action juridique

cfdt

DOSSIER

L'action du syndicat devant la juridiction administrative

FICHE PRATIQUE

Le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail

TEXTES ET JURISPRUDENCES

Le choix du niveau de l'obligation de négocier

PRUD'HOMMES

L'exécution des décisions rendues en matière prud'homale

Novembre 87

67

Dossier

T Secteur public.

L'action du syndicat devant la juridiction administrative

Après avoir examiné dans ses numéros 61 et 62, dans quelle mesure un fonctionnaire est admis à contester devant le juge une décision administrative, « Action Juridique » fait aujourd'hui le point de la recevabilité des recours du syndicat devant la juridiction administrative.

Plus spécialement, ce dossier traite des recours des organisations syndicales de fonctionnaires, après avoir rappelé auparavant sur quel fondement général un syndicat professionnel est admis à contester devant le juge une décision administrative.

I) Une recevabilité largement admise contre les mesures règlementaires

1) Un terrain privilégié : la règlementation du travail
La situation des confédérations

2) La limite fixée par le juge

II) La situation particulière des syndicats de fonctionnaires

1) Les recours contre les mesures réglementaires portant atteinte à des droits
Quelques exemples
Le cas particulier des élections professionnelles

2) Pas de recours contre les mesures d'organisation du service

3) Les recours contre les décisions individuelles
Les recours contre les mesures positives
Les recours contre les mesures négatives
L'intervention du syndicat

A l'origine, un grand arrêt de... 1906

Les règles fondamentales déterminant la capacité des syndicats professionnels pour ester devant la juridiction administrative ont été fixées... en 1906 par une décision de principe, *Syndicat des patrons coiffeurs de Limoges* (1).

Distinguant soigneusement l'action individuelle de l'action syndicale, le Conseil d'Etat a estimé que cette dernière devait, pour être directement recevable, se prévaloir d'un intérêt professionnel collectif, distinct de l'intérêt individuel d'un ou plusieurs des membres du syndicat. Si un tel intérêt collectif n'est pas mis en évidence, l'action directe du syndicat peut donc se trouver empêchée par l'application du principe « Nul ne plaide par procureur ». Les principes adoptés sont alors les suivants :

- L'action des syndicats est largement admise lorsqu'elle est dirigée contre des **décisions réglementaires.**
- S'agissant des **décisions individuelles**, elles peuvent être attaquées si elles constituent des mesures positives lèsant les intérêts de l'ensemble des adhérents.
- En revanche le syndicat ne peut contester les décisions relatives à la situation particulière d'un seul adhérent, seule personne ayant alors qualité pour agir (2).

(1) Il a été jugé par cette décision qu'un syndicat professionnel n'est pas recevable à déférer au Conseil d'Etat pour excès de pouvoir l'arrêté par lequel un préfet a refusé d'accorder à ses membres l'autorisation de donner le repos hebdomadaire aux salariés le lundi.
(2) L'intéressé peut néanmoins toujours donner mandat à un individu ou à un syndicat.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

La jurisprudence administrative sur la recevabilité de l'action syndicale (3) s'est largement affinée, car la position du juge sur cette question, prend soigneusement en compte les circonstances propres à chaque espèce. Si l'on tente cependant, et c'est l'objet de cet article, de dégager pratiquement les règles de recevabilité, on peut constater :

• que le juge administratif admet largement l'action des syndicats contre les **mesures réglementaires** portant atteinte aux intérêts de leurs membres, même si ce libéralisme trouve sa limite dans le principe selon lequel un syndicat ne peut attaquer une mesure qui concerne une catégorie de membres représentée par une organisation collective propre ;
• que la recevabilité des recours des **syndicats et associations de fonctionnaires** obéit à des règles complexes et qui ne sont pas toutes favorables.

I. Une recevabilité largement admise contre les mesures réglementaires

1) Un terrain privilégié : la réglementation du travail

Cette question peut, au premier abord, paraître ne mériter aucun développement, tant la jurisprudence montre d'exemples de recours de syndicats contre des dispositions statutaires ou réglementaires.

Mais il y a également, depuis quelques années, du nouveau. Par une décision du 13 janvier 1975, Da Silva et CFDT, désormais célèbre, le Conseil d'Etat a jugé recevable un recours dirigé par la CFDT contre des circulaires concernant la situation en France des travailleurs salariés étrangers. Cette décision admet que la CFDT « a pour objet de défendre les intérêts matériels et moraux (4) des travailleurs tant français qu'étrangers » et justifie, **de ce fait**, d'un intérêt suffisant pour agir.

La situation des confédérations

Depuis 1977, les grandes confédérations syndicales bénéficient devant le juge administratif d'un traitement plus favorable encore au niveau national. Le Conseil d'Etat leur reconnaît en effet, par principe, qualité pour déférer au juge de l'excès de pouvoir toutes les mesures réglementaires susceptibles d'affecter la situation des travailleurs. La CGT et la CFDT ayant pour objet la défense des intérêts moraux et matériels *« communs à l'ensemble des travailleurs membres des syndicats regroupés dans les fédérations et unions composant les confédérations »*, ont qualité pour former un recours contre *« toute décision réglementaire de nature à préjudicier auxdits intérêts »*. Elles sont, donc, recevables à contester la légalité d'un décret relatif à la composition des comités économiques et sociaux des régions (Conseil d'Etat - Assemblée, 21 janvier 1977 CGT et CFDT).

2) La limite fixée par le juge

Elle réside dans la nécessité que la mesure attaquée ait des conséquences directes sur les salariés.

On peut en trouver l'illustration dans le sort réservé à des actions engagées par des syndicats ou des représentants de travailleurs d'entreprises publiques.

Le Conseil d'Etat a tout d'abord été saisi de la question de savoir si la décision du Premier ministre d'autoriser la société RMC à implanter un émetteur en France en violation du monopole de diffusion de l'Etat était susceptible d'avoir des conséquences sur les intérêts professionnels des membres d'un des syndicats de l'ORTF. Par une décision de section du 17 décembre 1982, Société RMC, il a été jugé que l'autorisation d'implantation accordée était **sans rapport** avec les dispositions du statut des agents de l'ORTF, et qu'elle ne portait pas atteinte aux prérogatives de ces agents. Le recours était de ce fait irrecevable.

En revanche, l'Assemblée du contentieux du Conseil d'Etat a admis que le comité central d'entreprise d'une société transférée du secteur public au secteur privé avait intérêt et qualité pour agir contre les décisions administratives qui ont conduit à ce transfert (22 décembre 1982, comité central d'entreprise de la SFENA).

Le comité d'entreprise, a décidé le Conseil d'Etat, a qualité pour déférer au juge de l'excès de pouvoir les mesures qui sont de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail du personnel. En l'espèce, il a considéré que la série de mesures qui aboutissaient à céder à des actionnaires privés la part de 60 % de capital détenue par l'Etat dans l'entreprise mettaient en cause les intérêts professionnels des salariés défendus par le CCE et que la requête de celui-ci était ainsi recevable (5).

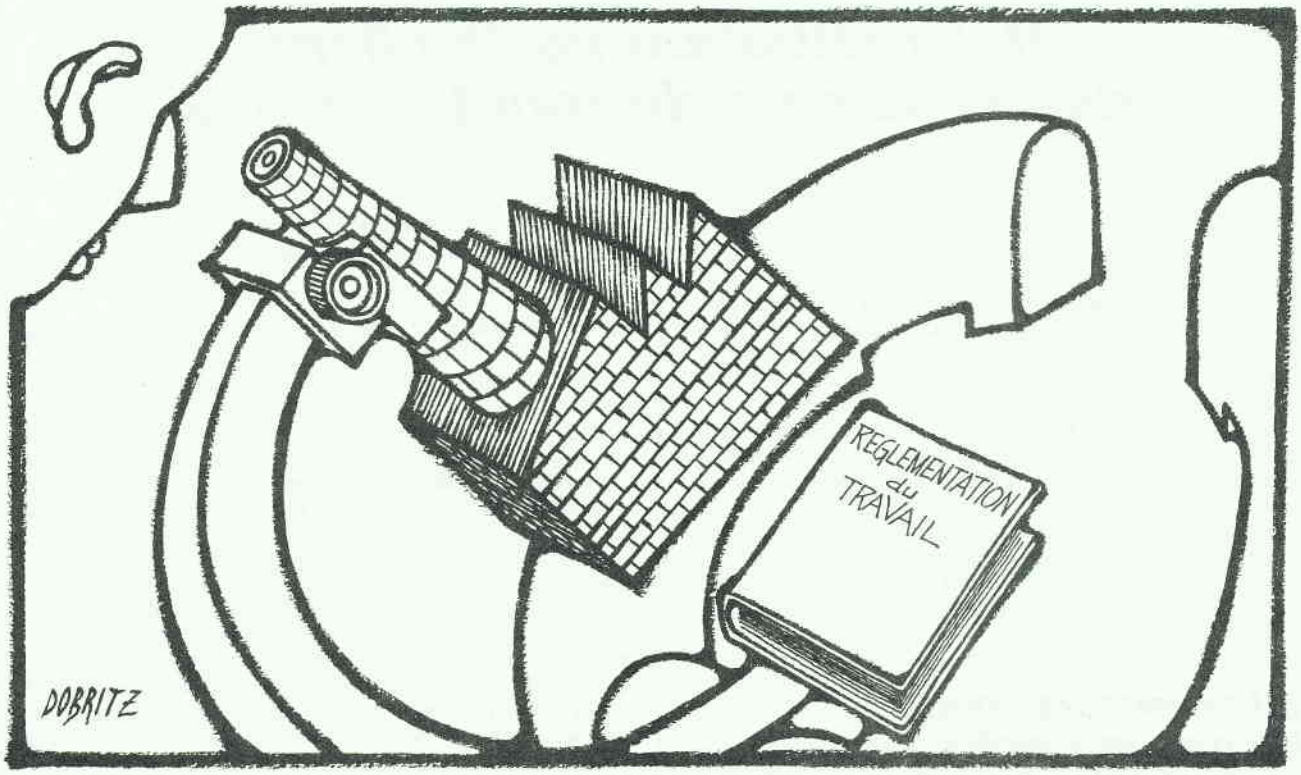
Le critère que le juge administratif entend adopter pour apprécier les recours des syndicats ou groupements de salariés est donc bien celui-ci : les décisions administratives contestées doivent avoir des conséquences directes et certaines sur les salariés.

---

(3) La recevabilité de l'action syndicale dans les litiges relatifs aux licenciements des salariés protégés n'est pas abordée ici.

(4) Relativement à l'atteinte portée aux intérêts moraux de travailleurs dont le syndicat est le défenseur, l'arrêt « Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin » (CE 18 janvier 1980 Rec. p. 30) est significatif. Il accorde un franc de dommages-intérêts au syndicat en raison de l'atteinte portée à la fois aux droits et prérogatives des agents des PTT et à l'exercice du droit de grève par la mise en place d'un centre de tri fonctionnant avec le concours de salariés d'entreprises de travail temporaire.

(5) On peut rapprocher cette décision ;
• de celle rendue le 24 novembre 1978 dans laquelle le Conseil d'Etat s'est prononcé sur la création par le commissariat à l'energie atomique d'une filiale de droit privé. Dans cette affaire toutefois la recevabilité de l'action du syndicat n'a pas été discutée ;
• de la jurisprudence de la Cour de cassation décidant que le Comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement à une cession d'actions ayant pour effet de placer une entreprise sous le contrôle d'une autre (Cass. Crim. 2 mars 1978 Bull. n° 83).



Le cas des décisions n'intéressant qu'une partie des membres d'un syndicat

Il existe un corollaire au principe de la recevabilité de l'action contre les mesures réglementaires : c'est celui de l'irrecevabilité de l'action d'un groupement contre des mesures qui n'intéressent qu'une catégorie professionnelle ou régionale de leurs membres qui devrait être ou est en fait normalement représentée par une organisation propre. Ce simple énoncé souligne la complexité et les difficultés d'appréciation d'une telle règle.

