieux contrôler que le règlement intérieur ne comporte pas de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leur situation de famille.



Ce contrôle est aisé dans la mesure où il s'exerce sur un écrit. La portée pratique de cette disposition est soutenue par une interdiction de discriminer similaire, posée à l'article L. 122-45.

b) La sanction disciplinaire:

Ce sont ici les pratiques et non plus les textes qui sont visées. l'article L. 122-45 dispose: «Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille...». La loi sanctionne par la nullité toute «disposition» contraire (11).

L'application concrète de cet article n'est cependant pas totalement évidente. On voit bien par exemple l'utilisation qui peut en être faite dans le domaine des abattements de salaires liés aux absences pour la garde d'enfant malade. Mais on voit aussi toutes les difficultés qu'auront les femmes à convaincre de l'existence de la discrimination sexiste, tant dans le cadre de la procédure interne à l'entreprise, de l'article L. 122-41, que dans le cadre du débat judiciaire (12). Il n'est pour s'en persuader que d'examiner la jurisprudence de la juridiction répressive en matière de refus d'embauche fondé sur le sexe.

2 - L'application non sexiste du contrat

Toujours formulée négativement l'interdiction de discriminer vise à garantir non plus le respect des libertés fondamentales individuelles et collectives mais la non-discrimination dans l'application du contrat de travail. Ce sont les interdictions posées par les articles L. 123-1 et L. 900-4 du code du travail. Elles concernent respectivement l'embauche et les différentes composantes de la relation du travail d'une part, l'accès à la formation professionnelle de l'autre.

a) Les interdictions de l'article L. 123-1

Cet article pose un principe général d'interdiction de discrimination selon le sexe. De l'offre d'emploi au licenciement il s'efforce de couvrir les différents moments et domaines de la relation de travail pour bien signifier qu'il n'est d'autres exceptions à l'application du principe d'égalité que celle posée dans son alinéa 1er.

Cette exception est celle qui autorise le recrutement préférentiel d'un homme ou d'une femme quand «l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle». La liste de ces emplois, limitative, a été fixée par décret (voir encadré).

Les exceptions au principe de non discrimination à l'embauche

Décret 84.395 du 25 mai 1984 portant application de l'article L. 123-1 du code du travail (JO du 27 mai 1984).

Article R. 123-1:

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants:

Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin;

Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires;

Modèles masculins et féminins.

• portée pratique

De telles interdictions sont-elles susceptibles, à elles seules, de modifier les pratiques sexistes au niveau de l'embauche, de la promotion, de l'affectation ou de la qualification ? Plusieurs éléments permettent d'en douter.

- le premier tient au fait que l'employeur, d'une part n'est pas tenu de motiver son refus d'embauche ou de promotion, d'autre part, qu'il lui est possible, s'il le motive, de le justifier par une raison étrangère au sexe.
- le second est tiré de l'examen de quelques décisions récentes rendues par la chambre criminelle en matière de refus d'embauche fondé sur le sexe. Ce refus d'embauche, interdit depuis 1975 par l'article 416-3 3e du code pénal, pouvait cependant être autorisé si l'employeur justifiait «d'un motif légitime».

La chambre criminelle a donné une interprétation extensive de la notion (13) montrant l'efficacité de l'échappatoire et son refus d'adopter en la matière une interprétation selon la finalité de la loi.

- la loi du 13 juillet 1983 ayant supprimé cette possibilité pour l'employeur d'invoquer un motif légitime, les chances de succès d'une action judiciaire sur le fondement du nouvel article 416-3 3e du code pénal (14) sont-elles meilleures ?

L'arrêt rendu le 17 janvier 1984 par la chambre criminelle (15) sur le fondement de l'ancien texte n'autorise cependant que peu d'espoir.

---

(5) Voir sur cette problématique l'intervention de Jacqueline Laufer «Egalité professionnnelle, principes, pratiques et représentations» - Colloque international Femmes, Hommes et Pouvoirs dans les organisations, mars 1984, Dauphine - A paraître Droit Social.
(6) Article L. 123-1.
(7) Article L. 122-45.
(8) Article L. 900-4.
(9) Source: Exposition des «Amis de la Vallée Borgne» été 1974, Saint Jean du Gard. Document d'époque imprimé.
(10) Il convient de rappeler que c'est en 1982 que la Cour de cassation a déclaré illicite un règlement intérieur qui interdisait le mariage entre salariés de l'entreprise. Cass. soc. 10 juin 1982. Ed. Quo Vadis c/Mme Leemann - Juri Social n° 50 août-septembre 1982.
(11) Voir Action Juridique CFDT n° 30 J: Sanctions disciplinaires et Règlement intérieur.

• La susceptibilité pour les femmes

Dans cette affaire, un institut de formation d'éducateurs spécialisés avait en mai 1981 publié une offre d'emploi pour recruter un psychologue vacataire. Il fut répondu à une candidate que «parmi plusieurs candidatures, nous avons préféré celle d'un homme qui a des qualifications comparables aux vôtres...», la chambre criminelle approuve la Cour d'appel qui, pour relaxer le directeur de l'établissement, avait énoncé que si les termes de la lettre adressée à la candidate étaient «d'une insigne maladresse et (pouvaient) offenser la susceptibilité de (l'intéressée)» ils ne suffisaient pas à démontrer l'existence d'une manifestation volontaire de discrimination sexiste».

• L'égalité pour les hommes

Le tribunal correctionnel de Morlaix, saisi par M. François Beau d'un refus d'embauche fondé sur le sexe que lui avait opposé la compagnie BRIT AIR recrutant du personnel navigant, donne du «motif légitime» une image plus conforme aux vœux du législateur.

Le tribunal motive ainsi sa décision: «s'il est en outre nullement exclu qu'au terme d'une brève étude de marché, la société BRIT AIR se soit aperçue que les préférences de sa clientèle (sans doute composée pour l'essentiel de jeunes, ou moins jeunes, hommes d'affaires) allaient à son personnel navigant féminin, il n'en reste pas moins que ce souci de satisfaire la clientèle, louable en soi, ne peut s'analyser comme un motif légitime, au sens précité du code pénal, qui a eu notamment pour but de combattre de vieux mythes (pour reprendre l'expression de la partie civile) apparemment tenaces».

Si la légitimité des hommes à se prévaloir des dispositions antisexistes des lois nous paraît incontestable, il serait cependant hautement souhaitable que celles-ci bénéficient aussi aux femmes.

b) La formation professionnelle

C'est l'article L. 900-4 alinéa 1 du code du travail qui reprend dans le domaine de la formation professionnelle l'interdiction de distinguer entre les femmes et les hommes «sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à la formation». Nous retrouvons ici la formulation de l'article L. 123-1 qui d'ailleurs vise lui aussi la formation dans son paragraphe, c (16).

L'adoption de cet article L. 900-4 se justifie davantage par son alinéa 2 dans la mesure où il ouvre la possibilité d'adopter des mesures de rattrapage dans le domaine de la formation professionnelle.

(12) On pourrait s'appuyer par analogie sur le raisonnement de la cour de justice européenne qui, dans une affaire où un groupe de femmes employées à temps partiel recevait une rémunération horaire inférieure aux hommes à temps plein, a considéré que le fait qu'il s'agissait de femmes n'était pas étranger à la différence de rémunération.

(13) L'article 416 du code pénal a été modifié par l'article 20 de la loi 83.635 du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle. Cet article 20 a supprimé dans le 3e de l'article 416 le membre de phrase, «sauf motif légitime». Il a étendu l'application des dispositions pénales de l'article 416 aux articles L.123-1 du code du travail, 7 et 18bis de l'ordonnance modifiée 59.244 du 4.2.1959 (statut des fonctionnaires) et L. 411-14 du code des communes.

(15) Cass. crim. 17 janvier 1984. Le procureur général près la cour d'appel de Pau et a. Juri Social n° 67 F40.

(16) Article L. 123-1:... c) Prendre en considération du sexe toute mesure notamment en matière de rémunération, **de formation...**

(17) Comme d'ailleurs, notamment, dans les différents pays de la Communauté européenne.

(18) Il s'agit de différences de rémunération entre deux établissements distincts relevant de conventions collectives de la métallurgie départementales différentes. Voir. Cass. soc. 9 juin 1982. Essilor c/Mme Scheffler et Mme Nozières et autres c/Essilor. Bull n° 380 et 381.

(19) «Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe».

A LIRE AUSSI...

- Pourquoi pas la nuit ! CFDT-Aujourd'hui n° 53 - janvier-février 1982.
- Femmes: travail salarié-travail familial. CFDT-Aujourd'hui n° 63 - septembre-octobre 1983.
- Agir pour l'égalité entre hommes et femmes. Fascicule CFDT Droits nouveaux n° 10.

B - L'égalité de traitement: la rémunération

Contrairement aux interdictions de discriminer tendant à garantir l'exercice des libertés fondamentales et une application non sexiste du contrat, le principe posé à l'article L. 140-2 est un principe formulé positivement.

Il ne s'agit plus d'une obligation de ne pas faire mais d'une obligation de faire. «Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes». Cette obligation résulte de la loi du 20 décembre 1972.

1 - Les modifications apportées

La loi du 13 juillet 1983 complète le dispositif existant sur trois points:

- Ayant constaté l'ineffectivité du principe dès lors qu'il s'agissait de comparer des travaux d'égale valeur, un nouvel alinéa à l'article L. 140-2 est venu préciser ce qu'il fallait entendre par travail de valeur égale.
- Ayant constaté de même que l'éclatement de l'entreprise en plusieurs établissements pouvait faire échec à l'application de l'égalité de rémunération, un quatrième alinéa fut ajouté à l'article L. 140-2 afin de tenter de répondre à ces situations.
- Enfin le rôle du juge est-il précisé pour une meilleure application de la loi par les tribunaux (article L. 140-8).

Ces différents ajouts permettront-ils à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes de voir enfin le jour ?

2 - Portée des modifications

• Les écueils

L'inégalité de rémunération entre hommes et femmes est, il est vrai, un phénomène majeur et assez massif. Cependant plusieurs questions se posent qui conduisent à s'interroger sur la place exacte du contentieux pour régler ce problème.

• La première tient au fait, qu'en tout état de cause, le principe de l'égalité de rémunération ne peut s'appliquer que si hommes et femmes font effectivement «un même travail ou un travail de valeur égale». Or une des caractéristiques lourdes du marché du travail en France (17) est la ségrégation des emplois féminins et masculins entre les branches professionnelles.

• la deuxième, découlant de la première et la complétant, est l'inégale répartition des hommes et des femmes dans les qualifications professionnelles et les emplois occupés au sein même des entreprises. Or le salaire est lié dans sa détermination à la qualification et à l'emploi occupé.

On peut en conséquence se demander si la modalité la plus efficace du traitement de cette question au plan général relève bien du contentieux.

• Un contentieux résiduel ?

Ceci dit, il est des cas où hommes et femmes occupent des postes identiques, font des travaux de valeur comparable et où l'égalité de rémunération n'est pas effective. C'est notamment vrai dans les commerces.

Dans ces hypothèses, on peut penser que la définition de la valeur égale et le nouvel article L. 140-8 pourront conduire les juges à mieux se situer sur le terrain de la finalité de la loi et à donner plus souvent que par le passé satisfaction aux requérantes.

