action juridique

# L'utilisation des heures de délégation

# Les SIVP

# Les vacataires dans la fonction publique

77
JUILLET 89 - 44 F

Service Juridique CFDT

# SOMMAIRE


## Etude

L'utilisation des heures de délégation 3

## Le point sur...

Les stages d'initiation à la vie professionnelle 9

## Fonctions publiques

Les droits des « vacataires » 13

## Documents

- Insertion professionnelle des jeunes 17
- Protection des délégués Licenciement économique 21
- Désignation du CHSCT 23
- Contestation de l'usage des heures de délégation 24

## Sélectionné pour vous

- Paiement des salaires
- Registres obligatoires
- Indemnités de préavis et de licenciement
- Représentant syndical au CCE
- Délégué changeant de catégorie professionnelle 25

## Réponses à vos questions

- Mutation disciplinaire
- Heures de délégation - Accident
- Convention de conversion - Compétence prud'homale
- Démonstrateur - Participation aux élections
- Dispense d'exécution du préavis
- Elections CE - Petits établissements 26


Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I - IV


Revue réalisée par le service juridique de la CFDT
(Tél. 42 03 82 30)
Directeur de la publication : Nicole Notat
Rédacteur en chef : Francis Naudé
CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874
Maquette : Agence A. Set et ID.Graphique
Imprimerie : ID. Graphique/Paris (42 47 76 80)




## Réabonnez-vous vite!

Les responsables du fichier des abonnés à Action Juridique ne sont pas satisfaits : une proportion importante d'abonnés attend la dernière minute pour se réabonner à la revue. Dix pour cent d'entre vous ne se réabonnent qu'après la lettre les informant de la fin de l'abonnement. Il arrive que des réabonnements soient enregistrés deux ou trois mois après l'échéance. Conséquence : des envois complémentaires avec des étiquettes faites manuellement doivent être adressées après la parution du numéro. Cela prend du temps et coûte plus cher. Les retardataires prennent le risque de ne pas posséder une collection complète de la revue.
Alors, un petit effort vous est demandé. N'attendez pas la dernière minute pour vous réabonner. Dans la mesure du possible faites-le dès réception de la première lettre vous indiquant que votre abonnement est proche de son échéance. A l'avenir, nous ne ferons plus d'envois complémentaires. Le premier numéro servi sera celui paraissant après enregistrement du réabonnement.
Vous pouvez aussi opter pour le paiement automatique de votre abonnement (dépliant spécial sur demande à CFDT-PRESSE). Tout souci vous est alors épargné et vous ne prenez aucun risque d'interruption de l'abonnement.
Dans l'intérêt de chacun, ne tardez pas à renouveler votre abonnement. Merci d'avance.

Francis NAUDÉ
Rédacteur en chef

**Au sommaire du prochain numéro**

- Le licenciement économique
- La diffamation

# L'utilisation des heures de délégation

En instituant un paiement de plein droit des heures de délégation et un contrôle judiciaire a posteriori sur leur utilisation, les lois Auroux de 1982 n'ont résolu qu'une partie des problèmes rencontrés dans la période antérieure. Le contentieux reste aujourd'hui abondant. Cette étude rend compte des solutions actuelles données par la jurisprudence et précise les conséquences pratiques à en tirer.

Pierre LANQUETIN

**La réforme de 1982 et ses limites**

- La règle du paiement de plein droit
  - L'énoncé de la règle
  - Non application aux dépassements pour circonstances exceptionnelles
  - Présomption de bonne utilisation
- Le crédit d'heures n'est pas un forfait
  - Conception du crédit d'heures
  - Conséquences de cette conception

**Les activités en rapport avec le mandat**

- Vision restrictive des missions
- Activités déclarées hors mandat
- Rôle de l'usage

**Le contrôle de l'utilisation des heures**

- Absence de contrôle direct par l'employeur
  - Le conflit de principes
  - Absence de contrôle a priori
  - Les demandes patronales a posteriori
- Le contrôle judiciaire
  - Charge de la preuve et justifications
  - Les arrêts de 1989 : premier redressement ?
  - Les indications à donner devant le juge du fond
  - Les demandes patronales en référé
- Le délit d'entrave
  - Actions judiciaires patronales de neutralisation des délégués
  - Actions pénales pour entrave

# La réforme de 1982 et ses limites

Les textes qui régissent aujourd'hui les heures de délégation résultent de la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel et de la loi du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces textes sont codifiés aux articles :
- L. 412-20 pour les délégués syndicaux,
- L. 424-1 pour les délégués du personnel,
- L. 434-1 pour les membres du comité d'entreprise,
- L. 236-7 pour les représentants du personnel au CHSCT.