On a pu, il y a peu, croire à un certain abandon de cette irrecevabilité. Avaient ainsi été admis :

- le recours d'une fédération de syndicats de fonctionnaires contre un décret portant simplement statut des administrateurs civils ;
- le recours d'une union interfédérale de syndicats de police contre un statut particulier concernant des agents appartenant à plusieurs syndicats composant l'union.

Une décision récente marque au contraire la vigueur de ce principe. Des organisations représentant uniquement des fonctionnaires civils de l'Etat et des magistrats avaient contesté le décret du 26 juillet 1983 « gelant » la revalorisation de la part des traitements annuels supérieurs à 250 000 F. Le Conseil d'Etat n'a admis la recevabilité de ces syndicats à contester ces dispositions qu'en tant qu'elles concernent les catégories de fonctionnaires que les organisations requérantes représentaient. Ce décret, qui méconnaissait le domaine de la loi, n'a donc été annulé qu'en tant qu'il s'appliquait aux rémunérations perçues par les magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat, et non en tant qu'il s'appliquait aux agents des collectivités locales et aux personnels militaires (Assemblée, 11 juillet 1984, Union des groupements de cadres supérieurs de la Fonction publique) (1).

Il convient donc de porter une attention particulière à l'examen de la recevabilité d'une fédération à contester une réglementation qui n'est applicable qu'à une partie de ses membres.

En revanche, la Fédération des personnels des communes et OPHLM a été considérée comme recevable à attaquer une décision qui porte atteinte aux intérêts professionnels d'une partie seulement de ses membres, dès lors que les intérêts de ces personnels n'**étaient pas spécialement représentés** par un groupement (25 juin 1980 ville d'Antibes). De même, le syndicat de la magistrature est-il recevable, en dépit de l'existence d'une association des juges de l'application des peines, à attaquer un décret qui modifie les fonctions de ces magistrats dans la mesure où l'ensemble des magistrats a **vocation à exercer les fonctions** de juge de l'application des peines (4 mai 1979).

(1) Le Conseil d'Etat a fait application de ce même principe dans des arrêts du 19 mars 1986, Syndicat des fonctionnaires municipaux et territoriaux de catégorie A et du 17 novembre 1986, Syndicat CFDT des PTT des Hauts-de-Seine (Action Juridique n° 65 T p. 17).

II. La situation particulière des syndicats de fonctionnaires

L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983, qui reprend sur ce point les dispositions des statuts antérieurs, permet aux syndicats de fonctionnaires de se pourvoir devant le juge administratif « contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires ». Les aspects les plus récents de la jurisprudence rendue à ce sujet doivent être examinés en distinguant l'objet de l'acte attaqué :

- les groupements de fonctionnaires ont qualité pour contester les mesures portant atteinte **aux droits** des fonctionnaires qu'ils représentent ou **aux prérogatives** de leurs corps ;
- en revanche, ces syndicats ou associations ne peuvent se pourvoir contre les **mesures d'organisation du service** ;
- enfin les **décisions individuelles** ne peuvent faire l'objet d'un recours que lorsqu'elles portent atteinte aux intérêts collectifs.

1) Les recours contre les mesures réglementaires portant atteinte à des droits

C'est le domaine privilégié de l'action des syndicats de fonctionnaires devant le juge administratif.

Les cas où l'atteinte à des droits ou prérogatives garantis à des fonctionnaires justifie la recevabilité de l'action collective sont nombreux.

Quelques exemples

Renonçant à tout inventaire, on peut citer dans la jurisprudence récente les mesures réglementaires suivantes :

- une circulaire instituant des règles nouvelles relatives au délai de présentation des demandes de révision des notations annuelles (recevabilité du syndicat CNGA 23 juillet 1974) ;
- un décret définissant la nature et les missions de l'institut national de la recherche agronomique et prévoyant notamment la possibilité pour l'INRA de prendre des participations financières dans des entreprises en vue de valoriser ses recherches. L'action du syndicat général de la recherche agronomique CFDT est déclarée recevable, car il a un intérêt à demander l'annulation d'une décision de nature à affecter les conditions de travail et d'emploi du personnel (CE 11 octobre 1985) ;
- une instruction d'un chef de service du ministère des finances décidant de recourir aux services d'entreprises privées pour assurer l'exécution de travaux de mise à jour des plans cadastraux (recevabilité d'un syndicat national des impôts CFDT 28 avril 1978).
- une circulaire réglementaire du ministre de l'Education nationale fixant les modalités et la procédure d'octroi de l'aide apportée par ce ministère aux mouvements pédagogiques (31 octobre 1984 CNGA) ;
- un décret restreignant les pouvoirs des juges de l'application des peines (recevabilité du syndicat de la magistrature 4 mai 1979).

Le cas particulier des élections professionnelles.

Enfin, et surtout, dans le domaine des élections professionnelles, un pas important a été franchi par la jurisprudence.

Depuis une décision de section du 23 octobre 1981 (fédération des groupes autonomes de l'enseignement public de l'académie de Strasbourg), les électeurs ne sont plus les seuls à avoir qualité pour déférer au juge les élections des représentants du personnel à une CAP.

Une CAP étant un organisme collégial qui a pour mission d'associer les élus du personnel à la gestion d'un corps de fonctionnaires, une fédération régionale d'instituteurs (en l'absence de syndicat y adhérant et regroupant des instituteurs du département) est recevable à contester directement la régularité des opérations électorales organisées en vue de désigner à cette commission les représentants du corps dont la fédération s'est donnée pour mission de défendre les intérêts collectifs.

A noter que le décret du 25 octobre 1984 confère aux organisations syndicales compétence pour présenter des listes aux élections de CAP. Leur intérêt pour agir est donc indiscutablement acquis.

2) Pas de recours contre les mesures d'organisation du service

Comme les agents eux-mêmes, les associations et syndicats d'une administration ne sont pas recevables à attaquer les mesures « relatives à l'organisation du service où ils sont employés ». Ainsi a été jugé irrecevable le recours formé par le syndicat national CFTC des affaires sociales contre des arrêtés fixant l'organisation et les attributions de deux directions du ministère des affaires sociales (17 juin 1977).

De même seront jugés irrecevables, les recours syndicaux contre les mesures de réorganisation, de création ou de suppression de services.

En revanche, si la mesure litigieuse porte atteinte, ne serait-ce qu'indirectement aux droits et avantages statutaires des agents, le recours sera déclaré recevable (par exemple : mesures de réduction des effectifs, changement de statuts, etc...).

Ainsi dans la mesure où le décret relatif à l'organisation d'une direction du ministère des relations extérieures doit être obligatoirement soumis à la consultation d'un CTP où le syndicat requérant désigne des représentants à ce comité, ce syndicat est recevable à en demander l'annulation en cas d'irrégularité dans la procédure de consultation (syndicat CFDT du ministère des relations extérieures 4 mai 1984, Action Juridique n° 57 T p. 18).

Ajoutons que l'atteinte portée par une décision administrative aux droits et avantages des agents sera peut-être plus facilement mise en évidence dans les établissements décentralisés (6).

(6) C'est ainsi que dans une affaire SGEN et FEN (CE 15 mars 1978, AJDA 20 février 1979 p. 42), le commissaire du gouvernement avait proposé de déclarer recevable le recours de ces deux organisations contre des mesures d'organisation interne des services de l'Institut pédagogique national en se fondant sur le fait qu'elles participent à la désignation de certains des membres du conseil d'administration de cet institut.

3) Les recours contre les décisions individuelles

S'agissant des décisions individuelles, la distinction issue de l'arrêt de 1906 entre les mesures « positives » (nominations, promotions...) et les mesures « négatives » (refusant un avantage, infligeant une sanction...) conserve un intérêt pratique.

Les recours contre les mesures positives.

Les syndicats sont recevables à attaquer les mesures positives lorsqu'elles portent atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires adhérents. C'est par exemple le cas d'un refus de rappeler dans son corps d'origine un fonctionnaire mis irrégulièrement à la disposition d'un établissement public (recevabilité de l'association des administrateurs civils : 8 novembre 1974).

Le critère de la décision individuelle susceptible d'être contestée par un syndicat est, en pratique, celui de la répercussion sur les intérêts de carrière des fonctionnaires représentés : un syndicat peut, de ce fait, attaquer une mesure individuelle de nomination, d'intégration ou d'avancement qui lèse collectivement **l'intérêt de tous ceux de ses membres qui avaient vocation à en bénéficier.**

Réciproquement les nominations à des emplois que ces fonctionnaires n'ont pas vocation à occuper ne peuvent être contestées par le syndicat. Ainsi la fédération FO du ministère de l'économie n'est pas recevable à demander l'annulation de la nomination d'un directeur général de ce ministère (16 février 1979).

Les recours contre les mesures négatives

Les mesures dites **« négatives »** sont, au contraire, le plus souvent considérées comme insusceptibles de lèser l'intérêt collectif, en raison du fait qu'elles ne sont censées porter une véritable atteinte qu'à l'intérêt individuel de la personne destinataire. Il a été ainsi jugé :

- que le syndicat national CFTC des affaires sociales n'avait pas qualité pour présenter, en son nom propre, une requête tendant à l'annulation d'un arrêté prononçant une sanction disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire (22 décembre 1967) ;
- qu'un syndicat n'est pas davantage recevable à déférer au juge une décision de notation (30 novembre 1979) ;
- que des syndicats des personnels d'un établissement public ne peuvent attaquer la mesure par laquelle le gouvernement met fin aux fonctions du PDG de cet établissement (irrecevabilité de la requête du SNJ-ORTF 4 novembre 1977).

En somme, le juge a jusqu'à présent considéré que seul celui qui est personnellement l'objet d'une telle mesure a qualité pour agir.

Certes, on sait que la loi du 28 octobre 1982 a modifié l'article L 411-1 du Code du travail pour confier aux syndicats professionnels *la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux,* ***tant collectifs qu'individuels,*** *des personnes, visées par leurs statuts.*

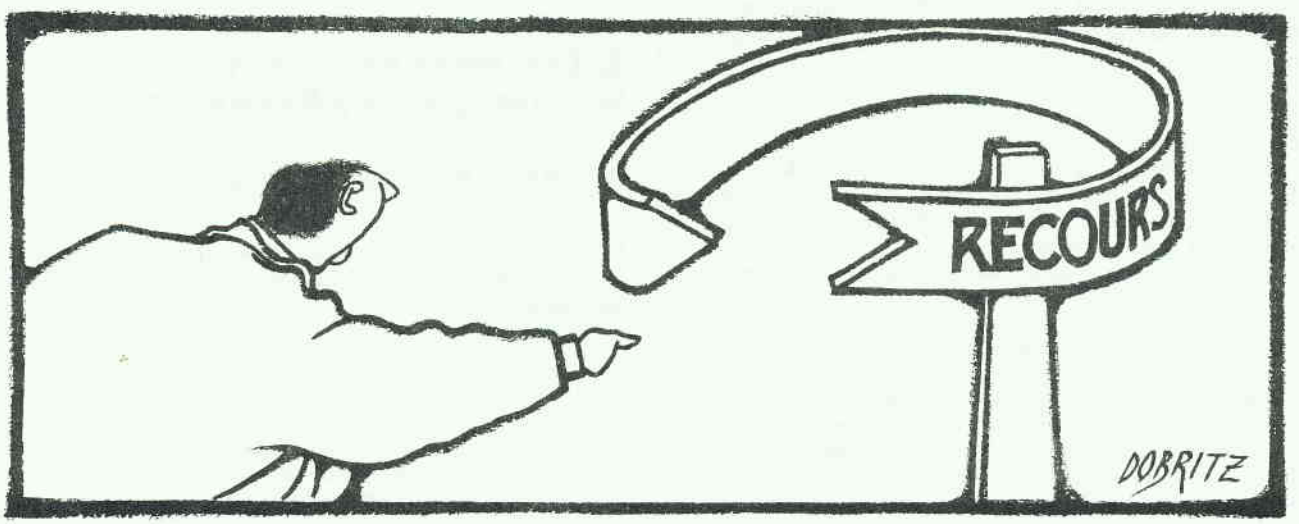
Cette définition de l'objet des syndicats est sensiblement plus large que celle de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 précitée qui, concernant les décisions individuelles, limite les recours syndicaux contre celles qui *« portent atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires »*. Toutefois, bien que la question ne soit pas tranchée, on peut penser que cette dernière disposition prévaudra, et que la jurisprudence qui vient d'être citée ne sera pas bouleversée.