En revanche, il est peu probable que l'arrêt rendu par la chambre sociale dans l'affaire Essilor (18) eût été très différent après l'adoption du quatrième alinéa de l'article L. 140-2 (19).

• Mais un principe nécessaire

Les appréciations critiques ne doivent cependant pas conduire à dénier toute valeur au contenu de la loi du 20 décembre 1972 modifiée par la loi relative à l'égalité professionnelle. Elles doivent nous conduire à nous interroger sur les procédures à suivre pour la faire appliquer, sur les moyens les plus appropriés pour la rendre effective. A n'en pas douter c'est en s'efforçant d'aborder la question de la rémunération à partir des différents éléments qui concourent à sa détermination (qualification, postes occupés) que l'on aura les meilleures chances d'aboutir.

Mais encore faut-il connaître très exactement ce que sont ces inégalités de rémunération, comment elles se forment, pour mieux les combattre.

Des principes nouveaux: connaître pour agir

Un des principaux écueils de la lutte contre les discriminations directes ou indirectes entre hommes et femmes dans le travail est le manque de précision des analyses menées sur le lieu même du travail. Les droits nouveaux apportent de ce point de vue un changement notable puisqu'ils placent la connaissance des réalités de travail et la comparaison des situations hommes-femmes au cœur même de l'action de transformation.

Cette action, conduite par le syndicat dans le cadre de la négociation, pourra l'être désormais sur le fondement d'analyses ayant permis de repérer les inégalités sexuelles, de mesurer les écarts, d'identifier les procédures ayant conduit à ces différences et en conséquence de formuler les solutions adaptées aux questions à résoudre.

Enfin des mesures de rattrapage pourront concourir à la réalisation d'une exigence de notre temps, l'égalité des hommes et des femmes dans le travail.

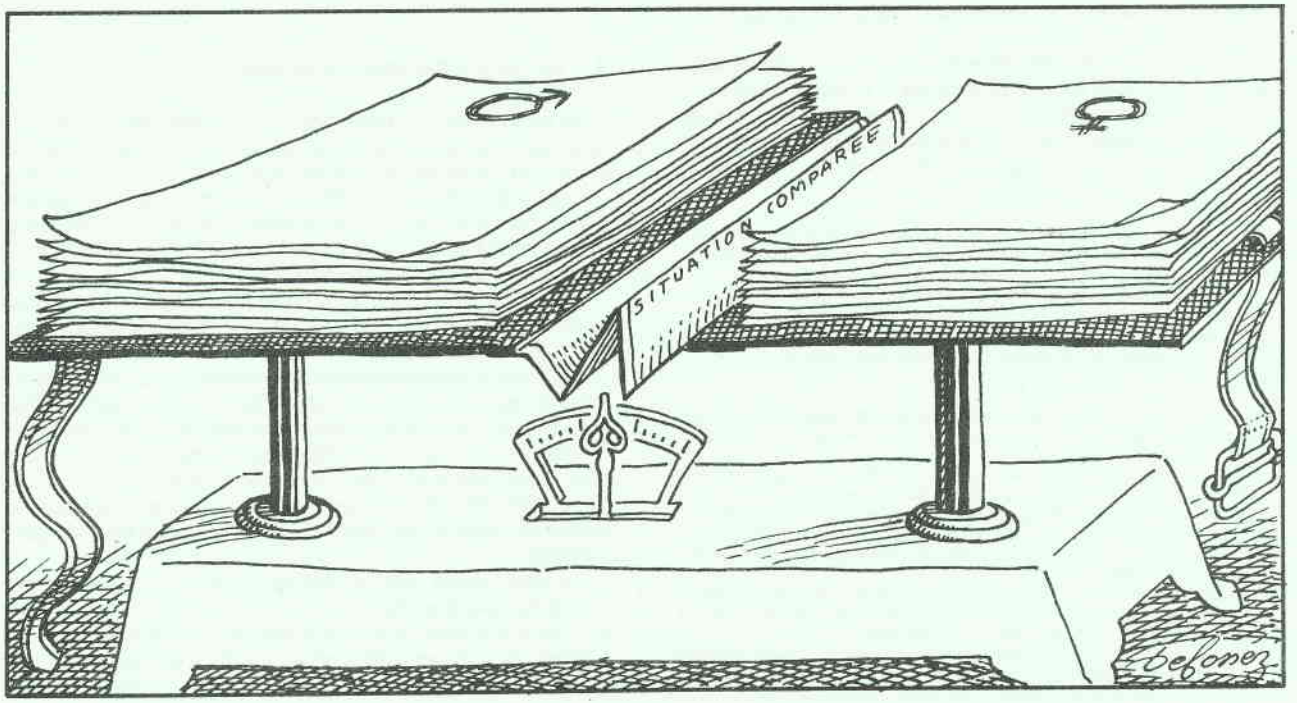
A - Mesurer la différence

1 - Contenu de la notion

Mesurer la différence (20), c'est-à-dire pouvoir comparer les situations respectives des hommes et des femmes dans les différents domaines de la relation de travail signifie au moins trois choses:

• le code du travail n'est plus neutre

La première est que le code du travail a quitté le terrain de la neutralité sexuelle, qui nuisait singulièrement aux femmes, pour enfin faire apparaître une réalité vivante de l'entreprise. Ce sont des hommes et des femmes qui travaillent quotidiennement dans l'entreprise. Ils peuvent les uns et les



autres être dénombrés, on peut savoir ce que gagnent les unes, les primes que touchent les autres.

C'est important au niveau symbolique, au niveau du statut des femmes-travailleuses, d'une certaine idée de l'entreprise (21), du statut des femmes dans la société. Mais c'est surtout important pour l'action puisque c'est sur la base même de cette possibilité de distinguer, positivement cette fois, selon le sexe, que peuvent se mener les analyses mixtes nécessaires à la réalisation de nos objectifs de transformation.

• une obligation d'informer

La deuxième est que cette mesure de la différence doit reposer sur un support matériel. C'est en conséquence dans la loi la création d'une obligation pour l'employeur de donner par écrit un certain nombre d'informations sexuées tant au niveau du comité d'entreprise (22) que de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires réels et la durée effective du travail (23).

• une exigence de transformation

La troisième est que la mesure de la différence doit nécessairement conduire à l'adoption de mesures correctrices pour aller vers l'égalité dans le travail.

Cette exigence nous devons certes l'imposer aux employeurs, mais nous ne pouvons le faire que si nous sommes en capacité d'élaborer notre propre stratégie d'action, que si nous sommes porteurs de propositions concrètes élaborées et débattues collectivement.

A défaut la différence restera discriminatoire et les opportunités ouvertes par les nouveaux textes n'auront d'autre effet que de permettre aux employeurs d'affiner leur stratégie d'utilisation spécifique de la main d'œuvre féminine.

2 - Les lieux d'analyse et de débat

le comité d'entreprise

Dans le courant du premier trimestre de l'année 1984 les entreprises d'au moins 300 salariés ont, ou auraient du, présenter au comité d'entreprise «un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise» (article L. 432-1 (24).

Au cours de l'année 1985 les entreprises d'au moins 50 salariés devront à leur tour se soumettre à cette obligation.

Ce rapport n'est pas le rassemblement hâtif de quelques chiffres et données. C'est une analyse systématique et chiffrée, par sexe, par catégorie professionnelle en matière «d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective».

Une analyse rigoureuse s'impose, les délégués doivent en vérifier la pertinence en menant leur propre enquête. Cette analyse est finalisée puisqu'elle peut, au sein même du comité d'entreprise, conduire à l'adoption de mesures à prendre, à la détermination d'objectifs pour l'année à venir.

la négociation annuelle obligatoire

Instaurée par l'article L. 132-27 du code du travail, cette négociation annuelle porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette négociation débute par la remise par l'employeur aux délégués syndicaux d'informations «permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail».

Les différents éléments concourant à la détermination du salaire étant ainsi connus, les syndicats pourront d'autant plus aisément préparer cette négociation en vue d'atteindre une des finalités que lui fixe la loi: la réalisation de l'égalité de rémunération.

B - Les négociations

Le rapport annuel remis au comité d'entreprise, les informations données dans le cadre de la négociation sur les salaires et la durée du travail d'une part, l'analyse des conditions et de l'organisation du travail dans les groupes d'expression d'autre part, fournissent à la section syndicale et au syndicat les éléments nécessaires à l'élaboration des revendications égalitaires et de la stratégie d'action.

La hiérarchisation de ces revendications, la formulation de propositions concrètes et planifiées permettent de préparer les négociations.

1 - la négociation salariale

La négociation salariale permettra d'atteindre l'égalité de rémunération entre hommes et femmes chaque fois que seront remplies les conditions d'application du principe.

Les travaux identiques effectués par les hommes et les femmes seront d'autant mieux repérés que seront connues en même temps que le salaire payé, la nature du poste occupé et la qualification des salariés.

Les travaux de valeur égale seront analysés en s'aidant de la définition donnée par la loi de la notion de valeur égale (L. 140-2 alinéa 3).

Cependant certaines situations apparaîtront indépassables dans le seul cadre de la négociation salariale, car l'analyse aura révélé soit une insuffisante qualification des femmes, à l'origine de la répartition différente des hommes et des femmes dans l'entreprise; soit, comme dans le commerce, une affectation différenciée des hommes et des femmes dans les différents rayons servant à justifier a posteriori l'inégalité salariale.

La négociation salariale est alors l'occasion pour la section syndicale d'arrêter les objectifs et les moyens d'action portant sur la formation, les qualifications, la répartition des emplois qui pourront être négociés dans le cadre d'un plan de rattrapage en application de l'article L. 123-4.

---

(20) Il s'agit de mesurer les écarts, l'objectif poursuivi par la mise en œuvre de l'égalité professionnelle n'est pas contradictoire avec la revendication de la reconnaissance d'un droit à la différence formulé par les femmes.
En ce sens voir Marguerite Bertrand et Marie-Noëlle Thibault
Droits nouveaux: l'égalité et la différence. CFDT Aujourd'hui septembre-octobre 1983 p. 37 et suivantes.

(21) Voir intervention de Jacqueline Laufer déjà citée (note 5)

(22) L. 432-3 et L. 432-4 mais surtout L. 432-3-1.

(23) L. 132-28.

(24) Les premiers rapports présentés sont de valeur très inégale. Certains rapports apportent cependant la preuve que cette analyse non seulement peut être conduite mais qu'elle a sa pertinence.
A l'évidence, ils pourront servir de support à la définition d'une politique, à plus ou moins court terme, favorisant la mixité des formations et des qualifications conduisant à une réelle égalité des chances entre hommes et femmes.

(25) Certains représentants patronaux se sont exprimés très clairement en ce sens à la journée d'étude sur l'égalité professionnelle organisée par le CESA-HEC le 17 février 1983.

(26) L'article L. 154-1 du code du travail étend l'application des articles L. 152-1-1 et L. 152-1-2 aux infractions aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 du code du travail (égalité de rémunération).

(27) «Sur les fonctions du droit pénal dans les relations de travail». Antoine Lyon-Caen, intervention au 11e colloque de Droit Social - 20 avril 1984: «La sanction pénale du droit du travail». Droit social 1984 p. 438 .