Dans le domaine des heures de délégation, la principale innovation issue de 1982 est la règle du paiement de plein droit. Toutefois le crédit d'heures n'est pas devenu un forfait et un contrôle judiciaire à l'initiative de l'employeur peut être exercé sur son utilisation.

## La règle du paiement de plein droit

Cette règle instaurée en 1982 concerne les heures comprises dans le crédit mais la jurisprudence en écarte l'application en cas de dépassement pour circonstances exceptionnelles.

### L'ÉNONCÉ DE LA RÈGLE

Elle est formulée de manière identique dans les différents textes cités ci-dessus :
*« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente ».*
Cette solution législative a permis de mettre fin aux pratiques de certains employeurs qui se faisaient justice à eux-mêmes en retenant d'office sur le salaire du représentant du personnel les heures de délégation dont ils contestaient l'usage.

### NON-APPLICATION AUX DÉPASSEMENTS POUR CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Les différents textes précités disposent que le temps de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.
La règle du paiement de plein droit s'applique-t-elle à ces heures qui dépassent le contingent prévu par la loi ou l'accord ?
La Chambre sociale de la Cour de cassation (1) puis la Chambre criminelle dans un arrêt du 26 mai 1987 (2) ont apporté une réponse négative. La Chambre criminelle indique :

*« l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions est limité aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par accord collectif plus favorable et ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié d'établir l'existence préalablement à tout paiement par l'employeur, de même que la conformité de l'utilisation des dites heures eu égard au mandat représentatif dont il est investi ; »*

### PRÉSOMPTION DE BONNE UTILISATION

Elle ne figure pas explicitement dans les textes mais elle se déduit de la règle du paiement de plein droit. L'employeur doit payer les heures de délégation à l'échéance normale (et dans la limite du crédit) parce que les heures de délégation sont présumées avoir été utilisées en conformité avec leur objet, c'est-à-dire pour l'exercice du mandat (3).
Si l'existence de cette présomption n'est pas discutée par contre sa portée exacte est très controversée. Elle a été fortement érodée par la jurisprudence.

## Le crédit d'heures n'est pas un forfait

La réforme de 1982 n'a pas modifié la conception initiale du crédit d'heures et cette conception entraîne plusieurs conséquences sur la liberté d'utilisation de ce temps.

### CONCEPTION DU CRÉDIT D'HEURES

Comme le rappelle régulièrement la Chambre criminelle de la Cour de cassation *« le crédit d'heures de délégation ne constitue pas un forfait »* (4).
L'idée de forfait c'est l'idée d'un temps rémunéré par l'employeur dont l'utilisation serait laissée entièrement à la libre appréciation des intéressés eux-mêmes sans que l'employeur puisse diligenter un contrôle, même a posteriori, sur son utilisation.
Tel n'est pas le cas aujourd'hui ; le temps de délégation est un temps **affecté** par la loi elle-même à l'exercice du ou des mandats. Le délégué est

(1) Soc. 21 juillet 1986 Bull. n° 401 p. 305
(2) Bull. crim. n° 219 p. 601
(3) Antérieurement à 1982, la Chambre criminelle avait déjà affirmé l'existence d'une telle présomption pour les délégués syndicaux dans un arrêt de principe du 9 avril 1976 (Yaouanc). Bull. Crim. 1976, n° 110 p. 268, Syndicalisme Hebdo, 27 mai 1976.
(4) Par exemple : Crim. 23 février 1982 Bull. crim. n° 59 p. 153.

dispensé d'accomplir son travail professionnel mais ce temps de liberté doit être utilisé par lui à l'exercice de ses fonctions.

CONSÉQUENCES DE CETTE CONCEPTION

Cette conception du crédit d'heures entraîne trois conséquences essentielles :

• **Première conséquence** : l'employeur, après paiement, peut mettre en œuvre un contrôle judiciaire a posteriori sur l'utilisation faite du temps de délégation.
Cette action judiciaire prend la forme d'une demande en référé sur l'utilisation du temps de délégation et/ou d'une action en remboursement des heures de délégation par une procédure au fond devant le conseil de prud'hommes.