L'intervention du syndicat

Un lot de consolation existe cependant dans ces cas d'irrecevabilité d'une action propre du syndicat. L'association ou le syndicat peut, en effet, **« intervenir »** à l'appui du recours formé par celui que la décision concerne et la recevabilité de l'intervenant est appréciée par le juge plus libéralement que l'intérêt à agir à titre principal (sur l'intervention : R. Chapus, Droit du contentieux administratif, Montchrestien n° 474 et suivants).

* * *

On mesure, au travers les solutions jurisprudentielles qui viennent d'être rappelées que si le critère que le juge administratif entend adopter pour apprécier les recours syndicaux est clair - les décisions contestées doivent avoir **un effet direct et certain sur l'intérêt collectif protégé** - son application est toujours délicate, variable au fil du temps et, en définitive fonction d'une **politique jurisprudentielle.** Toute politique jurisprudentielle n'est pas signe d'arbitraire. Elle traduit simplement l'équilibre que souhaite se donner le juge entre une conception trop restrictive de la recevabilité des instances collectives et l'action populaire, qui aboutirait à ce que quelqu'un ne justifiant ni d'un intérêt ni d'un droit lésé encombre le prétoire au détriment d'autres justiciables.



La recevabilité des recours des syndicats de fonctionnaires

Quelques décisions significatives

1) Les recours contre les mesures réglementaires

Conseil d'Etat 11 octobre 1985, Syndicat général de la recherche agronomique CFDT et autre

Requête n° 28.106 du Syndicat général de la recherche agronomique CFDT tendant à l'annulation du décret n° 80-711 du 5 septembre 1980 relatif à l'Institut de la recherche agronomique, du décret n° 81-596 du 15 mai 1981 modifiant le décret n° 80-560 du 11 juillet 1980 portant révision du code rural en ce qui concerne les dispositions législatives relatives à l'enseignement, à la formation professionnelle et au développement agricole ainsi qu'à la recherche agronomique et du décret n° 81597 du 15 mai 1981 modifiant le décret n° 80-561 du 11 juillet 1980 portant codification et modification de textes réglementaires concernant l'enseignement, la formation professionnelle, le développement agricole ainsi que la recherche agronomique :
(...) Sur la recevabilité des requêtes : – Cons. que les dispositions des décrets attaqués, qui définissent la nature et les missions de l'institut national de la recherche agronomique sont de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail du personnel de cet établissement ; que le syndicat requérant, qui a pour objet la défense des intérêts matériels et moraux des personnels de l'Institut de la recherche agronomique, est recevable à demander l'annulation de ces dispositions ;

Conseil d'Etat, 31 octobre 1984, Confédération nationale des groupes autonomes de l'enseignement public.

Requête de la Confédération nationale des groupes autonomes de l'enseignement public tendant à l'annulation de la circulaire n° 83-086 du ministre de l'éducation nationale en date du 15 février 1983 relative à la coopération des mouvements pédagogiques et des associations de spécialistes avec le ministre de l'éducation nationale ;
Vu l'ordonnance du 31 juillet 1945 et le décret du 30 septembre 1953 ; la loi du 30 décembre 1972.
Considérant que, par la circulaire attaquée, relative à la coopération entre le ministère de l'éducation nationale et les mouvements pédagogiques et associations de spécialistes, le ministre de l'éducation nationale ne s'est borné, ni à interpréter les textes en vigueur, ni à reproduire les dispositions de sa précédente circulaire en date du 9 mai 1982, mais a institué des règles nouvelles concernant, tant les diverses formes de l'aide que son ministère pouvait apporter aux mouvements et associations susmentionnées que la procédure d'octroi de cette aide ; que, par suite, cette circulaire dont les dispositions forment un ensemble indivisible, présente un caractère réglementaire ; qu'il en résulte que la confédération nationale des groupes autonomes de l'enseignement public, qui regroupe des personnels susceptibles de se voir appliquer les dispositions de ladite circulaire, est recevable à déférer cette dernière au Conseil d'Etat ; (...)

2) Pas de recours contre les mesures d'organisation du service

Conseil d'Etat 17 juin 1977 - Syndicat national CFTC des affaires sociales

Des arrêtés qui fixent l'organisation et les attributions de la direction générale de la santé du ministère de la Santé et de la direction de l'administration générale du personnel et du budget des ministères du Travail et de la Santé, sont relatifs à l'organisation de services publics ; ils ne portent en eux-mêmes aucune atteinte aux droits que les fonctionnaires représentés par le syndicat requérant tiennent de leur statut ni aux prérogatives de leurs corps : ledit syndicat est donc sans qualité pour en contester la légalité (Syndicat national CFTC des affaires sociales, 02,467, 17 juin 1977).

3) Les recours contre les mesures individuelles

a) Les mesures positives

Conseil d'Etat 8 novembre 1974 - Association des administrateurs civils du ministère des affaires sociales

Sur la recevabilité : – Cons., d'une part, que la décision attaquée, par laquelle le ministre de la Santé publique et de la Sécurité sociale a refusé de rappeler à l'administration centrale le sieur Mossé, « mis à la disposition » de l'administration générale de l'Assistance publique à Paris dès son affectation au Ministère de la Santé publique et de la Sécu-

rité sociale, présente le caractère, non d'une mesure d'ordre intérieur, moins d'une décision faisant grief ; que, d'autre part, l'association requérante a intérêt et qualité pour déférer au Conseil d'Etat statuant au Contentieux une décision relative à la situation d'un membre du corps des administrateurs civils affecté à l'administration centrale du Ministère de la Santé publique et de la Sécurité sociale.

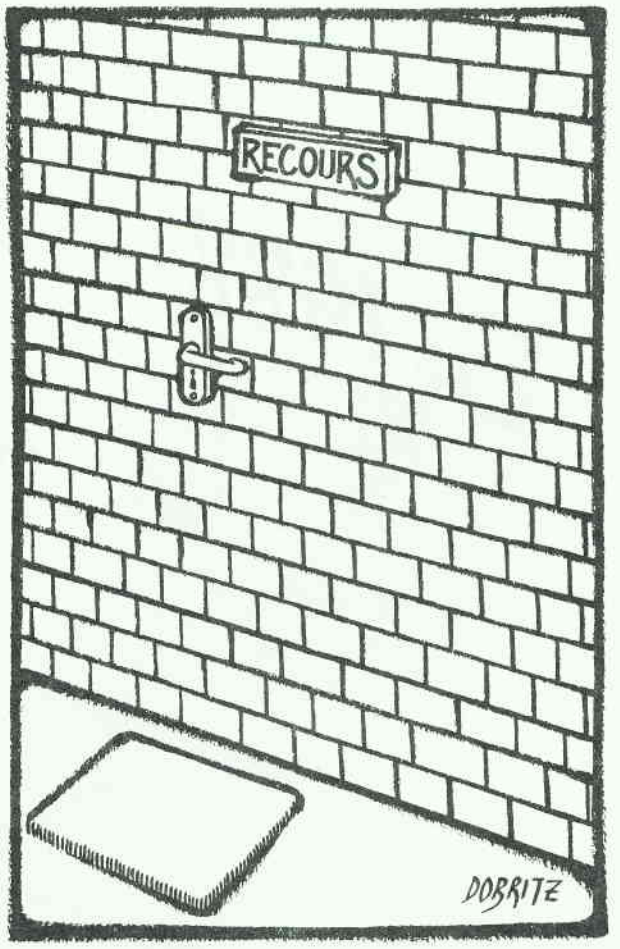
Conseil d'Etat 16 février 1979 - Fédération FO de l'Economie et des Finances

Considérant, en premier lieu, que le décret attaqué en date du 6 mai 1977 portant création d'une direction générale pour les relations avec le public au ministère de l'Economie et des Finances est relatif à l'organisation de services publics ; qu'il ne porte par lui-même aucune atteinte au droit que les fonctionnaires représentés par la fédération requérante tiennent de leur statut ni aux prérogatives de leur corps ; qu'ainsi ladite fédération est sans qualité pour contester la légalité de ce décret ;
Considérant, en deuxième lieu, que la fédération requérante est également sans qualité pour contester la légalité du décret portant nomination du directeur général pour les relations avec le public au ministère de l'Economie et des Finances ; que, dès lors, sa requête n'est pas recevable ;

b) Les mesures négatives

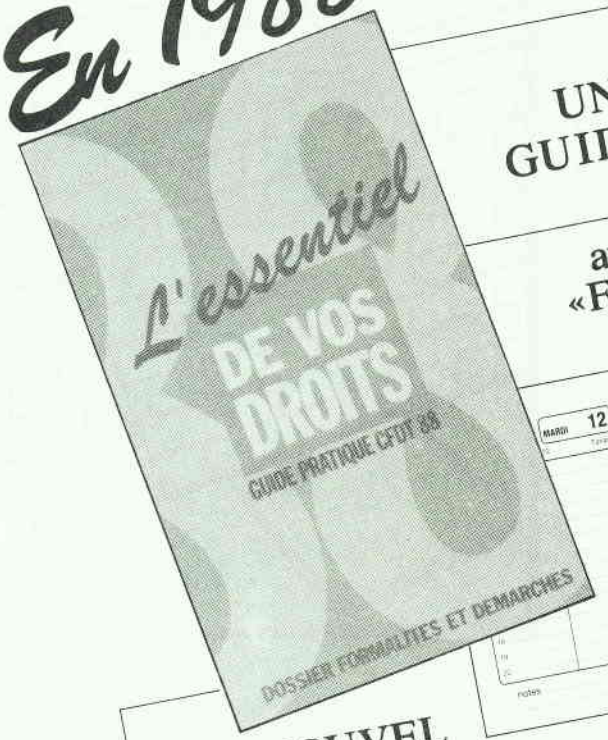
Conseil d'Etat 30 novembre 1979 - Martin et syndicat autonome de l'équipement de l'Aube

Sur la requête n° 12.324 du syndicat autonome de l'équipement de l'Aube ;
Sans qu'il soit besoin d'examiner les moyens de la requête : – Cons. d'une part qu'il ressort des pièces du dossier que le syndicat autonome de l'équipement de l'Aube a présenté au tribunal administratif de Châlons-sur-Marne une demande tendant à l'annulation de la notation chiffrée de M. Martin, attaché administratif, pour les années 1968 à 1976 et de la décision prise par la commission administrative paritaire refusant de demander la révision de la note administrative de l'intéressé pour l'année 1976 ; qu'un syndicat de fonctionnaires n'a pas qualité pour présenter devant un tribunal administratif, une requête tendant à l'annulation de décisions, relative à la notation d'un fonctionnaire ;



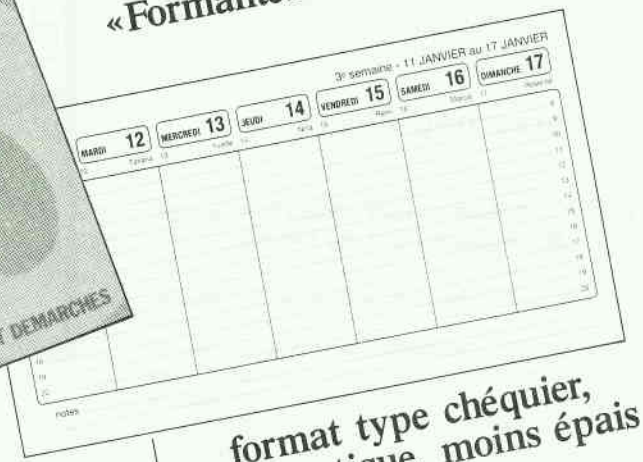
Cons. d'autre part que si le syndicat fait état des préjudices que lui auraient causé les agissements de l'administration, il est constant qu'il n'a saisi d'aucune demande d'indemnité l'autorité administrative et ne peut se prévaloir d'une décision liant le contentieux ; qu'ainsi ses conclusions à fin d'indemnité sont également irrecevables ;
Cons. que de ce qui précède, il résulte que le syndicat requérant n'est pas fondé à se plaindre du rejet de sa requête par le jugement attaqué ;... (rejet des requêtes).