2 - les plans de rattrapage

La négociation de plans de rattrapage, ou plans pour l'égalité professionnelle, laisse une totale initiative aux interlocuteurs sociaux dans l'entreprise.

La loi crée l'outil, la possibilité de négocier des mesures particulières et temporaires en faveur des femmes pour rétablir l'égalité, mais elle confie à l'action le soin de lui donner un contenu adapté aux situations diversifiées rencontrées dans les entreprises.

Cette liberté est une chance pour l'action syndicale. Mais c'est une liberté pour les deux parties prenantes à la négociation. C'est dire que c'est aussi une opportunité ouverte aux employeurs pour poursuivre une politique de gestion du personnel propre dans laquelle les femmes seront un enjeu spécifique (25).

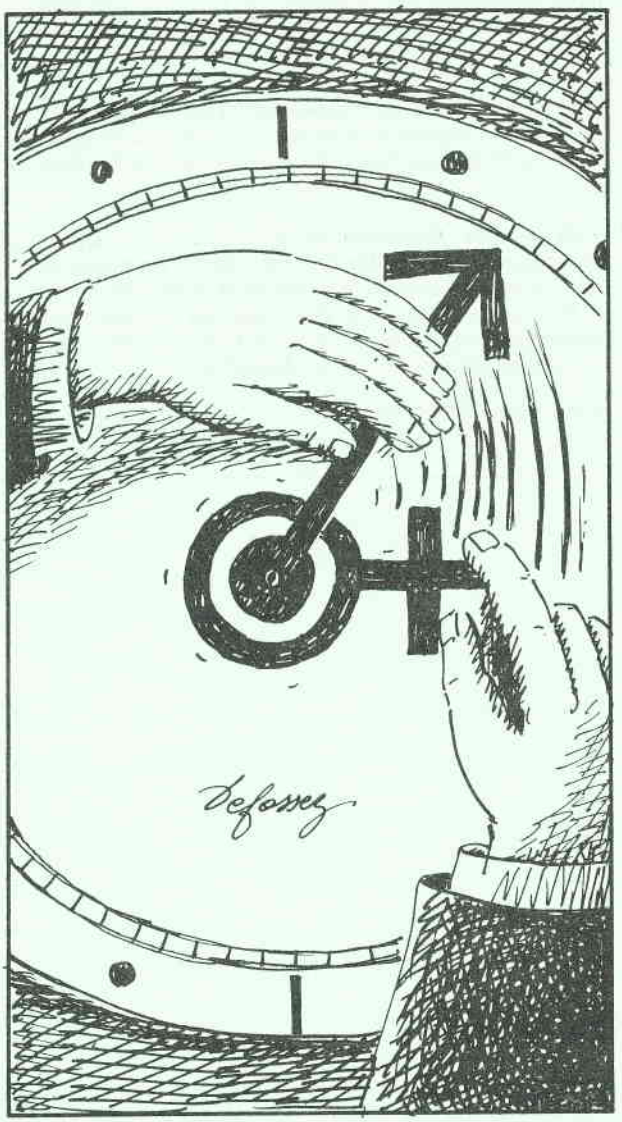
Ceci est d'autant plus vrai que la loi ne fixe explicitement aucun objectif de mixité des emplois et des conditions d'emploi à cette négociation. C'est tout à fait regrettable. Il appartient à la CFDT de le faire. L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, parce qu'elle modifie les données de base de l'organisation du travail, est sans doute une occasion privilégiée pour la négociation de ces plans.

On le voit notre slogan «Nous vivrons ce que nous changerons» est d'une totale actualité, dans le domaine de l'égalité professionnelle plus que dans tout autre encore. Les moyens du changement sont à notre disposition. Les nouveaux textes ont élargi le champ de l'égalité des droits et ouvert celui de l'égalité des chances.

L'action pénale elle-même peut désormais concourir directement à la réalisation immédiate de l'égalité professionnelle. Le juge pénal devient le juge de l'application du droit. En effet, en cas de poursuites fondées sur l'article L. 123-1 et/ou L. 140-2 à L. 140-4 (26) le juge peut ajourner le prononcé de la peine. «L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise,... les mesures propres à assurer... le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes».

Comme le soulignait Antoine Lyon-Caen (27) «à travers cette procédure s'exprime, plus profonde, l'idée que la garantie des droits et libertés des salariés importe plus que la punition du chef d'entreprise.

Si, en effet, l'on entend assurer l'application du droit du travail, les sanctions privatives de libertés ou les amendes sont moins efficaces que des mesures dispositives. Celles-ci sont plus tournées vers l'avenir que vers le passé».



Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Décret 84-136 du 22 février 1984 (JO du 26 février 1984)

Article R. 331-1:

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est consulté sur les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Il peut procéder à des études et à des recherches, susciter ou favoriser des initiatives et faire des propositions tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article R. 331-2:

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit un rapport annuel d'activité qui est rendu public.

Tous les deux ans le ministre chargé des droits de la femme adresse au conseil supérieur un rapport dressant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil. Ce rapport comporte, en particulier, un bilan des activités menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association nationale pour la formation professionnnelle des adultes, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et les services d'inspection du travail, ainsi qu'un compte rendu des travaux effectués sur ce point par la Commission nationale de la négociation collective en vertu du 8° de l'article L. 136-2 du code du travail.

Au vu du rapport qui lui est adressé, le Conseil supérieur émet un avis, qui est rendu public.

Article R. 331-6:

Le Conseil supérieur peut constituer des commissions spécialisées et des groupes de travail pour l'étude des questions relevant de sa compétence.

Les membres du conseil supérieur représentant les employeurs et les salariés peuvent se faire assister d'un expert de leur choix dans ces formations.

Les commissions spécialisées et les groupes de travail peuvent s'adjoindre toute personne qualifiée dans les matières étudiées par eux. Le secrétariat du conseil supérieur est assuré par les services relevant du ministre chargé des droits de la femme.

Article R. 331-7:

Le Conseil supérieur se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

La commission permanente se réunit au moins deux fois par an dans les mêmes conditions.

L'ordre du jour du conseil et celui de la commission permanente sont fixés par le président. Sauf cas d'urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours avant la date de la réunion.

L'aide de l'Etat

Extraits du décret 84-69 du 30 janvier 1984 portant application de l'article 18 de la loi 83-635 du 15 juillet 1983 et instituant le contrat pour l'égalité professionnelle (JO du 1er février 1984).

Article 1er:

- Une aide peut être apportée par l'Etat aux employeurs qui mettent en œuvre des mesures particulières touchant à l'emploi et au travail des femmes, en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs entreprises ou établissements...

Article 2:

- L'octroi de l'aide est subordonné à des engagements de l'employeur consécutifs à la conclusion d'un plan pour l'égalité professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 123-4 du code du travail...

- Ces engagements doivent avoir pour objet d'apporter une amélioration significative de la place des femmes dans l'entreprise ou l'établissement en cause, qui s'apprécie notamment au regard de l'évolution passée, du volume et de la structure des emplois occupés par les femmes dans l'entreprise ou l'établissement considéré, ainsi que dans la branche d'activité dont ils relèvent. *

Article 5:

L'aide est calculée par l'application aux dépenses directement imputables à la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle, déduction faite de la TVA, d'un pourcentage variable selon l'exemplarité dans les limites de:

• 30 % des coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail, dans le cadre de la procédure prévue par l'arrêté du 19 novembre 1976:

• 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation dudit plan;

Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan;

• 50 % des autres coûts. *

Fiche pratique

J Emploi

Le congé individuel de formation

Il existe diverses possibilités pour un salarié de suivre une formation. La plus intéressante pour lui est celle où il prend lui-même l'initiative de choisir sa formation et où celle-ci se déroule pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération: c'est le congé individuel de formation (1). Il est à distinguer du plan de formation qui est l'ensemble des actions de formation qui sont décidées et organisées par l'employeur et qui s'imposent aux salariés.

I - Le congé individuel de formation

«Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise». (article 18 de l'accord)

1.1 Un droit pour qui ?

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tout travailleur, quelle que soit la taille de l'entreprise (moins ou plus de 9 salariés). L'initiative du congé individuel de formation appartient au salarié: l'employeur n'est pas concerné par le choix du stage mais seulement par l'autorisation d'absence.

1.2. Pour quoi faire ?

Le congé individuel de formation doit permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants: (article L. 931-1)

1. Accéder à un niveau supérieur de qualification.
2. Se perfectionner professionnellement.
3. Changer d'activité ou de profession.
4. S'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Il peut également servir à préparer ou passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme technologique.

Les actions de formation n'ont donc pas forcément de rapport avec la profession exercée par le salarié. Elles peuvent se présenter sous forme d'enseignements constituant un cycle pédagogique, accompagnés éventuellement d'un stage préparatoire.

1.3. Pour combien de temps ?

La durée du congé est au maximum d'un an pour une formation à temps plein, ou de 1200 heures pour une formation à temps partiel (sauf accord particulier concernant des stages agréés (article L. 931-5)

II - L' autorisation d'absence

2.1. Le droit au congé

«Le bénéfice du congé demandé est de droit...» tel est le principe posé par l'article L. 921-6. Si le salarié en remplit les conditions, l'employeur ne peut lui refuser le bénéfice du congé, il ne peut qu'en différer la demande.

2.2. Conditions d'ouverture du droit

- **L'ancienneté:** 24 mois dans la branche professionnelle consécutifs ou non dont 6 dans l'entreprise. Cette condition n'est pas exigée des salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et n'ayant pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi. (article 22 de l'accord et L. 931-2).
- **Le délai écoulé entre 2 congés** individuels de formation: il est au minimum de 6 mois, au maximum 6 ans. Entre ces deux limites, le délai de franchise exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par 12 (article R. 930-7);

ex.: durée du précédent congé: 576 heures.
Durée du délai de franchise: 576 : 12 = 48 mois.

- **Le délai de dépôt de la demande.**
  - 60 jours pour les stages continus de 6 mois ou plus;
  - 30 jours pour les stages de moins de 6 mois ou à temps partiel (art. 27 de l'accord).

2.3. Modalités pratiques

La demande de congé individuel de formation doit indiquer la date d'ouverture du stage, sa désignation et sa durée, le nom de l'organisation qui en est responsable. L'employeur a 10 jours pour y répondre.

2.4. Motifs pouvant justifier un report du droit.

Ils sont limitativement énumérés par les textes:

1er cas: L'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (art. L. 931-6). Le report du congé ne peut excéder 9 mois (art. 26 de l'accord).

(1) **Textes de référence:**
- Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par l'avenant du 21 septembre 1982: articles 17 à 37.
- Loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue: articles L. 931-1 à L. 931-14 et L. 950-2-2 et L. 950-2-3 du Code du Travail.

(2) Comité Paritaire national Pour le Congé Individuel de Formation.

2ème cas: Dans les établissements de plus de 200 salariés, le pourcentage de salariés simultanément absents pour un congé individuel de formation dépasse 2 % du nombre total des salariés, ou alors dans les établissements de moins de 200 salariés, le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. L'autorisation peut être différée jusqu'à ce que ce pourcentage ne soit plus atteint. (L. 931-3 et 4).