• **deuxième conséquence** : le contrôle judiciaire conduit le juge à définir les activités qui entrent ou non dans le champ de la mission des délégués. La jurisprudence de la Cour de cassation est, en la matière, défavorable aux délégués (5).

• **troisième conséquence** : la présomption de bonne utilisation qui résulte de la règle du paiement de plein droit, peut être sérieusement atténuée dans sa portée par le juge, au point de mettre en péril la liberté d'action des délégués. Telle est la situation aujourd'hui en l'état de la jurisprudence (6). Nous y reviendrons ci-après.

# Les activités en rapport avec le mandat

Le débat sur l'utilisation des heures de délégation conduit inévitablement le juge à préciser les activités qui entrent ou n'entrent pas dans la mission des délégués. Si l'on s'en tient aux décisions relatives à l'utilisation des heures de délégation la distinction entre les différentes missions (DP, DS, CE) n'apparaît pratiquement pas. Il est vrai que beaucoup de décisions concernent des représentants ayant plusieurs mandats.

## Vision restrictive des missions

La conception des missions telle qu'elle apparaît dans la jurisprudence de la Cour de cassation est particulièrement restrictive et tend à enfermer les délégués dans le cadre de l'entreprise et même de l'établissement.
L'activité doit être en « lien direct » avec l'accomplissement de la mission et la Chambre sociale exige une motivation précise du juge du fond quant à l'existence de ce lien (7). Le rattachement à l'entreprise est un autre trait dominant de la jurisprudence quand il s'agit d'inclure ou non une activité dans le cadre de la mission. Pour la Chambre sociale, la mission du délégué a pour seul objet la défense des intérêts du personnel de l'entreprise au sein de laquelle il a été désigné ou élu. Deux arrêts récents confirment la permanence de cette vision restrictive.
Dans un arrêt du 19 mars 1987 (8) la Chambre sociale de la Cour affirme :
*« ... attendu cependant que la mission des délégués syndicaux consiste à représenter leur organisation syndicale auprès du chef d'entreprise ; que l'assistance aux opérations d'un scrutin à caractère national n'entre pas dans leur mission, limitée au cadre de l'entreprise,*

Et dans un arrêt du 2 juin 1988 (9) elle approuve le conseil de prud'hommes qui a décidé *« que le temps consacré tant par les délégués du personnel que les délégués syndicaux à leur information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise »*.

## Activités déclarées hors mandat

Sont logiquement déclarées comme telles des activités personnelles n'ayant aucun lien même indirect avec le mandat (10).
Mais sont également exclues les activités de scrutateur pour les élections des administrateurs des caisses de sécurité sociale (11), l'assistance ou la représentation devant le conseil de prud'hommes (12) même pour des salariés de l'entreprise (13).
La participation aux réunions statutaires du syndicat n'entre pas dans le mandat du délégué syndical (14).
C'est encore l'absence de lien direct avec le mandat qui conduit à interdire aux élus toute utilisation du crédit d'heures pour une activité syndicale (15).

(5) Cf Action Juridique n° 56 D. p. 11 « La jurisprudence sur les heures de délégation ».
(6) Cf Le remarquable article J.M. Verdier ; la justification des heures de délégation : dérive jurisprudentielle et menaces sur la représentation du personnel. Dr. soc. nov. 1988 p. 713 et s.
(7) Soc. 13 décembre 1988 Bull. n° 657 p. 421.
(8) Bull n• 174 p. 110.
(9) Dr. soc. nov. 88 p. 723 ; Soc. 8 mars 1984 Juri-soc. 1984 SJ 86 ; Soc. 21 janvier 1987 Bull. n° 51 p. 32.
(10) Soc. 27 nov. 1985 n° 557 P. 404.
(11) Soc. 19 mars 1987 n° 174 p. 110 (précité).
(12) Cass. soc. 4 décembre 1980 Juri-soc. 1981 SJ 23.
(13) Conseil de prud'hommes St Germain en Laye 15 décembre 1987.
(14) Soc. 4 juin 1975 Cah. prud'h. 1975 p. 209 ; Soc. 25 janvier 1989 Poudoulec.
(15) Action Juridique n° 56 D. p. 12. La jurisprudence sur les heures de délégation.