En 1988



UN NOUVEAU
GUIDE PRATIQUE

avec un dossier spécial
«Formalités et démarches»



UN NOUVEL
AGENDA

format type chéquier,
plus pratique, moins épais

Le Guide pratique
«L'essentiel de vos droits»
et l'Agenda

33 F

Fiche pratique

R Licenciement

Le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail

En principe, les indemnités ayant pour but de compenser la perte d'un revenu sont imposables et soumises aux cotisations sociales. Les indemnités ayant pour objet de réparer un préjudice matériel ou moral sont exonérées de l'impôt et des cotisations sociales.

Mais l'application de ce principe est souvent plus complexe qu'on ne le croit en raison de l'imbroglio des textes applicables et de la jurisprudence.

En cas de licenciement

L'indemnité compensatrice de délai congé (L. 122-8)

Il s'agit d'un salaire. L'indemnité est imposable en totalité avec possibilité d'échelonnement, si le préavis s'étend sur deux années civiles (1). Elle est assujettie au versement des cotisations sociales (Cass. ass. plén. 18.6. 1963 Bull n° 1 ; Soc. 9.5.1979 Bull n° 395 ; 21.6.1979 Bull. n° 572).

L'indemnité compensatrice de congés payés (L. 223-14)

Il s'agit d'un salaire différé. L'indemnité est imposable en totalité au titre de l'année de versement sans possibilité d'étalement. Elle est assujettie au versement des cotisations sociales (Cass. civ. 29.1.1958 Bull. II n° 81 ; 18.2.1959 Bull. II n° 160).

L'indemnité de licenciement (L. 122-9)

Règles générales

• **le montant de l'indemnité ne dépasse pas celui prévu par la loi ou la convention collective** : il s'agit de dommages-intérêts, l'indemnité n'est pas imposable (1). Elle n'est pas assujettie au versement de cotisations (2).

• **le montant de l'indemnité dépasse celui prévu par la loi ou la convention collective** : la partie de l'indemnité correspondant au minimum fixé par la convention collective ou à défaut, par la loi n'est ni imposable, ni assujettie au versement de cotisations sociales. Par contre, la fraction excédentaire est considérée par l'administration fiscale comme un revenu imposable, pouvant donner lieu à étalement (1), et par la Sécurité sociale comme un revenu à inclure dans l'assiette des cotisations sociales si l'indemnité versée est supérieure au montant des six derniers mois de salaire (2).

Cas particuliers ;

• **Fisc.** Si le salarié estime que le préjudice subi est plus important que celui dont il a été tenu compte dans la détermination de la base imposée, il peut saisir le juge administratif. Ce dernier recherche si le préjudice subi est pécunier, auquel cas l'indemnité est imposable (CE 11.5.1984 ; CE 1.4.1987), ou s'il est d'une autre nature, auquel cas, l'indemnité est exonérée totalement ou partiellement. La situation du salarié dans l'entreprise, au regard de son ancienneté ou de la qualité des services, de ses difficultés à retrouver un nouvel emploi compte-tenu de son âge (CE 18.11.1985), l'atteinte portée à la notoriété professionnelle (CE 7.4.1986) sont autant d'éléments que le Conseil d'Etat prend en considération pour apprécier l'existence et l'importance de ces préjudices.

• **Cotisations sociales.** Des circonstances particulières (âge du salarié, ancienneté dans l'entreprise, niveau des qualifications, situation économique locale) peuvent amener l'URSSAF à exclure de l'assiette des indemnités supérieures à 6 mois de salaires (2).

L'indemnité de non concurrence

Elle est assimilée à un complément de salaire. L'indemnité est imposable, avec des possibilités d'étalement, quelque soit la forme de son attribution. Elle est assujettie aux cotisations sociales (Soc. 2.2.1972 Bull. n° 89 ; 19.3.74 Bull. n° 192) ;

L'indemnité de clientèle (L. 751-9)

Il s'agit de dommages et intérêts. L'indemnité n'est pas imposable et n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales.

Les indemnités pour non respect de la procédure, absence de cause réelle et sérieuse (L. 122-4-4) ou rupture abusive

Il s'agit de dommages-intérêts. Les indemnités ne sont pas imposables et ne sont pas assujetties aux cotisations sociales.

En revanche, l'indemnité versée à la suite d'un accord intervenu pendant la phase de conciliation de la procédure prud'homale, peut dans cetrains cas être assujettie à l'impôt (3).

(1) Instruction du 5.2.1987 BO 5 F 12-87
(2) Lettre ministérielle du 15 juillet 1987
(3) CE.21.10.1985.

L'aide à la réinsertion dans le pays d'origine

Cette aide (4) est imposable selon certaines modalités. Elle est soumise à une cotisation maladie de 1 %.

En cas de départ volontaire ou de transaction

L'indemnité de départ volontaire

Le départ volontaire s'inscrit dans une mesure du plan social

L'indemnité a le caractère de dommages-intérêts puisqu'il s'agit de compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi.

- **Fisc.** L'indemnité est exonérée à concurrence du montant de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle qui aurait été perçue en cas de licenciement (1). La partie excédentaire est imposable avec des possibilités d'étalement (5) ;
- **Cotisations sociales.** Pour l'URSSAF, la fraction excédant le montant de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement doit être incluse dans l'assiette des cotisations (2 bis).

Pour la Cour de cassation, l'indemnité destinée à compenser financièrement le préjudice résultant de la perte d'un emploi doit être exclue, quelque soit son montant, de l'assiette des cotisations (Soc. 10.3.71 Bull. n° 195 ; 28.6.79 Bull. n° 592 ; 27.11.85 Bull. n° 563) ;

Le départ volontaire intervient en dehors d'un plan social.

L'indemnité prend le caractère d'un supplément de rémunération.

- **Fisc.** L'indemnité est imposable avec des possibilités d'étalement (5).
- **Cotisations sociales.** L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales (L. 120 du Code de Sécurité sociale).

L'indemnité transactionnelle

Rappelons qu'il s'agit d'une indemnité destinée à mettre fin à une contestation portant sur les conditions de la rupture du contrat de travail.

- **Fisc.** Pour l'administration fiscale, cette indemnité est imposable.
- **Cotisations sociales.** Pour la Cour de cassation, cette indemnité est totalement exclue de l'assiette des cotisations (Soc. 28.4.1986 Bull. n° 182).

En cas de préretraite ou de retraite

L'indemnité de préretraite

En cas d'adhésion à une convention avec le FNE

L'indemnité perçue par le salarié lors de son départ est exonérée de l'impôt et n'est pas assujettie aux cotisations sociales, s'agissant d'une partie de l'indemnité de licenciement (1). Il en va différemment des allocations spéciales versées par les FNE pendant toute la durée de la préretraite qui sont soumises à l'impôt et à une cotisation sociale spécifique (6).

En l'absence de convention avec le FNE

L'indemnité de préretraite n'est exonérée d'impôt que si son montant n'excède pas 20 000 F (7). La fraction excédentaire est imposable avec des possibilités d'étalement. En revanche, l'indemnité entre en totalité dans l'assiette des cotisations sociales.

L'indemnité de départ en retraite

Le départ volontaire du salarié (L. 122-14-13 1er §).

L'indemnité de départ à la retraite est considérée comme un complément de salaire ;

- **Fisc.** Cette indemnité n'est exonérée d'impôt que si son montant ne dépasse pas 20 000 F (7). La fraction excédentaire est imposable avec des possibilités d'étalement.
- **Cotisations sociales.** L'indemnité de départ est intégralement soumise aux cotisations de Sécurité sociale (Soc. 14.12.1976 Bull. n° 669 et lettre ministérielle du 10.12.1980).

Le départ à l'initiative de l'employeur (L. 122-14-13 2° §).

L'indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement : l'indemnité qui ne dépasse pas le montant prévu par la loi ou la convention, n'est ni imposable, ni assujettie aux cotisations sociales. Si elle dépasse ce montant, la fraction excédentaire est imposable avec possibilité d'étalement et rentre dans l'assiette des cotisations dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

Les cas particuliers

L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée (L. 122-3-4), l'indemnité de précarité (L. 124-4-4) sont des compléments de salaire. Elles sont, de ce fait, imposables et assujetties aux cotisations sociales.

L'indemnité de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (L. 122-3-8) ou d'une mission de travail temporaire (L. 124-57) correspond au montant de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration normale de son contrat. Pour l'administration fiscale, elle constitue un revenu imposable. Pour la Cour de cassation, l'indemnité constitue des dommages-intérêts, ce qui entraîne son exclusion de l'assiette des cotisations sociales.

(2 bis) Cir. min. 5.11.1980.
(4) Action Juridique n° 63/64 - p. 45
(5) Art. 163 du Code général des impôts
(6) Action Juridique n° 63/64 p. 44
(7) La loi de finances pour 1987 a relevé le montant en le faisant passer de 10 000 à 20 000 F.

Textes et jurisprudences

H Négociation collective

Le niveau de l'obligation de négocier
Le choix de l'unité de négociation

L'employeur dispose-t-il du pouvoir exclusif de choisir le niveau de l'obligation de négocier ? Cette question dont l'intérêt stratégique n'échappe à personne et qui a déjà fait l'objet de quelques ordonnances de référé (1), a été posée au juge pénal à la suite d'une action conjointe de l'Inspection du travail, de la CFDT et FO.

La réponse du TGI de Paris dont nous publions la décision intégrale est claire : l'employeur qui organise la négociation au niveau des établissements alors que les organisations syndicales représentatives avaient demandé à ce que celle-ci ait lieu au niveau de l'entreprise, se rend coupable de délit d'atteinte au libre exercice du droit syndical et du délit de refus de négociation.

La direction ayant fait appel, ce jugement n'est pas définitif.

Faits et procédures

Le Société Pomona est une entreprise de 3000 personnes réparties en 28 établissements distincts. Depuis 1985, les organisations syndicales demandent en vain à ce que la négociation annuelle obligatoire ait lieu au niveau de l'entreprise. La direction s'y oppose, choisit de manière unilatérale le cadre des négociations par établissement et dans certains cas, négocie avec des représentants élus du personnel.

L'inspection du travail dresse procès-verbal. La CFDT et FO entament une procédure sur citation directe. Deux catégories d'infractions sont reprochées à la direction Pomona :
– **infraction aux dispositions des articles L. 132-27 et L. 132-28**, relatives à l'obligation annuelle de négocier. En organisant la négociation annuelle au niveau des établissements malgré l'absence d'accord des organisations syndicales sur le niveau de celle-ci, l'employeur s'est soustrait à l'obligation légale, infraction réprimée par l'article L. 153-1.
– **infraction aux dispositions des articles L. 412-1 et L. 412-2**. En n'organisant pas la négociation avec les délégués syndicaux centraux, en imposant la négociation au niveau des établissements, en choisissant comme interlocuteurs des représentants élus du personnel alors que la loi a réservé aux seules organisations syndicales le pouvoir de négocier des accords collectifs, l'employeur a exercé un moyen de pression à l'encontre des organisations syndicales et porté entrave à l'exercice des fonctions de délégué syndical central, infraction reprimée par les articles L. 481-2 et L. 481-3 du code du travail.