Dans les établissements de moins de 200 salariés le nombre d'heures de congé auquel les salariés ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans (L. 931-4).

III - Salaires et frais de formation

3.1 Prise en charge de la rémunération.

Tout salarié en congé formation a droit à une rémunération (art. L. 931-8). Elle est égale au salaire que l'intéressé aurait touché s'il était resté à son poste de travail dans 2 cas:

* si le salaire est inférieur à 2 fois le SMIC;
* si le salarié suit une formation qui conduit à une qualification, ou qui permet une reconversion individuelle, ou qui permet d'exercer une responsabilité dans la vie sociale à l'exclusion des formations à caractère politique ou syndicale.

Dans les autres cas, la prise en charge est de 80 % du salaire que l'intéressé aurait touché s'il était resté à son poste de travail (décret 84-613 du 16 juillet 1984).

3.2. Prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement.

Elle est financée par les organismes paritaires compétents qui ont chacun leur règlementation propre sur ce problème.

IV - Organismes compétents et procédure

4.1 Organismes compétents.

Agréé par l'Etat, l'organisme paritaire compétent pour prendre en charge la demande d'un salarié est celui auquel l'employeur verse la contribution obligatoire destinée au financement des congés individuels de formation (0,1 % de la masse salariale).

Cet organisme peut être soit régional, soit rattaché à une branche professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur n'est pas tenu de verser la cotisation obligatoire: l'organisme régional ou celui de la branche professionnelle est alors compétent pour prendre en charge les demandes des salariés (L. 931-9).

4.2. Procédure

On peut contacter l'organisme compétent au moment du choix de la formation. L'autorisation d'absence doit être obtenue pour que la demande de prise en charge financière soit examinée.

3 sortes de décision peuvent être prises par l'organisme:

1 - l'organisme refuse la prise en charge, ce qui n'est possible que pour 2 raisons seulement (art. L. 931-8):

* La formation choisie ne répond pas à la définition légale des actions de formation de l'art. 900-2.
* L'organisme n'a plus de moyens financiers. Dans ce cas la demande du salarié est différée en fonction des priorités établies par l'organisme.

Le refus doit être motivé et accompagné de la date à la laquelle une nouvelle demande pourra être présentée.

2 - l'organisme accepte la prise en charge: il précise le taux de prise en charge de la rémunération, des frais de formation, de transport et d'hébergement.

3 - l'organisme formule une contre-proposition: le salarié peut accepter ou refuser.

V - Les recours

* **Les délégués du personnel** ont qualité pour présenter les réclamations des candidats au congé (art. 27 de l'accord).
* Recours contre la décision de l'employeur de reporter le congé pour des raisons tenant à la production ou à la marche de l'entreprise: **l'inspecteur du travail** peut être saisi par le salarié et pris pour arbitre.
* Recours contre toute décision de l'employeur de différer abusivement le congé ou de sanctionner le salarié en congé ou après le congé: **le conseil des prud'hommes** peut-être saisi.
* Recours contre une décision de l'organisme paritaire:

- possibilité de saisir le **COPACIF** (2) organisme national paritaire qui coordonne tous les organismes paritaires régionaux ou professionnels;

VI - La situation du salarié en formation

* La rémunération lui est versée par l'employeur qui se fait rembourser par l'organisme paritaire compétent.
* Son contrat de travail est suspendu et non rompu: le temps de formation est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté (L. 931-7). Le salarié ne bénéficie d'aucune protection particulière pendant son congé.
* Le salarié conserve le droit d'exercer des mandats représentatifs. Il reste électeur et éligible.
* Il doit retrouver dans l'entreprise un emploi à qualification et à rémunération égale à celui qu'il avait avant de partir en congé. L'employeur n'est pas tenu, sauf si la convention collective en dispose autrement, de tenir compte de la nouvelle qualification acquise par le salarié.

Textes et jurisprudences

N Hygiène, sécurité conditions de travail

Le CHSCT dans une entreprise à établissements multiples et dispersés

Un accord passé entre la direction et le comité d'entreprise d'Orly Restauration permet l'adaptation originale et novatrice de l'institution du CHSCT en dépit des difficultés inhérentes à l'extrême éparpillement des différents lieux de travail.

La nature de l'enjeu

Comment permettre à une institution comme le CHSCT d'assurer la mission qui est la sienne, qui suppose un minimum de contacts avec les travailleurs sur leurs lieux de travail, lorsque l'entreprise a plus de 2000 salariés répartis dans 254 exploitations différentes dont aucune ou presque n'atteint le chiffre de 50, ni même parfois celui de 11 ? Tel est le problème auquel se sont trouvés confrontés les représentants du personnel d'une entreprise de restauration de collectivités, Orly Restauration.

Ce problème n'a pas échappé au législateur puisque l'article L. 236-12 renvoie à des dispositions réglementaires le soin d'adapter la loi sur le CHSCT aux entreprises ou établissements dont le personnel est dispersé. Mais ce décret n'est pas encore paru à ce jour.

Le code du Travail, essentiellement conçu pour des collectivités de travail rassemblées sur un lieu unique, est donc d'un faible recours lorsqu'il s'agit de trouver des solutions aux problèmes très concrets posés par la dissémination des lieux de travail.

La voie contractuelle, à condition d'avoir un interlocuteur disposé à jouer le jeu de la négociation, s'avère être la formule la plus appropriée, car elle permet la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et aux particularités des établissements.

Le niveau de la négociation et l'objet de l'accord

• **Le niveau de la négociation:** l'article L. 236-6 dispose que dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent être constitués eu égard à un certain nombre de critères: il s'agit de la nature, la fréquence et la gravité des risques, de la dimension et de la répartition des locaux ou groupes de locaux, du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux, des modes d'organisation du travail. Comme on le voit, les termes employés par la loi permettent une grande latitude de choix dans la négociation.

L'entreprise Orly Restauration est une entreprise importante n'ayant aucun établissement de plus de 500 salariés. La négociation s'est donc déroulée au niveau de l'entreprise elle-même et a abouti à un protocole d'accord.

• **L'objet de l'accord.** La loi prévoit également que l'accord traite des mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT. L'accord passé entre le comité et l'employeur n'est pas un accord collectif au sens de l'article L. 132-2, car il est conclu pour la durée correspondant au mandat des membres du comité d'entreprise. Pour qu'il ait la force juridique d'un accord collectif, il serait nécessaire que l'accord soit avalisé par les organisations syndicales; aucune disposition légale ne l'interdit.

Le protocole d'accord d'Orly Restauration ne se limite pas aux deux objets prévus par la loi: nombre de CHSCT et mesures de coordination. Il définit également les moyens et les conditions d'exercice du mandat des représentants au CHSCT.

Le contenu de l'accord

Le cadre de la mise en place: la région

La première difficulté à résoudre consistait à définir le cadre de la mise en place, c'est-à-dire la notion d'établissement. On sait que celle-ci peut être différente selon la finalité de l'institution mise en place. L'accord d'Orly Restauration en est une bonne illustration: la région qui ne sert de support que pour la mise en place des délégués du personnel (et non pas des comités d'établissement) va en revanche servir de support pour la mise en place de 7 CHSCT. Le critère de la répartition géographique des unités de travail et de leur concentration fut l'élément déterminant.

La désignation et la composition de chaque CHSCT

• **La désignation** des membres de chaque CHSCT s'effectue par un collège électoral constitué des membres élus du comité d'entreprise national et des délégués du personnel de chaque région.

• **La composition** de chaque CHSCT tient compte à la fois du nombre d'exploitations et du champ géographique de chaque région. Dans certains cas il est égal au nombre prévu par la loi. Dans d'autres cas, il est sensiblement augmenté (3 sièges en plus dans la région parisienne et le Sud-Est, 2 sièges en plus dans les régions Nord, Est et Centre).

• **La présidence** des CHSCT régionaux est également réglée par l'accord. Il appartient à la direction nationale de désigner son représentant à la présidence de chaque comité. Le niveau auquel est opéré le choix de la présidence, en l'absence de structures administratives régionales, est de nature à assurer l'efficacité de l'institution.

Une notion nouvelle: des zones de compétence dans chaque région

L'objet poursuivi par l'accord est de permettre **l'exercice régulier et efficace** des fonctions des représentants du personnel désignés dans chaque région par la prise en compte du lieu d'affectation des élus et des contraintes géographiques régionales. L'accord crée une notion qui n'existe pas dans la loi: celle de la zone de compétence, tout en distinguant deux types de situations: les tâches régulières du CHSCT (inspection, enquêtes...) qui s'exercent dans le cadre des zones de compétence ainsi définies et les tâches exceptionnelles des membres des CHSCT résultant d'un cas de force majeure ou d'une situation de danger imminent qui s'exercent sur la totalité du champ régional couvert par le CHSCT.

Dans de telles conditions la création de zones de compétence ne constitue pas une limitation apportée à la libre circulation des délégués. Au contraire c'est un moyen donné aux représentants du personnel pour faciliter leur tâche grâce à un contact plus suivi avec les travailleurs sur les lieux de travail.

• **La définition des zones**

L'accord définit le nombre maximum de zones en tenant compte de la densité des exploitations. Par exemple, la région parisienne qui comporte 145 exploitations réparties sur 8 départements, dispose de 5 zones de compétence; la région Sud-Est qui compte 35 exploitations réparties sur 25 départements comporte 4 zones de compétence.

Toutefois la définition géographique de chaque zone de compétence est du ressort exclusif de chaque CHSCT régional. Celui-ci peut d'ailleurs procéder à la modification des découpages géographiques, soit à titre exceptionnel et temporaire, soit à titre durable.

Le statut des membres des CHSCT

Le crédit d'heures est calculé conformément à la loi en fonction de l'effectif relevant de chaque comité. Le temps de déplacement des délégués sur les lieux d'exploitation est pris sur le crédit d'heures; l'application pure et simple de la loi dans ce domaine précis est assurément l'un des points faibles de l'accord.

Par contre l'accord innove en posant le principe du remboursement des frais de déplacement, et même de l'avance de ces frais. Chaque trimestre, le président détermine avec les membres du CHSCT, les frais de déplacement liés à l'exercice des missions. Une avance de 80 % des sommes prévisibles est versée au personnel concerné, le solde étant régularisé mensuellement au moyen de notes de frais avec justificatifs.

• **La formation**

L'accord crée une obligation pour les candidats aux fonctions de représentants du personnel au CHSCT: celle de s'engager formellement à suivre la formation nécessaire à sa mission, laquelle doit intervenir dans les six mois suivant l'élection. On peut s'interroger sur la légalité d'une telle disposition. En effet la loi n'a prévu aucune condition particulière pour être désigné comme membre du CHSCT.

• **La liberté de circulation**

La nature de l'activité d'Orly Restauration pouvant être à l'origine de bien des problèmes avec les entreprises clientes au sein desquelles se trouvent situées les unités d'exploitation, l'accord s'efforce de les prévenir par l'adoption de deux séries de mesures.

La première consiste à donner en quelque sorte un «label» aux représentants du personnel. Ceux-ci sont munis d'un badge avec photo, nom et indication de leur appartenance au CHSCT. Leurs noms sont communiqués par le président de chaque CHSCT aux directions des entreprises clientes.