### Rôle de l'usage

L'activité du délégué dans le cadre de son crédit d'heures peut résulter d'un usage. Ainsi un jugement du conseil de prud'hommes de Nantes du 12 mars 1985 (16) considère que l'organisation de la permanence tenue par les délégués au siège du syndicat constituait un usage ancien accepté par la direction et non dénoncé par elle. Les heures de délégation devaient donc être payées aux intéressés.

# Le contrôle de l'utilisation des heures

Si l'existence d'un contrôle judiciaire sur l'utilisation des heures de délégation ne peut en l'état actuel des textes être recusée dans son principe, en revanche l'employeur ne saurait imposer directement un tel contrôle même a posteriori. Il peut seulement saisir le juge.

## Absence de contrôle direct par l'employeur

#### LE CONFLIT DE PRINCIPES

La volonté de certains employeurs de contrôler l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel n'est pas nouvelle. Cette volonté se manifeste aujourd'hui essentiellement à l'égard des activités extérieures à l'entreprise par lesquelles se concrétisent notamment les relations avec le syndicat. **Le droit au contrôle** que prétendent détenir ces employeurs ne repose en réalité sur aucun fondement légal. Le seul droit reconnu à l'employeur par les lois de 1982 est celui de saisir le juge et de tenter de détruire devant lui la présomption de bonne utilisation.
La construction légale est directement inspirée de l'arrêt de la Chambre criminelle du 9 avril 1976 (Yaouanc) dont l'attendu de principe commence par ces termes *« les modalités de l'action syndicale échappant au contrôle de l'employeur... »*.
Pour les syndicats, cette absence de droit au contrôle direct par l'employeur sur l'utilisation des heures est nécessaire pour que soit assurée la **liberté d'action** des délégués dans l'exercice de leurs mandats. A défaut, l'action des délégués serait neutralisée parce que subordonnée à la volonté patronale.

#### ABSENCE DE CONTROLE A PRIORI

Elle est assez solidement établie aujourd'hui notamment par la jurisprudence de la Chambre criminelle.
Rappelons que l'employeur n'a aucun pouvoir d'appréciation sur le moment, l'opportunité ou le bien-fondé d'une prise d'heures de délégation (17). Il ne peut donc exiger du délégué qu'il indique l'utilisation qu'il entend faire de son temps de délégation.
La seule obligation qui pèse sur le délégué est d'informer du moment de son départ et de son retour afin de permettre notamment la comptabilisation des heures de délégation.
En pratique, les employeurs imposent fréquemment la rédaction de bons de délégation. La jurisprudence admet la licéité de telles pratiques sous réserve qu'elles n'aboutissent pas directement ou indirectement à un contrôle patronal (18). Ainsi, constitue un contrôle illicite, le fait pour l'employeur de donner le pouvoir au supérieur hiérarchique chargé du visa du bon de délégation d'apprécier le caractère urgent ou non de l'intervention du délégué (19).
La Cour de cassation admet l'instauration de bons de délégation par voie de mesures unilatérales (notes de service par exemple). La seule exigence porte sur le caractère « concerté » d'une telle mise en œuvre (20).

#### LES DEMANDES PATRONALES A POSTERIORI

L'employeur ne peut pas exiger avant tout paiement que le délégué lui rende compte de l'emploi de son crédit d'heures. La Chambre criminelle estime qu'une telle exigence constitue le délit d'entrave même si l'employeur paie à l'échéance normale les heures de délégation (21).
Après paiement le délégué est-il tenu néanmoins de donner des explications ou des justifications sur l'utilisation de son crédit d'heures ?
De telles demandes sont fréquentes soit verbalement soi même par lettres recommandées.
Certains auteurs se prononcent nettement pour une réponse négative. Ainsi J.E. Ray indique (22) :

(16) Laving-glaces. Egalement : Soc. 7 mars 1989 Sté Vallourec c/CoHerveté - Francis Lefebvre RJS 4/89 p. 181.
(17) En ce sens Liaisons soc. Délégués du personnel 1986 p. 65 : Cf également J.E. Ray « Les heures de délégation » Jurisclasseur Travail Fasc. 13-20 n° 44.
(18) Crim. 12 avril 1988 Bull. crim. n° 155 p. 402.
(19) C. Appel Versailles 13 décembre 1988 Bureau Véritas c/Makuch.
(20) Crim. 12 avril 1988 précité ; Crim. 10 janvier 1989 UD CFDT de la Loire c/Jacque et Peugeot.
(21) Crim. 22 mai 1988 Jurisp. UIMM n° 89-514 p. 160.
(22) J.E. Ray « Le contrôle de l'utilisation des heures de délégation » Dr. soc. nov. 1986 p. 757.
Dans le même sens Liaisons soc. n. précité p. 67.