Le tribunal correctionnel de Paris dans son jugement du 15.6.1987 déclare la Direction de la Société Pomona coupable des délits qui lui sont reprochés.
1) **sur le refus de négocier au niveau de l'entreprise**. Le juge fait prévaloir une interprétation téléogique sur une interprétation littérale. Pour ce faire, il s'appuie :
– sur l'analyse des travaux préparatoires de la loi du 13.11.1982 instituant l'obligation annuelle de négocier. Cette analyse met en évidence que le législateur n'a admis la possibilité d'une négociation au niveau de l'établissement qu'à titre subsidiaire, lorsque la négociation dans l'entreprise n'a plus lieu d'être par suite d'un accord de tous les partenaires concernés ;
– sur le principe posé par l'article L. 132-19 du code du travail. Cet article qui reconnaît aux salariés un droit à la négociation collective comme mode d'expression du dialogue social, confère aux seules organisations syndicales représentatives la prérogative exclusive de négocier avec l'employeur conventions ou accords d'entreprises.
2) Sur l'entrave au droit syndical. Le juge considère que l'attitude de la direction consistant d'une part à refuser la

(1) Action Juridique n° 58 H p. 15

négociation au niveau de l'entreprise, d'autre part à engager le dialogue social avec les représentants des salariés des établissements, la plupart du temps non syndiqués, aboutit de fait à défavoriser les organisations syndicales qui ont en charge l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Fédération des services CFDT et Fédération FO c/Lepoutre et Pomona Jugement du tribunal correctionnel de Paris du 15 juin 1987

Le tribunal, à son audience du 11 mai 1987 :

Après avoir constaté l'identité du prévenu Mabit, donné lecture des pièces du dossier et de la procédure, entendu le prévenu en ses explications, le conseil des parties civiles en ses conclusions et plaidoirie, le Ministère public en ses réquisitions, le conseil de la défense en sa plaidoirie, le prévenu Mabit en ses moyens de défense, a renvoyé la cause au 15 juin 1987 pour le jugement être rendu ;

Avertissement de cette remise a été immédiatement donné aux parties par Monsieur le Président, conformément aux dispositions de l'article 462 alinéa 2 du code de procédure pénale ;

Et audit jour, le tribunal étant composé comme à l'audience précédente, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que suivant procédure P 85 276 0145 6, Stanislas Lepoutre est poursuivi directement à la requête du Ministère public sous la prévention d'avoir à Paris, courant 1985, omis de convoquer les parties à la négociation annuelle sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, au niveau de l'entreprise, faute d'accord pour que la réunion ait lieu au niveau des établissements ;

Attendu que suivant procédure P 87 08 0441/5 la Fédération des services CFDT et la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes Force Ouvrière ont fait citer Stanislas Lepoutre et Marc Mabit devant le tribunal correctionnel sous la prévention d'avoir courant 1985, 1986, 1987, employé un moyen de pression à l'encontre des organisations syndicales en l'espèce en n'organisant pas la négociation annuelle prévue à l'article L. 132-28 du code du travail au niveau de l'entreprise avec les délégués syndicaux centraux, malgré leur désaccord, en imposant la négociation dans les établissements dépourvus de représentants des organisations syndicales au niveau de l'entreprise,portant ainsi atteinte au libre exercice du droit syndical ;

Attendu que les procédures dont s'agit présentent entre elles des liens étroits de connexité et que l'intérêt d'une bonne administration de la justice commande que leur jonction soit ordonnée ;

Attendu que Stanislas Lepoutre, par lettre du 11 mai 1987, demande au tribunal de bien vouloir accepter de le juger en son absence, son conseil Maître de Clerk le représentant, en vertu d'un pouvoir joint au dossier que le tribunal admet la représentation du prévenu par son conseil.

Faits et procédures

Attendu que la Société anonyme Pomona, grossiste en fruits et légumes comprend au moins 28 établissements répartis dans toute la France, employant un effectif global d'environ 3000 salariés ;

Attendu qu'alors que les organisations syndicales CFDT, FO et CGT de la Société Pomona avaient demandé que, pour l'année 1985, la négociation obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail ait lieu au niveau de l'entreprise, un refus leur a été opposé par la Direction qui estimait être en droit d'imposer sa volonté d'organiser ladite négociation au niveau des établissements ;

Attendu que la même attitude a été adoptée pour les années 1986 et 1987 ;

Attendu que suivant procès-verbal du 17.04.1985, Bernard Le Tadic, Inspecteur du travail à Paris, a relevé à l'encontre de Stanislas Lepoutre, Président du Directoire de la S.A. Pomona, une infraction aux dispositions des articles L. 132-27 et L. 132-28 du Code du travail ;

Attendu que, se fondant sur les mêmes textes, la fédération des services CFDT et la fédération des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force Ouvrière ont fait citer directement devant le Tribunal, outre Stanislas Lepoutre, Marc Mabit, secrétaire général de la S.A. Pomona, pour les faire déclarer coupables de refus de négociation au niveau de l'entreprise pour les années 1985, 1986 et 1987 et d'atteinte au libre exercice du droit syndical ;

Attendu que par voie de conclusions régulièrement déposées, les prévenus ont contesté le bien fondé de la prévention ;

Au fond et sur la prévention

1° – Sur le refus de négocier au niveau de l'entreprise

Attendu que le texte qui sert de fondement aux poursuites dispose : « dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 Mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations syndicales représentatives ;

Dans les entreprises visées à l'alinéa précédent, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements » (article L. 132-27 du code du travail) ;

Attendu qu'interprétant la volonté du législateur telle qu'exprimée par les débats parlementaires auxquels a donné lieu la loi n° 82 957 du 13.11.1962, le Ministère public et les parties civiles soutiennent que dès lors que les organisations syndicales représentatives n'ont pas donné leur accord pour que la négociation annuelle intervienne au niveau des établissements, l'employeur est tenu de l'organiser à celui de l'entreprise ;

Attendu qu'à l'inverse, les prévenus estiment qu'une lecture littérale du contenu de l'article L. 132-27 du code du travail conduit à reconnaître à l'employeur le pouvoir ***exclusif*** *d'exercer un choix sur le niveau auquel doit être prise l'initiative qui lui revient d'engager une telle négociation ; qu'ils considèrent que ce pouvoir d'organisation reconnue à l'employeur lui permet d'opter pour une politique salariale décentralisée ; qu'enfin, ils justifient cette solution de principe par des considérations d'ordre pratique propres à la Société Pomona qui se caractérise par un système de gestion entièrement décentralisé, conférant une complète autonomie à chacun des établissements qui la composent ;*

Attendu en droit qu'il relève de l'office du juge d'interpréter la loi spécialement lorsque des appréciations divergentes peuvent être portées sur le sens des dispositions qu'elle comporte ;

Attendu qu'il est de règle en cas d'ambiguité, de faire pré-

valoir une interprétation téléologique sur une interprétation littérale ;

Attendu que l'analyse des travaux préparatoires du texte en question met en évidence que le législateur n'a admis la possibilité d'une négociation au niveau de l'établissement qu'à titre subsidiaire, lorsque la négociation dans l'entreprise n'a plus lieu d'être par suite d'un accord de tous les partenaires concernés ;

Attendu qu'il apparaît que l'article L. 132-27 ne peut être dissocié du contexte législatif dans lequel il s'insère et qu'il doit être analysé à la lumière du principe posé à l'article L. 132-19 du code du travail qui ne reconnaît qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, la faculté de négocier avec l'employeur conventions ou accords d'entreprise ;

Attendu que, dans le même sens, l'article L. 132-19 dispose que « la délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux... »;

Attendu qu'en reconnaissant aux salariés un droit à la négociation collective comme mode d'expression du dialogue social, le législateur a entendu conférer aux organisations syndicales représentatives la prérogative exclusive d'y participer ;

Attendu qu'à la lumière de ces principes, force est d'admettre que la dérogation à l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise, n'a de sens que si cette solution reçoit l'adhésion de tous les partenaires appelés à y participer, c'est-à-dire non seulement celle de l'employeur, mais aussi celle des représentants des organisations constituées en sections syndicales dans l'entreprise, à l'exclusion de toutes autres instances représentatives du personnel ;

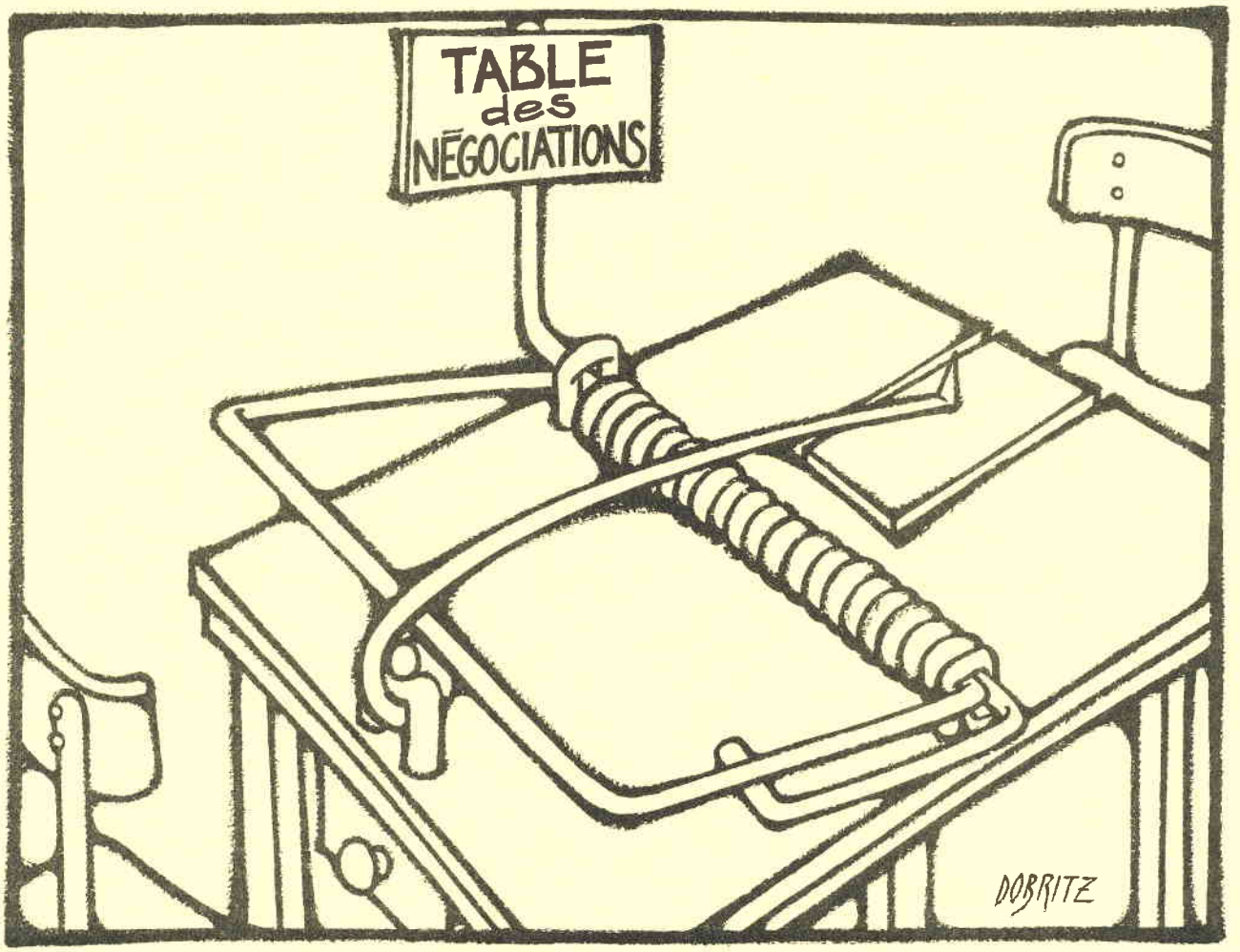
Or, attendu que les propres pièces produites aux débats par les prévenus établissent que les dirigeants de la S.A. Pomona ont refusé d'organiser la négociation annuelle pour 1985, 1986 et 1987 au niveau de l'entreprise et qu'ils l'ont mise en œuvre dans 27 établissements en 1985 et 16 en 1986, étant précisé que dans la plupart des cas, en l'absence de toute représentation syndicale dans l'établissement, la négociation avait été organisée avec les délégués du personnel ou les comités d'établissement, ce qui va à l'encontre des prescriptions ci-dessus rappelées ;