La seconde consiste à favoriser une articulation entre les membres du CHSCT d'Orly Restauration et ceux des entreprises clientes. L'accord recommande aux membres du CHSCT se trouvant en inspection ou en mission dans un restaurant dont le matériel appartient à l'entreprise cliente, de se mettre en contact au préalable avec le CHSCT de l'entreprise cliente (ou à défaut avec les délégués du personnel) afin de pouvoir effectuer éventuellement une visite conjointe.

Si une intervention auprès de l'entreprise cliente s'avère nécessaire, les conditions de celles-ci sont déterminées entre la direction générale et le secrétaire du comité central d'Orly Restauration.

Les moyens de fonctionnement

• **Un local de réunion:** la loi du 23 décembre 1982 n'a pas prévu l'attribution d'un local propre au CHSCT. L'accord d'Orly Restauration prévoit que la direction met à la disposition de chaque CHSCT régional constitué, un local afin que les représentants du personnel puissent se réunir, préparer les réunions, rédiger les rapports, recevoir de la correspondance.

• **Une documentation:** l'accord pose le principe de la prise en charge financière par la direction de l'abonnement à des revues spécialisées dans la limite d'un certain budget. Curieusement c'est le comité d'entreprise qui propose l'abonnement et non pas le comité central des CHSCT.

La constitution d'un comité central d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

La loi prévoit que les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT sont définies par le comité d'entreprise qui dispose à cet égard d'une entière liberté. Dans la circulaire du 25 octobre 1983, le ministère du travail suggère des réunions communes de tout ou partie des membres des différents comités.

L'accord d'Orly Restauration va plus loin en créant un organisme central appelé comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La mission de ce comité est plus large que ne le prévoit la loi. En effet, il n'a pas seulement pour objet de coordonner et d'animer la politique au sein de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, il exerce un contrôle des actions menées par les divers CHSCT (par exemple, les procès verbaux de réunions de CHSCT sont transmis au secrétaire du comité central; le comité central définit le calendrier annuel des réunions trimestrielles des CHSCT régionaux); il a également pour fonction d'étudier les litiges d'application au sein des CHSCT et de saisir le cas échéant le comité d'entreprise.

• La composition du comité central

Chaque CHSCT régional choisit parmi ses membres et à bulletin secret son représentant au CCHSCT. Aux 7 membres s'ajoutent trois membres représentant les cadres et les agents de maîtrise.

Le souci d'une articulation complète avec le comité d'entreprise se traduit par l'adoption d'un système particulier de désignation du secrétaire du CCHSCT. Celui-ci n'est pas désigné par le comité central mais par le comité d'entreprise qui le choisit parmi ses propres membres.

En définitive aussi bien dans son objet que dans sa composition, le Comité central repose sur une conception assez centraliste de l'institution. Celle-ci trouve son origine dans les caractéristiques de l'entreprise et dans la volonté de définir une politique de prévention avec un interlocuteur compétent qui dans le cas d'espèce se situe au niveau le plus élevé.

Extrait du protocole d'accord pour la constitution du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'Orly Restauration

Zones de compétences

Art. 1 - *Il est constitué 7 régions correspondant aux départements ci-dessous, à l'intérieur desquels peuvent être aménagées des zones de compétence tenant compte de la densité des exploitations.*

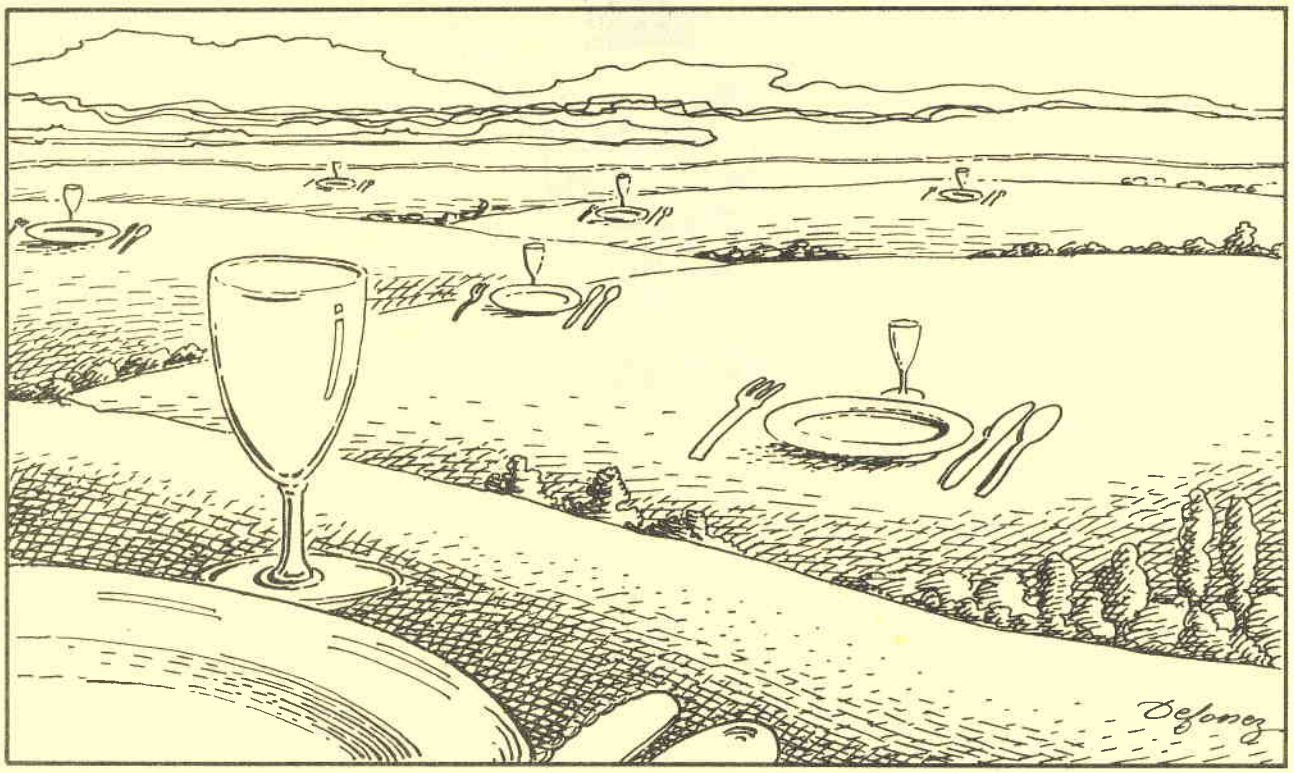
Art. 3 - *Dans chaque région, il pourra être défini des zones de compétence permettant l'exercice régulier et efficace des représentants du personnel au CHSCT, désignés de la région.*

Ces zones tiendront compte du lieu d'affectation des élus au CHSCT et des contraintes géographiques régionales.

Art. 4 - *Au cours des réunions trimestrielles du CHSCT de la région, il sera possible de modifier exceptionnellement et temporairement les zones de compétence après exposé des motifs par le demandeur.*

A la demande d'au minimum 2 membres du CHSCT ou du président du CHSCT, il pourra être étudié une modification des zones de compétence pour adoption par le CHSCT.

En outre, il peut être dérogé aux zones de compétence permettant l'exercice des missions des représentants du CHSCT de la région, en cas de force majeure, ou de danger imminent après information du président du CHSCT de la région.



Statut des membres du comité

Art. 9 - Circulation

Les membres du comité programment librement trimestriellement les inspections et enquêtes prévues par la loi dans les restaurants confiés en contrat de gestion à Orly Restauration ainsi qu'au siège et dans les agences.

Afin de pouvoir pénétrer sans aucune difficulté dans les locaux appartenant aux entreprises clientes, la direction remettra à chaque représentant du personnel un badge, avec photo, nom et indication de son appartenance au CHSCT; le badge devra obligatoirement être remis en fin de mandat, ou en cas de départ de la société Orly Restauration.

De même, le président du CHSCT remettra une note à la direction des entreprises clientes, ou au signataire du contrat commercial, signalant les noms des membres qualifiés du CHSCT ainsi qu'une attestation à chacun des membres élus.

Il est recommandé à chaque membre du comité en inspection dans un restaurant, d'avoir la plus grande discrétion vis-à-vis de la direction de l'entreprise cliente.

Il est conseillé, dans la mesure du possible, aux membres des CHSCT se trouvant en inspection et mission ou enquête dans un restaurant, dont le restaurant ou le matériel appartient à l'entreprise cliente, de se mettre en rapport au préalable avec le CHSCT de l'entreprise cliente afin de pouvoir effectuer éventuellement la visite conjointement avec le CHSCT de l'entreprise cliente, s'il existe ou à défaut avec les délégués du personnel, puisque la loi pour ces derniers leur en a donné les pouvoirs.

Si les membres du Comité Orly considèrent qu'une intervention est nécessaire auprès de la direction de l'entreprise cliente, ils doivent impérativement saisir le secrétaire du CCHSCT qui déterminera avec la direction générale Orly, les conditions de l'intervention, compte-tenu des rapports commerciaux entre Orly et le client.

Art. 11 - Remboursement des frais pour déplacements

Le président de chaque CHSCT déterminera trimestriellement avec les membres du CHSCT, des frais de déplacement liés à l'exercice de leurs missions sur les bases pratiquées dans l'entreprise. Il sera délivré lors de ces réunions, contre reçu une avance de 80 % des sommes prévisibles.

Le solde sera régularisé mensuellement au moyen de notes de frais avec justificatifs.

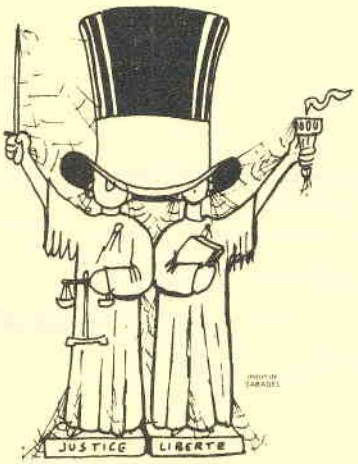
En cas de départ, l'avance éventuelle sera retenue sur le solde de tout compte du salarié.

La tenue de cette comptabilité sera faite par son président.

Moyens de fonctionnement

Art. 13 - *... La direction mettra à la disposition de chaque CHSCT constitué un local, pour que les représentants du personnel puissent se réunir, assurer la tenue des réunions trimestrielles et rédactions des différents rapports, ainsi que les moyens de recevoir leur correspondance.*

Le comité d'entreprise proposera l'abonnement des CHSCT à des revues spécialisées que la direction prendra financièrement à sa charge dans la limite des budgets qui seront déterminés ultérieurement.



Sommaires de jurisprudence

D Institutions représentatives du personnel

Délégués syndicaux et réprésentants du personnel

Les droits des travailleurs mis à disposition

La désignation des délégués syndicaux

Démonstrateurs détachés dans un grand magasin. Inclusion dans les effectifs (non).

Si l'existence d'une communauté de travail entre salariés d'entreprises différentes peut justifier la désignation de délégués du personnel communs, la mission dévolue aux délégués syndicaux qui ont notamment à négocier avec l'employeur les accords collectifs portant sur les conditions générales de travail, doit s'exercer dans le cadre de l'entreprise. Par conséquent, seuls les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de délégués syndicaux.