Attendu qu'en agissant de la sorte, alors qu'ils avaient été saisis par les syndicats CFDT, CGT et FO de demandes de négociations salariales au niveau de l'entreprise, les prévenus ont délibérément voulu tourner la loi, en se retranchant derrière un argument de texte spécieux et qu'ainsi ils se sont rendus coupables du délit visé aux poursuites ;

2° – Sur l'entrave au droit syndical

Attendu que la volonté clairement manifestée par les prévenus de refuser de négocier avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise pour n'accepter d'engager le dialogue social qu'avec les représentants des salariés des établissements, la plupart du temps non syndiqués, constitue une atteinte à l'exercice du droit syndical, une telle attitude aboutissant à défavoriser les dites organisations qui ont en charge l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;

Attendu que de ce chef, la prévention est également établie dans ses éléments tant matériel qu'intentionnel :



Sur l'action civile

Attendu que la fédération des services CFDT et la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force Ouvrières se constituent parties civiles et réclament en réparation de leur préjudice pour chacunes d'elles la somme de 10 000 F à titre de dommages-intérêts et celle de 3000 F en application des dispositions de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

Attendu que ces actions sont recevables en la forme et bien fondées quant au fond ; que le tribunal trouve en la cause des éléments d'appréciation suffisants pour allouer aux parties civiles, en réparation du préjudice qui leur a été directement causé par les infractions poursuivies, les sommes dont le quantum sera énoncé au dispositif du présent jugement.

Sur la responsabilité civile de la S.A. Pomona

Attendu que conformément aux dispositions de l'article 1384 alinéa 5 du code civil, la S.A. Pomona sera déclarée civilement responsable de Stanislas Lepoutre et de Marc Mabit :

Par ces motifs :

Statuant publiquement et en premier ressort, contradictoirement (par application de l'article 411 du code de procédure pénale en ce qui concerne Stanislas Lepoutre) :

...

Déclare Stanislas Lepoutre et Marc Mabit coupables de refus de négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail au sein de la Société Pomona, pour les années 1985, 1986 et 1987.

Les déclare coupables d'entrave à l'exercice du droit syndical ;

Vu les articles L. 132-27, L. 132-28, L. 153-2, L. 471-2, L. 412-1, L. 412-2, L. 481-2 du code du travail :

Les condamne à la peine de cinq mille francs d'amende ;

reçoit la fédération des Services CFDT et la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force Ouvrière en leurs constitutions de partie civile ;

Condamne solidairement Stanislas Lepoutre et Marc Mabit à leur payer cinq mille francs à titre de dommages et intérêts et mille francs au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

Déclare la Société Pomona civilement responsable de ses préposés ;

Condamne en outre Stanislas Lepoutre et Marc Mabit, par parts égales, aux frais et dépens envers l'Etat liquidé à la somme de 432,29 F, droits de poste et droit fixe de procédure inclus.

Fait et jugé en audience publique de la 31ème chambre correctionnelle du Tribunal de Grande Instance de Paris le 15 juin 1987 par M. Joly Président, M. Bruty et Mme Pilippini Juge en présence de Monsieur Woirhaye Substitut du Procureur de la République, assistés de Madame Deprez Greffier.

*

*

Prud'hommes

V Organisation judiciaire et procédure

L'exécution des décisions rendues en matière prud'homale

A l'occasion de la deuxième rencontre nationale des conseillers prud'hommes CFDT, les difficultés d'exécution des décisions rendues en matière prud'homale avaient été largement évoquées.

L'article publié ci-dessous permet de faire le point sur les procédures d'exécution forcée. Il sera suivi d'un second consacré à la tarification des interventions des huissiers.

Il arrive encore trop souvent que l'employeur, condamné par le conseil de prud'hommes ou la cour d'appel, refuse d'exécuter ses obligations.

L'efficacité de l'action prud'homale dépend donc non seulement de l'intensité du débat judiciaire et de la qualité des décisions rendues mais encore de la mise en œuvre des voies d'exécution.

Dans l'étude qui va suivre nous privilégions le cas du recouvrement d'une somme d'argent bien que l'obligation de faire ou de délivrer un document puisse être aussi l'objet d'une action prud'homale. Disons aussi que le procédé des astreintes (1), peut constituer une pression efficace sur l'employeur et le contraindre à exécuter.

Dès la décision connue, l'adversaire peut être sollicité directement pour sa mise en œuvre.

La conversation téléphonique doit être confirmée par un courrier. Il est possible aussi d'interroger l'avocat patronal.

En cas d'échec des démarches et avant de saisir l'huissier compétent plusieurs vérifications s'imposent.

(1) Action Juridique n° 24 Z p. 15.

I) Les préalables à l'exécution forcée

1) Le prononcé-notification de la décision

Effets de la notification

2) Le caractère exécutoire de la décision

Exemples
Le cas particulier des décisions provisoires
L'exécution provisoire
La formule exécutoire

3) Le recours à l'huissier

II) Le déclenchement de l'exécution forcée

1) Sur quelles sommes peut porter l'exécution ?

2) Quelle provision l'huissier peut-il réclamer ?

3) Quand peut-on récupérer cette provision ?

III) La saisie mobilière

1) Les deux objectifs de la saisie

2) Quels sont les biens qui peuvent être saisis ?

3) Le déroulement de la saisie

Le commandement à payer
La saisie des meubles
La vente des meubles
Les recours du saisi

IV) La saisie-arrêt

Le déroulement de la procédure

I) Les préalables à l'exécution forcée.

Ils sont au nombre de trois.
- La décision doit être notifiée
- La décision doit être exécutoire
- Il faut ensuite contacter un huissier

1. Le prononcé-notification de la décision

Le prononcé en audience publique d'une décision prud'homale permet de connaître le résultat de l'action judiciaire (art. 450 à 453 NCPC, art. R. 516-18 dernier alinéa, art. R. 516-29). Il s'agit d'une simple information puisque c'est seulement par la notification écrite que les parties sont officiellement informées. Pour éviter tout délai inutile la CFDT préconise d'ailleurs de faire coïncider la date du prononcé et celle de la notification.

La notification est l'envoi par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de la décision rendue (R. 516-42) (2).

Effets de la notification

- Les parties connaissent officiellement la décision intervenue.
- Le conseil est dessaisi et les délais de recours commencent à courir.

Si le secrétariat-greffe n'est pas diligent, chaque partie peut procéder à la signification de la décision par voie d'huissier (art. 651 et 680 NCPC).

2. Le caractère exécutoire de la décision

Pour pouvoir recourir à l'exécution forcée, le bénéficiaire de la décision doit vérifier son caractère exécutoire comme il est dit à l'article 501 du NCPC.

« Le jugement est exécutoire, sous les conditions qui suivent, à partir du moment où il passe en force de chose jugée à moins que le débiteur ne bénéficie d'un délai de grâce ou le créancier de l'exécution provisoire ».

Par ailleurs l'article 500 précise ce qu'il faut entendre par force de chose jugée.

« A force de chose jugée le jugement qui n'est susceptible d'aucun recours suspensif d'exécution.

Le jugement susceptible d'un tel recours acquiert la même force à l'expiration du délai de recours si ce dernier n'a pas été exercé dans le délai ».

Exemples

- Le jugement en dernier ressort d'un conseil de prud'hommes prononcé le 15 juin et notifié le même jour (avis de réception signé le 16.06.87) est exécutoire à compter du 16 juin, date où il est passé en force de chose jugée : il est insusceptible de recours suspensif.
- Le jugement en premier ressort d'un conseil de prud'hommes (36 000 F de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) prononcé le 15 juin et notifié le même jour (avis de réception signé le 16.06.87) est exécutoire à compter du 17 juillet en l'absence d'appel. La décision acquiert la force de chose jugée à l'expiration du délai de recours non utilisé.

Concrètement, il faut se renseigner près du secrétariat-greffe pour connaître la date de réception par l'adversaire de la notification (art. 669 NCPC) ainsi que l'existence ou non d'un appel (art. R. 517-7).
- L'arrêt d'une cour d'appel prononcé le 15 juin et notifié le même jour (avis de réception signé le 16.06.87) est exécutoire à compter du 16 juin, date où il est passé en force de chose jugée.

Le cas particulier des décisions provisoires.

Les ordonnances du bureau de conciliation (art. R. 516-19) ou celles de la formation de référé (art. R. 516-33 et 489 NCPC) bien que n'ayant pas force de chose jugée sont exécutoires à titre provisoire, c'est-à-dire dès leur notification. Les textes prévoient même une possibilité d'**exécution sur minute** c'est-à-dire sur présentation de la décision sans attendre la notification. Ainsi, l'ordonnance du bureau de conciliation allouant par exemple une indemnité de deux mois de préavis est exécutoire dès sa notification. Il en est de même pour les ordonnances de la formation de référé. *

L'exécution provisoire

Comme l'indique l'article 501 du NCPC le jugement est exécutoire en cas d'exécution provisoire.

Si celle-ci est ordonnée, le dispositif de la décision doit préciser le montant sur lequel elle porte. Elle peut d'ailleurs être partielle, mais ne peut concerner les dépens (art. 515 NCPC).

Si elle est de droit, (paiement de rémunération dans la limite de neuf mois, 516-37) le jugement doit également le mentionner.

En résumé, il n'y a pas de régime différent pour l'exécution selon que :
- la décision est passée en force de chose jugée,
- la décision est assortie de l'exécution provisoire,
- la décision est une décision provisoire, exécutoire immédiatement.

La formule exécutoire *

Selon l'article 502 du NCPC *« nul jugement, nul acte ne peut être mis à exécution que sur présentation d'une expédition revêtue de la formule exécutoire, ... ».*

Il est donc nécessaire de demander auprès du secrétariat-greffe de la juridiction, conseil de prud'hommes ou cour d'appel, une copie de la décision avec la formule exécutoire appelée « grosse ».

La chose jugée

- **L'autorité de la chose jugée** est le caractère qui s'attache à une décision qui tranche tout ou partie du principal, dès son prononcé.

Les décisions provisoires, mêmes exécutoires, ne bénéficient pas de l'autorité de la chose jugée.

- **A force de chose jugée** la décision qui n'est susceptible d'aucun recours suspensif.

N'a donc pas la force de chose jugée la décision prud'homale régulièrement frappée d'appel.

L'arrêt de la cour d'appel passe en force de chose jugée dès son prononcé.

(2) – La notification des arrêts de la cour de cassation est régie par l'article 1022-1 du NCPC.
(3) – Un prochain article traitera de la tarification des actes des huissiers.

Certains secrétariats-greffes de cours d'appel apposent la formule exécutoire directement sur l'exemplaire de notification. Cela permet donc de gagner du temps. Cette mesure devrait être généralisée à toutes les cours et étendue à toutes les décisions provisoires et en dernier le ressort des conseils de prudhommes.

3. Le recours à l'huissier

L'huissier de justice est un officier ministériel qui a seul qualité pour signifier les actes et les exploits et procéder à l'exécution les décisions de justice.

L'huissier achète son office dont le prix est contrôlé par la chancellerie. Il est nommé dans ses fonctions par un arrêté ministériel du garde des sceaux, qui fixe la circonscription territoriale pour ses interventions, en principe le ressort du tribunal d'instance.

C'est un auxiliaire de justice dont les émoluments sont fixés par l'autorité réglementaire. Un décret n° 67-18 du 15.01.67 régulièrement révisé tarifie le coût des actes des huissiers de justice (3), Les textes essentiels sur la réglementation de la profession peuvent être consultés dans l'appendice du NCPC, édition Dalloz.

L'huissier qui va intervenir est un de ceux installés dans le ressort du tribunal d'instance du domicile de votre adversaire. Vous pouvez donc en contacter un directement. La liste est généralement affichée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Néanmoins vous pouvez vous adresser à l'huissier le plus proche de votre domicile.

La rencontre avec l'huissier doit être l'occasion de fournir les imprimés de notification, la grosse et de déterminer le montant de la somme à recouvrer, principal et intérêts légaux (4). En outre vous devez vous renseigner sur le délai probable et le coût de l'opération. D'ores et déjà vous pouvez retenir qu'il peut apparaître utile de confirmer par écrit vos instructions à l'huissier de justice.

II) Le déclenchement de l'exécution forcée

Les règles qui régissent l'exécution des décisions prud'homales sont dispersées dans le code du travail, l'ancien code de procédure civile, le NCPC, le code de l'organisation judiciaire, le code civil, voire le code de commerce... et dans des textes épars et non codifiés. Il n'est pas facile de s'y retrouver. La chancellerie a dans ses cartons un projet de refonte des règles relatives à l'exécution des décisions de justice dans un livre du NCPC relatif aux voies d'exécution, c'est-à-dire principalement le régime des saisies.

L'exécution forcée d'une décision ou procédure de saisie-exécution a pour objet la mise sous main de justice et la vente des biens appartenant au débiteur en vue du paiement des créances sur le prix obtenu.

La saisie oppose celui qui la déclenche, le saisissant, c'est-à-dire le créancier, à celui qui la subit, c'est-à-dire celui dont les biens sont saisis.

Il existe différentes catégories de saisies.

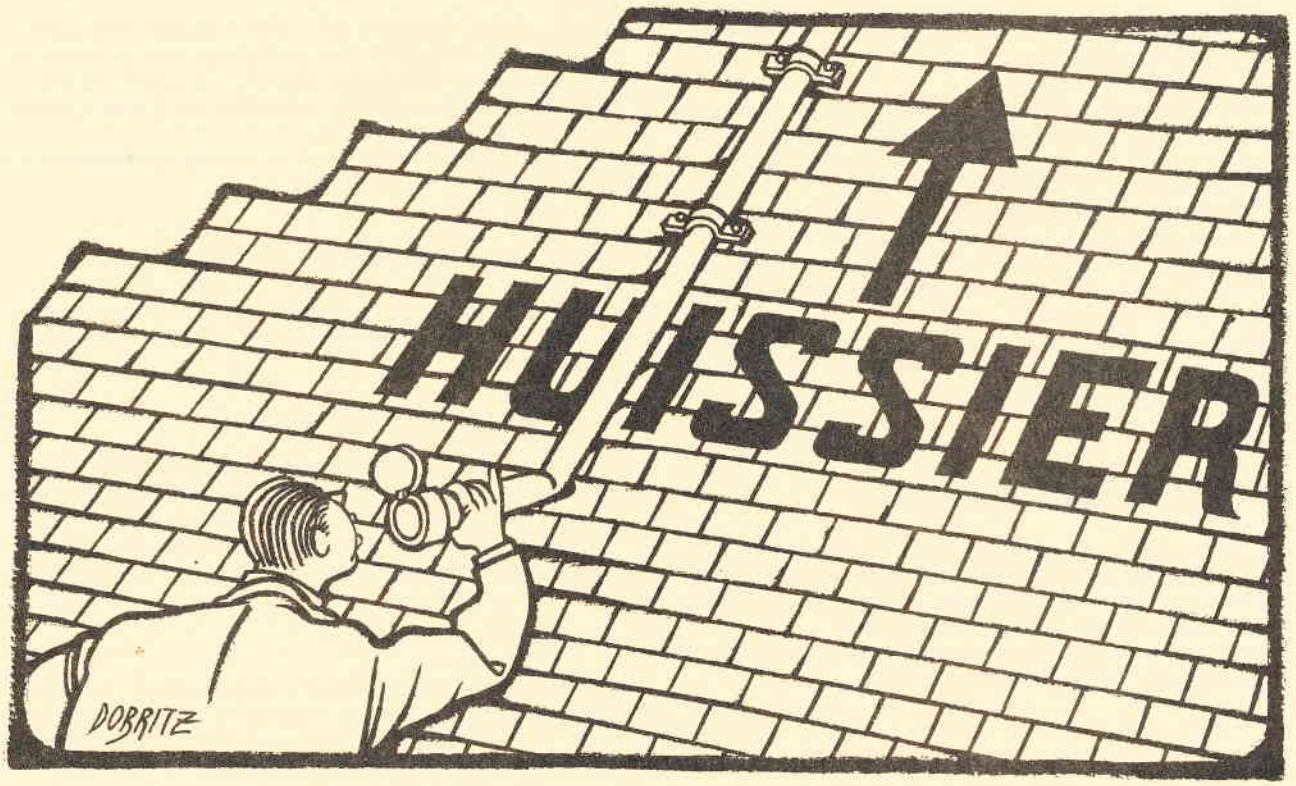
• Selon le moment, les auteurs distinguent les saisies conservatoires et les saisies-exécution. Il s'agit en fait de deux opérations distinctes : la première a pour objet de priver le saisi de son bien et la seconde de le transférer au saisissant.

• Selon les biens concernés on distingue les saisies mobilières qui ont pour objet un bien meuble des saisies immobilières.

La saisie-arrêt des comptes bancaires est une forme particulière de saisie dont les règles seront précisées.

Avant d'examiner le déroulement des différentes saisies essayons de répondre aux questions que le salarié peut légitimement se poser avant de recourir au recouvrement forcé :

– quelles sommes puis-je faire exécuter ?
– l'huissier va me demander de l'argent, combien ?
– est-ce que je pourrai récupérer cette provision et quand ?



1. Sur quelles sommes peut porter l'exécution ?

Il s'agit de toutes les sommes figurant sur la décision de justice dans la mesure où, comme on l'a vu ci-dessous, celle-ci est exécutoire.

Il convient d'ajouter les intérêts légaux et les dépens (articles 695 du NCPC).

2. Quelle provision l'huissier peut-il réclamer ?

En principe, la charge des frais d'exécution sera supportée par le débiteur. En pratique, l'huissier demande au créancier une provision pour couvrir les dépenses qu'il va être amené à engager pour recouvrir la créance.

Les sommes réclamées par l'huissier au titre de couverture dépendent donc du coût des actes qu'il estime utile d'effectuer pour recouvrer les créances. S'il perçoit des sommes d'argent, l'huissier délivre un reçu. Certes, l'organisation syndicale peut tenter de négocier des facilités avec le ou les huissiers avec qui elle travaille. Il faut cependant savoir que cet officier ministériel n'effectuera des démarches que s'il a l'assurance de rentrer dans ses frais, ce qui est légitime dans le système actuel.

Si la provision réclamée par l'huissier apparaît trop élevée, il faudra demander le détail des procédures envisagées. Rappelons que l'aide judiciaire peut être allouée pour couvrir les frais d'huissier (5).

3. Quand peut-on récupérer cette provision ?

Cette provision est une avance pour couvrir les frais que l'huissier va être amené à engager. Lorsque le débiteur règlera sa dette entre les mains de l'huissier celui-ci y ajoutera ses frais.

Dans un délai maximum de **deux mois** à compter de la réception des sommes, l'huissier de justice doit vous les reverser. Il déduira ses émoluments et frais et ajoutera la provision que vous lui avez versée.

Pour vaincre la résistance de l'adversaire il ne faut pas hésiter à mettre en œuvre les procédures d'exécution forcée même si elles ne relèvent pas de la compétence des conseils de prud'hommes (R. 516-36).

Certains préconisent la mise en cessation de paiements de l'entreprise par la saisine du tribunal de commerce. Même si la procédure ne se déroule pas jusqu'à la mise en faillite, la menace de la mesure et la publicité amènent généralement l'adversaire à s'exécuter.

Attention : si le débiteur ne peut être joint ou fait défaut, la provision et d'une manière générale tous les frais d'huissier restent à la charge du créancier.

III. La saisie mobilière

Cette procédure permet de dessaisir le débiteur de ses biens mobiliers puis de les faire vendre pour régler la dette. Elle est appelée aussi saisie-exécution et est régie par les articles 583 et 625 de l'ancien code de procédure civile.

En fait ce procédé permet de poursuivre deux objectifs selon les deux moments de la procédure.

(4) Action Juridique n° 51 J p. 21.
(5) Action Juridique n° 39 p. 15 et n° 56.

1) Les deux objectifs de la saisie

• Dans un premier temps placer certains biens sous le contrôle de la justice. Cette phase est une mesure préparatoire ou conservatoire qui a pour objet d'éviter que le débiteur ne fasse disparaître ce bien qui est une garantie de solvabilité.
• Dans un second temps, et si la dette n'a toujours pas été payée, déposséder le débiteur de son bien afin d'obtenir le prix de la vente en paiement de la créance. Cette phase est proprement dite exécutoire.

2) Quels sont les biens qui peuvent être saisis ?

L'article 2092-2 du code civil précise ceux qui ne peuvent être saisis et l'article 592 de l'ancien code de procédure civile énumère dans le détail les biens mobiliers nécessaires à la vie et au travail du saisi : vêtements, denrées alimentaires... instruments de travail nécessaires à l'exercice personnel de l'activité professionnelle.

Toutefois, l'article 592-1 tempère l'interdiction générale en précisant dans quels cas ces biens peuvent néanmoins être saisis.

Les biens qui n'appartiennent pas au débiteur sont insaisissables. Certaines difficultés peuvent donc survenir.
• Les matériels dont disposent les artisans, les industriels ou les professions libérales peuvent être en leasing, c'est-à-dire en location. Ces biens restent donc la propriété du bailleur et ne peuvent être saisis.
• Certains matériels peuvent être achetés à crédit et faire l'objet d'une inscription de nantissement au greffe des tribunaux de commerce en garantie de paiement du prix d'achat. Là encore, ces biens sont insaisissables.
• D'autres matériels dont l'entreprise a l'utilisation peuvent être loués ou prêtés par une autre entreprise. Ils sont également insaisissables.
• En outre, certains biens peuvent déjà faire l'objet d'une autre saisie ou même d'une faillite. Là encore il y a une difficulté.
• Enfin, ayant à saisir les biens d'une société civile professionnelle, l'huissier peut se voir objecter que les matériels appartiennent à chacun des associés. Le jugement exécutoire concernant la société ne s'applique pas contre les associés. La saisie est impossible.

Il en est de même des biens de famille insaisissables en fonction de la loi du 12.07.1909.

3) Le déroulement de la saisie

On examinera successivement les trois actes de la saisie mobilière – commandement, saisie, vente – ainsi que le recours du saisi.

Le commandement de payer

Cette démarche est obligatoirement faite par l'huissier. L'officier ministériel délivre un acte rappelant la décision exécutoire, énonçant la somme à payer et ordonnant de payer cette somme. Le commandement a pour effet de rendre possible la saisie après l'expiration d'un délai minimum d'un jour.

La saisie des meubles

L'huissier de justice se rend à l'endroit où se trouvent les objets à saisir. Si le débiteur est absent, l'huissier peut faire appel au commissaire de police ou à défaut au maire de la commune pour faire forcer la porte.

La saisie conservatoire

Elle est réglementée par les articles 48 à 57 de l'ancien code de procédure civile.

C'est une saisie de caractère provisoire qui a pour objet d'interdire au propriétaire d'un bien de s'en dessaisir provisoirement.

Le recours à ce procédé est possible, même sans titre exécutoire. Il suffit que la créance semble en péril et paraisse fondée en son principe.

C'est le juge de l'exécution qui autorise la saisie conservatoire. Le début de la procédure se déroule hors de la présence du débiteur.