(Cass. soc. 1er mars 1984, La Samaritaine c/CFDT)

Commentaire - Le juge d'instance avait validé la désignation d'un délégué syndical au motif que les démonstrateurs tout en n'étant pas, sur le plan formel, des salariés du grand magasin où ils exercent leur activité, avaient une vie professionnelle identique et en pratique les mêmes intérêts.

L'arrêt de la cour de cassation est très discutable. Il reconnaît en effet l'existence d'une communauté de travail mais n'en tire pas toutes les conséquences sur le plan des intérêts communs des travailleurs concernés que les délégués syndicaux de l'entreprise utilisatrice ont vocation à défendre.

Les élections de délégués du personnel

Salariés d'entreprises sous traitantes. Entreprise utilisatrice intervenant dans la fixation et le contrôle de l'exercice du travail.

- **Inclusion dans les effectifs (oui)**
- **Inscription sur les listes électorales (oui)**
- **Eligibilité (oui)**

Dès lors que les activités des agents du CEA affectés à l'établissement de la Hague de la société COGEMA dépendent à l'intérieur de celui-ci des responsables de cette société, ils doivent participer aux élections de délégués du personnel organisées dans cet établissement. Il importe peu que leurs intérêts à l'égard du CEA soient défendus par des délégués du personnel à propres à celui-ci.

(Cass. soc. 29 février 1980, Cogema c/CFDT)

Commentaire - Ces arrêts témoignent de l'analogie des critères retenus par la Cour de cassation en ce qui concerne la définition de la «mise à disposition» et celle de l'établissement distinct. L'évolution est identique: dans un premier temps les juges prennent en considération l'organisation patronale de l'entreprise et dans un second temps, ils en arrivent à une définition finalisée en fonction de l'objectif voulu par le législateur.

La prise en considération de l'organisation patronale de l'entreprise aboutit à valoriser la notion de «subordination». Les travailleurs placés pour l'exécution de leur tâche et l'aménagement de leurs conditions de travail sous la direction de fait de l'entreprise qui les utilise, se trouvent ainsi vis-à-vis d'elle en état de subordination directe. Cela justifie leur participation aux élections dans l'entreprise de détachement sans pour aurant leur ôter le droit de participer aux élections dans leur entreprise d'origine. (AJ CFDT n° 16, D p. 19).

Dès lors que la mise à disposition de neuf salariés d'une entreprise de nettoyage se traduit, en l'absence d'un représentant de cette société, par le pouvoir donné à l'entreprise utilisatrice de fixer certaines des modalités d'exécution des tâches des intéressés, de les contrôler, de leur donner du travail supplémentaire, il apparaît que les salariés concernés se trouvent sous la subordination de la direction du magasin pour lequel ils travaillent. Ils doivent donc participer aux élections de délégués du personnel.

(Cass. soc. 7 juillet 1983: CFDT c/SA Economats du Centre)

Les salariés de sociétés sous traitantes qui travaillent sur le site de la société principale dans les mêmes ateliers et aux mêmes tâches que les salariés de celle-ci, qui utilisent son matériel, forment une communauté de travail avec ceux de la société principale. L'inscription sur la liste électorale se justifie entièrement.

(Cass. soc. 5 mai 1983, Elf France c/AMOROS)

La qualité de fonctionnaire d'un instituteur mis à la disposition d'un institut médico-pédagogique ne fait pas obstacle à sa candidature aux élections de délégués du personnel.

(Cass. soc. 15 décembre 1983, Joly c/Bouvier)

Dans la même logique, mais en tenant compte des réalités de fait, la Cour de cassation passe de la notion de subordination directe à celle d'autorité partagée. Il suffit que l'entreprise de détachement fixe certaines (et non pas toutes) des modalités d'exécution des tâches des travailleurs mis à sa disposition pour qu'elle exerce de ce fait un contrôle indirect sur les salariés et que soit justifiée la participation des intéressés aux élections.

La prise en considération de l'existence d'une «communauté de travail» aboutit à valoriser la défense des intérêts des travailleurs. La référence aux conditions dans lesquelles s'exerce l'autorité patronale est abandonnée au profit de la défense des intérêts des travailleurs, mission qui est celle des délégués à élire. L'existence d'intérêts convergents entre eux (participation aux mêmes tâches, exposition aux mêmes risques, soumission aux mêmes contraintes, bénéfice des mêmes avantages sociaux) justifie l'élection de délégués communs car ceux-ci ont vocation à défendre ces intérêts.

- L'éligibilité des salariés mis à disposition est la conséquence du droit d'électorat, et se justifie par la mission dévolue par la loi aux délégués du personnel.

Les élections au comité d'entreprise

Fonctionnaires détachés - Inscription sur la liste électorale (non).

Les fonctionnaires détachés bénéficiaires de la garantie de l'emploi, restent rémunérés par l'Etat, et sont donc placés dans une situation différente de celle des salariés avec lesquels ils travaillent. Ils n'ont pas le même intérêt au sort et à la gestion d'une entreprise dont ils ne partagent pas les aléas.

(Cass. soc. 12 mars 1981, CFDT c/Association St Dominique)

Commentaire - Les travailleurs mis à disposition doivent être inclus dans les effectifs pour les élections au comité d'entreprise (Cass. soc. 7 juillet 1981) mais la cour de cassation leur refuse sauf cas particuliers comme à la Samaritaine, la possibilité d'être électeurs et éligibles: les salariés mis à disposition n'auraient pas le même intérêt au sort et à la gestion d'une entreprise dont ils ne partagent pas les aléas. Leur participation aux élections ne serait pas compatible avec la finalité de l'institution.

Démonstrateurs bénéficiant des services sociaux d'un grand magasin et d'œuvres sociales gérées par son comité. Inclusion dans les effectifs (oui). Inscription sur les listes électorales (oui). Eligibilité (non).

Le fait que les démonstrateurs bénéficient des œuvres sociales d'un grand magasin, leur donne le droit d'élire les candidats de leur choix.

Mais ils sont inéligibles du fait qu'ils continuent à appartenir à leur entreprise d'origine; ils sont placés dans une situation différente de celle des salariés avec lesquels ils travaillent et n'ont donc pas le même intérêt au sort et à la gestion d'une entreprise dont ils ne partagent pas les aléas.

(Cass. soc. 16 juin 1983, La Samaritaine c/CFDT)

Cette jurisprudence est contestable. En effet, les travailleurs mis à disposition sont directement concernés par la marche de l'entreprise au sein de laquelle ils travaillent: la durée de leur mise à disposition, leur avenir professionnel en dépendent largement.

Fonctions publiques

T Secteur public.

Avec le CHS transformer les conditions de travail

Nous reproduisons ci-dessous de larges extraits de la brochure que la fédération unifiée des PTT-CFDT a consacré aux CHS.

Cette rubrique annoncée dans le numéro 39 d'Action Juridique CFDT qui commentait l'arrêté Mexandeau du 23 novembre 1982, est davantage axée sur la pratique syndicale à l'origine de la reconnaissance du droit à l'hygiène et à la sécurité que les nouveaux textes confortent et étendent aujourd'hui.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont des institutions nouvelles dans de nombreuses branches professionnelles des Fonctions publiques. Les militants devraient trouver dans cette rubrique quelques éléments de réflexion utiles à l'élaboration d'une stratégie de prise en charge syndicale des questions d'hygiène et de sécurité.

La mise en place de plus de 1400 comités d'hygiène et sécurité aux PTT est le résultat d'une action syndicale de longue haleine menée en permanence par la CFDT. Les CHS sont un outil pour l'action syndicale afin d'accroître le contrôle des travailleurs et travailleuses au plus près des réalités de travail et obtenir de réelles améliorations des conditions de travail.

I - Historique

Les luttes pour la reconnaissance du droit des travailleurs à l'hygiène et à la sécurité dans le travail sont anciennes. Elles démarrent dans les secteurs d'activité dans lesquels l'organisation du travail est proche de celle des entreprises du secteur privé: les lignes, le service automobile, les entrepôts, les centres de tri. Elles auront été nombreuses.

Un droit lent à faire reconnaître

• En 1966, à la suite de plusieurs accidents mortels dans les ateliers et garages, une commission nationale d'hygiène et de sécurité est imposée par les fédérations syndicales. Elle ne fonctionne pas longtemps malgré une longue liste de revendications.

• En 1968, après les grèves, une commission d'hygiène et de sécurité fut ponctuellement créée pour les centres de tri. Un recensement assez complet des besoins eut lieu, au cours des visites des établissements.

• C'est en 1968 encore qu'est née la commission paritaire de sécurité aux lignes grandes distances. De niveau national, son rôle est consultatif et ses compétences limitées aux questions de sécurité.

L'absence d'enveloppe financière CHS et de cahiers locaux d'hygiène et de sécurité pour le suivi quotidien limite considérablement le contrôle syndical.

• En 1973 création des CHS des services d'acheminement, des centralisateurs, des centres de tri et ambulants.

Imposée par les grèves des centres de tri de 1972 et 1973, cette structure de concertation a constitué une avancée qualitative importante pour la prise en compte des revendications CFDT.

• 1976 marque l'extension des CHS de l'acheminement au service auto puis la création du cahier d'hygiène et de sécurité pour ces services. Dès 1981, ces cahiers d'hygiène et de sécurité seront étendus à l'ensemble des établissements de plus de 50 agents relevant de la Direction générale des postes. C'est également à ce moment là que la Direction générale des postes projette de départementaliser les CHS pour l'ensemble de la Poste.

LES COMMISSIONS REGIONALES DE SERVICES D'ACHEMINEMENT

Ce qui existait déjà en 1973

• Structuration

Dans chaque région administrative une commission régionale se réunissait deux fois par an. Deux délégués syndicaux par organisation syndicale y participaient. Le champ de compétence de ces commissions s'étendait à l'ensemble des services d'acheminement.

Une commission nationale d'hygiène et de sécurité se réunissait deux fois par an. Elle examinait et faisait la synthèse des travaux des commissions régionales.

• Fonctionnement et compétences.

Les commissions régionales procédaient à des visites d'établissements, proposaient des travaux ou des mesures à prendre, analysaient périodiquement les accidents du travail, enquêtaient après tout accident grave, mortel ou ayant révélé l'existence d'un danger.

Elles avaient également compétence pour formuler des vœux à caractère général concernant les effectifs ou la conception du matériel. Elles contrôlaient le financement des travaux demandés par le CHS, procédaient à une étude périodique du contenu des cahiers locaux d'hygiène et de sécurité mis en place dans chaque établissement.

• 1980: parution le 5 novembre d'une circulaire pour les télécommunications. Ce texte prévoit la mise en place de CHS dans chaque direction opérationnelle. Des cahiers d'hygiène et de sécurité sont institués mais les représentants du personnel n'ont qu'un droit de regard limité. La fédération CFDT se bat pour l'obtention d'une réglementation commune aux deux branches des postes et télécommunications.