Exemple

Un VRP licencié craint que son entreprise dépose son bilan dans les prochaines semaines, alors qu'elle reconnaît lui devoir une indemnité de clientèle sans pouvoir la chiffrer. Le VRP peut demander au président du TGI par une ordonnance sur requête, la saisie conservatoire d'une somme qu'il évaluera, sur les comptes de l'entreprise pour garantir sa créance.

Ensuite, l'auxiliaire de justice renouvelle son commandement de payer, c'est l'« itératif commandement », et à défaut de paiement dresse l'inventaire des objets qu'il entend saisir. Il désigne ensuite un gardien des objets saisis qui peut être le saisi lui-même.

L'huissier de justice dresse un procès-verbal qui consigne l'inventaire des biens saisis ; ce document est signé par l'huissier et le gardien.

Si le saisi reste propriétaire des meubles saisis, il ne peut plus les transporter ailleurs sous peine de délit de détournement des biens saisis, réprimé par les articles 251-1 et 400 du code pénal.

La vente des meubles

Celle-ci ne peut intervenir avant un délai de huit jours après la saisie ou, le cas échéant, celui de la signification du procès-verbal de saisie.

La vente doit être publique et annoncée dans la presse et par des affiches apposées sur le lieu des objets saisis, à la mairie, au tribunal d'instance, au marché le plus proche, ainsi qu'au lieu où se fera l'adjudication.

Juste avant la vente, l'huissier procède à un nouvel inventaire : le récolement. Le procès-verbal de récolement est fait en présence du gardien et met fin à sa mission.

La vente proprement dite a lieu à la salle des ventes, sur le marché public ou sur le lieu de saisie des matériels. Elle se fait aux enchères publiques et par officier ministériel : commissaire priseur, huissier ou notaire.

La vente entraîne le transfert de la propriété du bien à l'adjudicataire. Le débiteur est dépossédé. Le prix de la vente est versé aux créanciers sous déduction des frais.

Les recours du saisi

Celui-ci peut faire un emprunt pour payer sa dette. Il peut aussi demander des délais au juge si ceux-ci sont refusés par le créancier. Il peut également saisir le juge pour contester la procédure, soit pour vice de forme soit sur le fond : la saisie est injustifiée parce que la dette a été réglée, la saisie est irrégulière parce que la signification est incomplète ... Le saisi peut aussi faire opposition à commandement.

Le juge compétent est celui du domicile du débiteur. C'est le juge d'instance si la créance est inférieure à 30 000 F, le juge du TGI au-dessus. Le tribunal statue en référé.

IV. La saisie-arrêt

Cette procédure permet à un créancier d'intercepter chez un tiers (un banquier par exemple) des sommes d'argent appartenant à son débiteur. Comme pour la saisie-exécution on distingue deux temps : une phase conservatoire ou préparatoire et une phase exécutoire proprement dite (art. 557 à 580 de l'ancien code de procédure civile).

La saisie peut porter sur un compte postal ou bancaire, un livret de caisse d'épargne, un livret codevi ... Nous n'examinons pas la saisie-arrêt sur salaire qui demeure possible si le débiteur est salarié (6).

Alors que dans la saisie mobilière, deux acteurs sont en présence, dans la saisie-arrêt il existe trois intervenants : le créancier saisissant, le débiteur-saisi et le tiers-saisi. (7)

Le déroulement de la procédure

1 - **Signification de la saisie-arrêt** au tiers-saisi par huissier. Le tiers-saisi devient gardien de la créance, il ne peut plus en disposer, ni la remettre au saisi.

2 - **Assignation en validité.** L'huissier délivre au débiteur un acte au nom du créancier. Ce document l'informe de la saisie-arrêt et l'assigne en justice pour la faire valider.

3 - **Contre-dénonciation au tiers-saisi** pour l'informer que la saisie se poursuit.

4 - **Déclaration affirmative,** c'est l'enregistrement de la déclaration du tiers-saisi qui confirme qu'il est bien détenteur des sommes dues par le débiteur et leur montant.

5 - **Jugement de validité.** L'audience de validation est publique et contradictoire. Le juge se borne à vérifier la régularité de la procédure puisqu'il existe un titre exécutoire. Le jugement permet au saisissant de se faire payer par le tiers-saisi.

Le tribunal compétent est celui du domicile du saisi. Selon que la créance sera inférieure ou supérieure au taux de compétence en dernier ressort des tribunaux en matière civile, ce sera le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance : actuellement 30 000 F.

Comme dans toute procédure de saisie le débiteur peut demander la mainlevée et proposer au juge de constituer des garanties équivalentes.

Ainsi la saisie-arrêt d'un compte bancaire paralyse le fonctionnement de toutes les sommes de ce compte alors que la créance peut ne représenter qu'un quart par exemple des sommes immobilisées.

Dans ce cas, le saisi peut demander au juge de **« cantonner »**, c'est-à-dire de bloquer uniquement la somme dûe pour pouvoir disposer librement du reste de ses fonds. Cela reste théorique car il vaut mieux régler tout de suite les sommes dues.

En bref, et pour faciliter le recouvrement des sommes allouées par le conseil de prud'hommes, il y a lieu pour le salarié et son défenseur de se renseigner non seulement sur les comptes bancaires de l'entreprise mais aussi sur les biens que détient cette entreprise : véhicules, matériel, stock de marchandises ... Il convient de ne pas attendre la dernière minute. En ce qui concerne les frais d'huissier nous y reviendrons dans un prochain article.

---

(6) – Action Juridique n° 52 P p. 11.

(7) – Le créancier saisissant est celui à qui on doit de l'argent
– Le débiteur saisi est celui qui doit de l'argent.
– Le tiers saisi est celui qui possède un dépôt des sommes appartenant à débiteur : banque, établissement de crédit...

RIDIQUE ACTUALI

Requalification d'un stag à la bie professionnelle (S et compétence prud'hom

En vertu de l'article L.511.1 du Code du travail, la compétence des conseils de prud'hommes est limitée aux litiges nés d'un différend opposant un employeur et un salarié titulaire d'un contrat de travail, ce qui n'est pas le cas d'un stagiaire de la Formation professionnelle.

Toutefois, lorsque des éléments de fait permettent de démontrer que la situation de stagiaire masque en réalité l'existence d'un véritable contrat de travail, **le Conseil de prud'hommes redevient compétent par le jeu de la requalification du statut de stagiaire.** C'est ce que vient d'affirmer la Cour d'appel de Rennes dans un arrêt du 10.9.87.

Les faits étaient les suivants : un jeune saisit le Conseil de prud'hommes de Brest pour obtenir un rappel de salaires et diverses indemnités à la suite de la rupture unilatérale de son SIVP. Le Conseil de prud'hommes se déclare incompétent et renvoie l'afaire devant les tribunaux de droit commun. Le jeune forme un contredit et apporte devant la juridiction d'appel les éléments de fait permettant de démontrer que le stage avait en réalité pour objet de remplacer un salarié licencié. La Cour d'appel admet la compétence du Conseil de prud'hommes dans les termes suivants :

« Considérant que pour se déclarer incompétent en la matière, le Conseil de prud'hommes a estimé qu'il ne se trouvait pas dans le cas particulier de l'espèce, en présence d'un contrat de travail ;

Mais que si une convention de stage d'initiation à la vie professionnelle SIVP n'est pas en principe un contrat de travail *dans la mesure où son objet*

e d'initiation SIVP) ale.

n'est pas en réalité la fourniture de ce dernier et demeure le concours à l'orientation de l'initié par la découverte de la vie de l'entreprise et par le rélévé de ses aptitudes personnelles au travail qui y est fait, **elle peut le devenir notamment par détournement se son véritable but.**

Considérant que c'est précisément cet aspect de la chose que Yann Montfort a fait ressortir beaucoup plus clairement qu'il ne l'avait fait en pemière instance, en donnant le 18 mars 1987 pour motifs à son contredit : – qu'en la circonstance, il avait purement et simplement remplacé un salarié licencié – que si durant les premiers jours de sa présence, Monsieur Jouy l'avait effectivement initié aux rudiments du travail à effectuer, ce travail était rapidement devenu un travail à part entière de quinze heures à deux heures du matin donc bien au-delà des trente neuf heures par semaine prévues au contrat, au cours duquel, il remplissait les fonctions de barman, il servait toutes les consommations et en percevait le coût, il desservait et essuyait les tables, il arrivait une heure plus tôt le mercredi pour faire la cave, il lavait, essuyait et rangeait les verres, il assurait la propreté du bar, le balayant, le lavant, le rangeant, et nettoyant sa vitrine, et il terminait sa journée après l'heure de fermeture, par le rangement du matériel et le nettoyage des sanitaires, **bref que sous le couvert du contrat d'initiation à la vie professionnelle qui permettait à Madame Jouy d'avoir un employé aux moindres frais puisqu'elle ne le payait que vingt sept pour cent du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le surplus étant à la charge de l'Etat, il travaillait à plein temps et au-delà de l'horaire normal ainsi que confirmé par attestations.**

Qu'ainsi la version de Montfort, celle selon laquelle la convention de stage d'initiation à la vie professionnelle SIVP aurait par détournement de son but et pour le plus grand avantage de Marie-Victorine Jouy, dissimulé la réalité d'un véritable contrat de travail, **n'a rencontré aucun démenti et doit en conséquence être retenue ;**

Qu'en pareil état, l'appréciation des différends survenus à l'occasion de ce contrat, rentre bien dans la compétence d'attribution de la juridiction prud'homale, en l'espèce Conseil de prud'hommes de Brest ;

Par ces motifs

Dit régulier et recevable le contredit élevé par Yann Montfort sur le jugement d'incompétence du 10 mars 1987 ;

Au fond,

Fait droit à ce recours ;

Infirme le jugement entrepris par lui ;

Dit que sous le couvert du contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle SIVP régularisé le 3 septembre 1986, il y a eu en fait entre Marie-Victorine Jouy et Yann Montfort un contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail et relevant pour les différends nés à son occasion, de la juridiction prud'homale ;

Renvoie en conséquence les parties à débattre du dernier état des prétentions au fond de Yann Montfort devant cette juridiction, en l'espèce Conseil de Prud'hommes de Brest ;

Condamne Marie-Victorine Jouy aux entiers dépens de l'incident. »

Saisie arrêt sur salaires

Les proportions dans lesquelles les rémunération peuvent être saisies ou cédées viennent d'être modifiées à la suite de la parution du **décret n° 87-857 du 22.10.87** (JO du 24.10.87). Les nouveaux taux sont applicables aux rémunérations à échoir à partir du 1.1.88, même si elles ont fait l'objet d'une saisie-arrêt ou d'une cession notifiée avant cette date. Ils se substituent aux taux fixés par le décret du 2.8.1983 figurant dans la fiche pratique d'Action Juridique n° 52 consacrée à la saisie-arrêt sur salaire.

Les nouveaux taux s'appliquant à la rémunération annuelle sont les suivantes :

– 1/20è jusqu'à 15 000 F (au lieu de 13 000 F)

– 1/10è sur la portion supérieure à 15 000 F jusqu'à 30 000 F (au lieu de 26 000 F)

– 1/5è sur la portion supérieure à 30 000 F jusqu'à 45 000 F (au lieu de 39 000 F)

– 1/4 sur la portion supérieure à 45 000 F jusquà 60 000 F (au lieu de 52 000 F)

– 1/3 sur la portion supérieure à 60 000 F jusqu'à 75 000 F (au lieu de 65 000 F)

– 2/3= sur la portion supérieure à 75 000 F jusqu'à 90 000 F (au lieu de 78 000 F)

– Totalité sur la portion supérieure à 90 000 F (au lieu de 78 000 F).

– Chacune des tranches de 15 000 F est majorée d'une somme de 4 800 F par enfant à charge au sens de la législation des prestations familiales.

Rédaction : 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 82 30
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) 42 03 81 35
Abonnement annuel (8 numéros) : 200,00 F (Adhérents CFDT : 185,00 F) - le numéro : 31,00 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. 1993)