La consolidation des acquis

Dès l'été 1981, une commission ministérielle pour l'amélioration de la prévention des accidents du travail, à laquelle participent des responsables de la fédération unifiée CFDT, révèle dans un document d'analyse que le coût de l'insécurité du travail aux PTT est 40 fois supérieur aux investissements de prévention. (1)

L'accès à un certain nombre d'informations et de statistiques permet de mettre en lumière l'énorme retard en la matière. Un rapport volumineux sera remis au Ministre fin 1981 et donnera naissance à l'arrêté PTT du 20 novembre 1982 (2).

L'arrêté du 20 novembre 1982

Cet arrêté reprend les grandes lignes du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité dans la Fonction publique (3). Il reconnaît à son tour la nécessité de donner la majorité aux représentants des travailleurs dans la composition des comités d'hygiène et de sécurité.

La direction du cabinet du Ministre indique lors de la réunion du comité technique paritaire ministériel du 6 juillet 1982 que le contenu de l'arrêté peut évoluer dans l'avenir et qu'il s'agit donc là du minimum applicable. Cet arrêté prévoit la mise en place d'un service national d'hygiène et de sécurité (SNHSCT). Ce service est chargé de coordonner, avec l'aide d'un groupe de travail permanent (4), la politique de prévention des exploitations.

Le centre de formation de sécurité du travail voit ses compétences renforcées en septembre 1983 afin d'améliorer le service rendu aux deux branches (Postes et télécommunications) et aux services communs.

II - Le CHS outil syndical

Le rôle de la section syndicale

C'est à la section syndicale locale, en lien avec le syndicat qu'il revient de développer l'action pour l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre le CHS intervient comme un outil de travail non négligeable. Cependant pour obtenir des résultats les délégués dans les CHS ne doivent surtout pas se déconnecter de la section syndicale ou du syndicat. La section syndicale locale est en effet la structure la mieux à même pour faire le point sur ce qui ne va pas dans les services. Tout d'abord avec la participation des adhérents et adhérentes, ensuite par les déplacements des militants dans les services. Les cahiers revendicatifs locaux intègrent bon nombre de problèmes d'hygiène et de sécurité, de conditions de travail. Toutes ces questions ne peuvent être abordées en même temps dans les premières réunions de CHS. Il faut que la section locale fixe avec les délégués des priorités en fonction des problèmes les plus cruciaux et des objectifs revendicatifs.

L'heure mensuelle d'information permettra et de rendre compte de l'activité de la CFDT dans ces CHS et de mobiliser les travailleurs sur ces questions.

Le fonctionnement du CHS et le rôle des délégués

• Les moyens pour fonctionner

• Une documentation en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour permettre aux délégués CFDT dans les CHS d'assurer leur mandat, ceux-ci doivent être mis à même de consulter la documentation de l'administration sur les questions d'hygiène et de sécurité. L'administration devrait également abonner le CHS à certaines revues notamment «Travail et Sécurité» publiée par l'INRS. La section syndicale elle-même doit se doter de sa propre documentation.

• La libre circulation des délégués.

Les articles 57 du décret du 28 mai 1982 et 59 de l'arrêté PTT du 27 novembre 1982 précisent que toutes facilités doivent être accordées aux délégués pour assurer leur mission.

---

(1) 1979:

Coût réel des accidents du travail:	610 MF
Coût réel des accidents mortels:	60 MF
Coût partiel incendies:	150 MF
	820 MF

Investissement prévention 1982. Budget proposé par la commission ministérielle:

• Service national d'hygiène et de sécurité:	2 MF
• Formation à l'hygiène et à la sécurité:	9 MF
• Prévention, CHS, salaires des médecins:	15 MF
	20 MF

(2) Voir Action Juridique CFDT n° 39 avril-mai 1984 T p. 17

(3) Voir Action Juridique CFDT n° 38 mars 1984 T p. 17

(4) Composé de 12 représentants syndicaux et de 12 représentants de l'administration.

Dans la pratique il faut tenter d'imposer une sorte de libre circulation à tout moment dans les services.

• La participation des suppléants aux réunions est également souhaitable. Elle facilite la prise de notes et la participation aux débats.

• L'appel à des experts, qu'ils appartiennent ou non à l'entreprise, est autorisé par les textes et doit être utilisé. Le syndicat peut être utilement consulté pour choisir le militant, ou la personne qualifiée, le mieux à même d'apporter une aide efficace aux délégués pour l'accomplissement de leur mission.

• **Les cahiers d'hygiène et de sécurité.**

Ces cahiers sont obligatoires. Ils doivent exister dans tous les établissements même non dotés de CHS et doivent être accessibles à tous. «Des sous-cahiers» existent pour les locaux distants de l'immeuble principal.

Toutes les pages doivent être numérotées. Tout agent, toute section syndicale peut inscrire des annotations, à condition de ne pas laisser ces annotations anonymes.

Le chef d'établissement doit répondre rapidement à une annotation, sur le même cahier.

Les cahiers doivent être utilisés le plus possible: d'une part pour engager l'administration par écrit, d'autre part pour être directement utilisés par les CHS lors de leurs réunions.

Les réponses du chef d'établissement doivent être les vraies réponses aux problèmes soulevés et non des réponses dilatoires (voir annexes 1 et 2).

• **La décentralisation du traitement des problèmes.**

Afin d'améliorer les conditions de travail, en tenant compte des réalités diverses, en faisant en sorte que les travailleurs soient acteurs et pour décentraliser le plus possible les centres de décisions de l'administration, il ne faut surtout pas renvoyer tous les problèmes soulevés au comité central d'hygiène et de sécurité. Chaque CHS doit essayer de régler le plus de problèmes possible, c'est ainsi qu'il commencera à exercer un réel pouvoir.

III - Le champ des conditions de travail

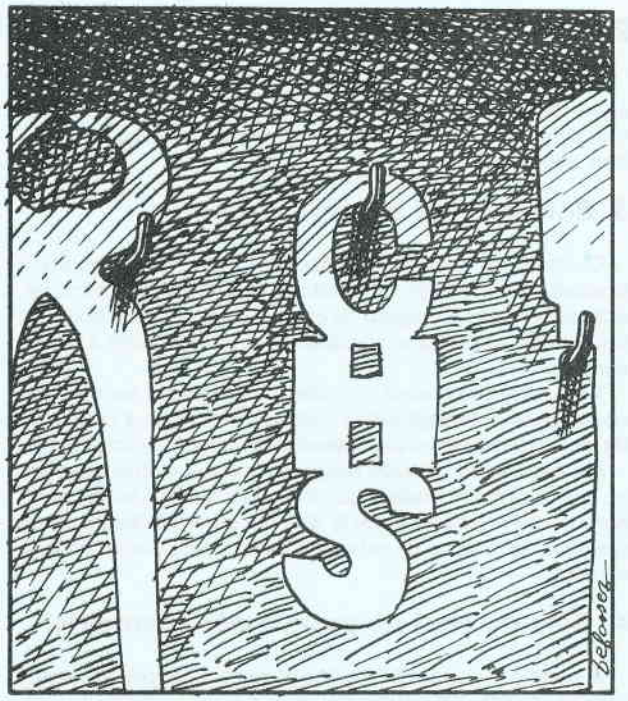
• Son étendue

Pour améliorer les conditions de travail il faut d'abord être d'accord sur ce que cela recouvre. Bien souvent l'administration en reste à la limitation des risques d'accidents et dangers de maladie professionnelle. C'est-à-dire qu'elle se limite à améliorer l'hygiène et la sécurité au sens strict. Pour la CFDT une autre notion doit être intégrée: la santé.

Avoir de bonnes conditions de travail c'est aussi ne pas sortir du boulot avec des maux de têtes, des troubles visuels, etc... L'action syndicale pour améliorer la santé des travailleurs doit donc porter sur tout ce qui, directement ou indirectement, intervient sur les conditions de travail. Parmi ces éléments certains ne dépendent pas seulement de l'entreprise. Par exemple le logement, les transports domicile-travail, jouent sur les conditions de travail. L'état physique des personnes intervient aussi.

• L'analyse des conditions de travail

L'analyse des conditions de travail doit prendre en compte: l'espace de travail, le travail, les horaires, les durées de vacation, l'ambiance physique (le bruit, la lumière, la température, l'humidité de l'air...), les outils de travail, les consignes du travail (faire ceci de telle ou telle manière), les postures, les produits du travail (certains peuvent être toxiques...), l'architecture et les bâtiments, l'organisation du travail, la formation professionnelle, les qualifications.



Annexe 1
CIRCULAIRE DU 23 OCTOBRE 1980

Extension du cahier d'hygiène et de sécurité à certains établissements relevant de la Direction générale de Postes

l'instruction du 12 août 1976 a créé un cahier d'hygiène et de sécurité dans chacun des établissements relevant de la compétence des commissions d'hygiène et de sécurité, soit les centres de tri et les bureaux centralisateurs importants, et, depuis la décision n° 625 du 21 mars 1978, les ateliers-garages du service automobile.

Les problèmes d'hygiène et de sécurité constituant une préoccupation du personnel et de l'Administration, et le fonctionnement des cahiers d'hygiène et de sécurité s'étant révélé positif, la présente circulaire a pour objet d'en étendre l'usage à d'autres établissements.

1. Etablissements concernés

Un cahier d'hygiène et de sécurité est ouvert dans chacun des établissements (1) relevant de la compétence de la direction générale des Postes, comprenant plus de 50 personnes et pour lesquels les commissions d'hygiène et de sécurité ne sont pas compétentes (dans les bureaux centralisateurs importants, le service départ conserve son cahier d'hygiène et de sécurité sous sa forme actuelle).

Il est rappelé que la sécurité dont il est ici question ne porte que sur la protection corporelle des personnels en excluant celle des fonds et valeurs.

---

(1) Par établissement, il faut entendre l'ensemble des services dépendant d'un même chef d'établissement, même s'ils sont implantés dans des locaux différents. Dans ce cas, le cahier d'hygiène et de sécurité peut être constitué à partir de feuillets mobiles mis à la disposition des agents par le chef d'établissement.

2. Mise à la disposition du personnel

Le cahier unique est ouvert sous sa responsabilité à tout agent agissant en son nom personnel ou à toute organisation syndicale représentative, ce qui exclut toute intervention anonyme.

3. Rôle du chef d'établissement

Chaque jour le chef d'établissement, ou un collaborateur spécialement désigné, notamment le délégué à la sécurité, appose son visa en regard de chaque inscription. Il peut, s'il le juge utile, porter des indications complémentaires à l'intervention.

Ainsi informé, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires. Il entreprend une action directe pour ce qui est de sa compétence, sinon, il saisit le directeur départemental.

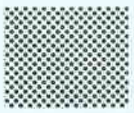
Par ailleurs, les mesures prises, les travaux d'aménagement ou d'équipement réalisés dans l'établissement pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité seront indiqués, ainsi que leur coût, dans ce cahier à l'initiative du chef d'établissement.

4. Rôle du chef de service départemental

A partir des cahiers d'hygiène et de sécurité des différents établissements, préalablement visés par les inspecteurs principaux du contrôle, les chefs de service départementaux établissent un rapport. Celui-ci, élaboré au début de chaque année civile, sera discuté avec les organisations professionnelles à l'occasion de l'un des comités techniques paritaires départementaux.

Pour les établissements directement rattachés à un chef de service régional, les cahiers d'hygiène et de sécurité seront transmis aux services régionaux. Ceux-ci dresseront alors un compte-rendu qui servira de base de discussion lors de l'un des comités techniques paritaires régionaux.

Annexe 2
NOTE DU SPEL DGT DU 30 SEPTEMBRE 1981



TELECOM: les cahiers d'hygiène et de sécurité

Le cahier d'hygiène et de sécurité constitué de feuillets reliés, numérotés à l'avance selon une série annuelle unique, doit être à la fois un moyen d'expression utile et pratique et un instrument de dialogue immédiat avec le personnel. Il doit lui être facilement accessible et être protégé contre toute forme de détérioration. Il convient de veiller à ce qu'aucun obstacle matériel ou psychologique ne dissuade les agents de porter des observations sur ce document. Un système d'inscription par appel téléphonique du correspondant sécurité local peut être pratiqué par les agents itinérants ou éloignés de leur centre de rattachement. Il est vivement conseillé d'organiser une large publicité sur la création du cahier d'hygiène et de sécurité.

• Le rôle du chef de cellule de base

Le plus fréquemment possible, le chef de cellule de base ou le représentant qu'il aura désigné appose son visa en regard de chaque inscription et indique les mesures envisagées ainsi que le coût. Il doit s'efforcer d'apporter des réponses rapides et claires aux remarques transcrites sur le cahier afin de régler un certain nombre d'affaires avant qu'elles ne prennent des proportions anormales.

J'appelle votre attention sur le rôle que doit jouer le chef de cellule de base assisté de la maîtrise et de l'encadrement en vue de résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité relevant de son niveau de compétence. Il importe d'éviter que les CHS ne soient submergés de problèmes qui doivent normalement être résolus au niveau de la cellule de base dès lors que la réglementation en vigueur le prévoit et que les moyens sont disponibles. Si les remarques portées sur le cahier sont hors sujet, le chef de cellule de base indique qu'aucune suite ne peut être donnée.

• Celui du directeur opérationnel

Quand une question soulevée n'est pas de la compétence du chef de cellule de base, il lui appartient de saisir rapidement le directeur opérationnel. La résolution du problème est alors recherchée conjointement dans les meilleurs délais.

En conséquence, cette procédure est de nature à mieux cerner la responsabilité de chacun et améliorer les relations de travail agents/maîtrise/chef de cellule de base. La maîtrise et l'encadrement ne peuvent en tirer que des bénéfices vis-à-vis du personnel.

• Le rôle du CHS

L'expérience et le souci d'efficacité permettront sans doute de mieux délimiter les frontières entre les questions qui peuvent et doivent être résolues par le chef de cellule de base et celles qui doivent être évoquées devant le CHS. Pour ce faire, un rapport de synthèse sur les interventions faites sur ces cahiers et sur leur suivi est établi par la Direction régionale ou opérationnelle avant la réunion de la commission et remis en temps utile aux membres de la commission. La commission peut aussi se faire présenter directement certains des cahiers dont elle aura demandé communication. Par ailleurs, lors des visites des responsables chargés de la sécurité et des conditions de travail de la Direction régionale ou opérationnelle, ceux-ci peuvent se faire présenter le cahier de la cellule de base ou du service concerné.

Prud'hommes

R Licenciement

Le droit d'un salarié accidenté du travail à retrouver son emploi

A la fin de la période de consolidation, un salarié accidenté du travail doit retrouver son emploi dans l'entreprise, dès lors qu'il est apte à reprendre son ancien travail.

Dans un arrêt du 7 mars 1984, la Cour de cassation affirme à juste titre qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant été effectivement réintégré dans son emploi dès lors qu'il a été licencié le lendemain de la reprise du travail.

• Les faits

M. Corpiner, ouvrier au service de la société Bord est victime d'un accident du travail le 16 juillet 1981. Il se présente dès le 27 juillet dans l'entreprise pour reprendre son travail. Il est licencié le 28 juillet à midi.

L'ouvrier s'adresse à la formation de référé prud'homal. Sur appel, la Cour de Paris lui accorde une provision sur l'indemnité d'un an de salaire à laquelle il a droit en application de l'article L. 122-32-7.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour de Paris. Elle remarque que la Cour d'appel a constaté des faits accablants pour l'employeur: la reprise du travail avait eu lieu sans que l'ouvrier ait été examiné par un médecin du travail, comme l'exige le code du travail; un certificat médical constatant une rechute avait été établi le jour du licenciement; six mois plus tard l'employeur invoquait une malfaçon pour justifier après coup le licenciement.

Cette relation des faits est intéressante, car elle permet de mettre en évidence une attitude coupable de l'employeur vis-à-vis du salarié accidenté. En allant ainsi au fond des choses, il est possible de dépasser l'apparence de réintégration pour se convaincre que, dans les circonstances où elle est intervenue et faute de durée, cette réintégration ne peut être considérée comme sérieuse et par suite come effective.

• Le droit du salarié accidenté à retrouver son emploi.

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son emploi, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement dans l'entreprise(1). Par contre, lorsqu'il est déclaré apte, le salarié «retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente» (art. L. 122-32-4).

Qu'elle ait lieu dans l'emploi, ou dans un emploi similaire, la réintégration doit être effective. Elle doit donc, notamment présenter une certaine durée. C'est l'enseignement essentiel de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 7 mars 1984.

Lorsque la réintégration ne peut avoir lieu dans l'emploi, elle doit se produire dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. L'article L. 122-32-4 ne définit pas ce qu'il faut entendre par «emploi similaire». Mais on peut considérer que c'est un emploi correspondant aux fonctions

et à la qualification professionnelle antérieures. Quant à la rémunération, elle doit être «équivalente», c'est-à-dire avoir la même valeur. Il faut donc prendre en compte les primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire de base.

D'une façon plus générale, l'emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente est celui qui conserve les éléments essentiels («substantiels») du contrat de travail: fonctions, qualification, rémunération, lieu de travail s'il a été précisé lors de l'embauchage, etc...

• La situation du salarié qui a retrouvé son emploi.

La loi précise deux points:

a) la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 122-32-1)

b) les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 122-32-4).

L'intéressé doit donc bénéficier, au moment de son retour dans l'entreprise, d'une sorte de reconstitution de carrière le faisant bénéficier de la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été obligé d'interrompre son travail.

• La sanction d'un refus de réintégration

On notera tout d'abord l'absence de sanction pénale, regrettable en raison du rôle que joue celle-ci dans une application effective de la loi. Les seules sanctions mises en œuvre ont donc un caractère civil.

L'article L. 122-32-7 ne prévoit pas que le tribunal puisse imposer à l'employeur la réintégration du salarié accidenté. Le législateur de 1981 a reculé devant une telle mesure, qui constituait pourtant la sanction logique de l'obligation patronale de reprendre à son service le salarié accidenté. Le juge ne peut que proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

En cas de refus de la réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. C'est la conversion classique, opérée par le législateur lui-même, d'une obligation de faire («réintégrer») en dommages intérêts . Le calcul de cette indemnité varie selon que l'on est en présence d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

• Les indemnités auxquelles a droit le salarié non réintégré

• cas du salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (art. L. 122-32-7)

L'indemnité allouée du fait de la non-réintégration est égale à un montant que la loi a voulu dissuasif: un an de salaire. La condamnation a un caractère automatique dès lors qu'à l'issue de la période de suspension le salarié n'a pas retrouvé son emploi. Peu importe que le tribunal ait ou non proposé la réintégration: ce n'est pour lui qu'une faculté. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation, dans l'arrêt du 7 mars 1984, admet qu'une provision sur cette indemnité puisse être allouée en référé.

A cette indemnité de non-réintégration s'ajoutent:

- l'indemnité compensatrice de préavis,
- l'indemnité légale de licenciement, dont le montant est doublé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les indemnités de non-réintégration, de préavis et de licenciement sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois, s'il avait continué à travailler dans le poste qu'il occupait avant son arrêt de travail (art. L. 122-32-8).

Pour le calcul de ces indemnités, la rémunération comprend le salaire personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et gratifications auxquelles a droit l'intéressé.

• cas du salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée

Les règles ci-dessus ne s'appliquent pas. Le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période du contrat en cours de validité.

*

Arrêt de la Cour de cassation (Ch. soc.) du 7 mars 1984 SA Bord c/Corpiner.

Sur le moyen unique pris de la violation des articles L. 122-32-4, L. 122-32-7 et R. 516-31 du code du travail et 4 du code de procédure civile;

Attendu que M. Corpiner, ouvrier au service de la société Bord, victime d'un accident du travail le 16 juillet 1981, s'est présenté le 27 juillet à l'entreprise pour reprendre ses activités et a été licencié le 28 juillet à midi;

que la société fait grief à l'arrêt attaqué, statuant en référé, de l'avoir condamnée à verser à M. Corpiner une provision sur l'indemnité due au salarié victime d'un accident du travail licencié en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 du code du travail

alors que, d'une part, la cour d'appel a constaté que le salarié avait repris son activité le 27 juillet 1981 et n'a pas relevé, à cette date, un quelconque refus de réintégration de l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait auparavant,

que le licenciement est postérieur à la date de reprise du travail,

que la société ne pouvait donc être condamnée au paiement d'une provision par suite d'un refus de réintégration,

alors que, d'autre part, dans ses conclusions, le salarié avait rappelé qu'il avait repris ses activités le 27 juillet et qu'ainsi, en déclarant qu'il avait fait l'objet d'un refus de réintégration, la cour d'appel a dénaturé les termes du litige,

alors qu'enfin l'arrêt attaqué n'établit pas l'existence d'une obligation non sérieusement contestable qui incomberait à l'employeur, du fait du licenciement lui-même;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que si M. Corpiner avait repris le travail le 27 juillet, sans avoir d'ailleurs été examiné par le médecin du travail comme l'exigeait l'article R. 241-51 du code du travail, il avait reçu son compte le lendemain à midi;

que le même jour un certificat médical lui avait été délivré constatant une rechute nécessitant la prolongation de l'arrêt du travail;

que ce n'était que six mois plus tard que l'employeur avait invoqué une prétendue malfaçon pour justifier le licenciement;

qu'elle a estimé qu'il n'y avait pas eu réintégration effective, et condamné en conséquence l'employeur à lui verser une provision sur l'indemnité prévue par l'article L. 122-32-7 du code du travail;

que le moyen n'est pas fondé;

Par ces motifs:

Rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 1er mars 1982 par la cour d'appel de Paris;...»

(1) Voir Action Juridique CFDT n° 22 J p. 12; n° 26 R p 23.

FACE A UN PRODUIT SUSPECT

QUE FAIRE ?

Cette brochure, fruit d'une collaboration active de la Fédération de la chimie CFDT (groupe produits toxiques) et de l'INPACT CFDT (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), fait l'objet d'une actualisation permanente en fonction de l'évolution de la législation, des connaissances et réalisations scientifiques.

Pour vous la procurer, adressez-vous à:
L'INPACT
35 rue Compans - 75019 Paris
Tél. 249 05 00

Rédaction: 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél.(1) 203 80 00
Directeur de la publication: Jean-Paul Jacquier - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél.(1) 203 81 35
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
Photocomposition, maquette et impression:
Atelier Montholon-Services 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 (numéro fab. 2783)