*« Dans le cadre du crédit d'heures « normal » la présomption de bonne utilisation doit permettre au délégué de s'en tenir au minimum : affirmer qu'il est bien parti en délégation (absence autorisée par la loi) indiquer le temps exact consacré à cette activité en vue du paiement, obligatoirement à l'échéance normale ».*
La jurisprudence semble également se clarifier en ce sens. Les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation jusqu'en 1988 ne permettaient pas de distinguer refus à l'égard de l'employeur et refus devant le juge (23). Dans une affaire récente, portée devant la Cour de cassation (24), un employeur reprochait au jugement du Conseil de Prud'hommes d'avoir décidé que les délégués concernés avaient pu légitimement garder le silence sur la nature des occupations réalisées par eux pendant les heures de délégation.
La Chambre sociale rejette néanmoins le pourvoi patronal mais en se plaçant exclusivement sur le terrain de la charge de la preuve (ci-après).
Pas de contrôle a posteriori sur l'utilisation des heures de délégation hors saisine du juge : telle est la règle qui se dégage progressivement.

## DÉPASSEMENT DU CRÉDIT D'HEURES

**Dans quels cas le délégué peut-il prétendre au paiement des heures prises en sus du crédit d'heures ?**
**Dans trois hypothèses répond la Chambre sociale de la Cour de cassation (7 janvier 1988, Bull. n° 25 p. 15) :**
**– circonstances exceptionnelles,**
**– accord de l'employeur,**
**– usage.**
**La Chambre criminelle dans un arrêt du 3 juin 1986 (CFDT et Artefix) approuve la définition suivante des circonstances exceptionnelles :**
***« elles constituent une activité inhabituelle, nécessitant de la part desdits représentants, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre ».***

## Le contrôle judiciaire

L'employeur qui n'a pas obtenu du délégué les informations demandées sur l'utilisation des heures peut, après paiement, mettre en œuvre le contrôle judiciaire en saisissant le conseil de prud'hommes soit en référé soit au fond.
La question essentielle est alors de savoir comment s'organise le débat judiciaire sur le terrain de la preuve.

### CHARGE DE LA PREUVE ET JUSTIFICATIONS

Postérieurement à 1982 la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu une série d'arrêts très défavorables aux délégués qui déniaient en pratique toute portée à la présomption de bonne utilisation.
Dans un arrêt du 13 novembre 1985 Michelin c/Foulquier (25) elle déclare que si les textes imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale le temps alloué *« ces textes ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement de justifier de l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés »*. Cette formule est reprise dans les arrêts ultérieurs (26).
La même formulation a été retenue par la Cour pour admettre la compétence de la **formation de référé** à ordonner, sous astreinte, le cas échéant, la production des justifications par le délégué (27).
Dès lors, la voie était largement ouverte aux employeurs pour demander à répétition devant la formation de référé la justification, systématique dans certains cas, des heures de délégation.

### LES ARRÊTS DE 1989 : PREMIER REDRESSEMENT ?

Trois arrêts (28) dont un est publié intégralement dans ce numéro de la revue marquent incontestablement une évolution de la jurisprudence en la matière.

Dans ces trois arrêts, la Cour abandonne l'exigence de justification imposée aux délégués au profit d'une formule selon laquelle si les textes ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement *« de préciser les activités exercées pendant leur temps de délégation, c'est à charge pour l'employeur d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif »*.
Pour la première fois, la Cour impose à l'employeur dans le débat judiciaire la charge d'établir la non conformité de l'utilisation du temps de délégation.
On peut déduire de cet arrêt, que l'employeur, demandeur en justice, ne peut plus se contenter de saisir le juge *« même en étant incapable à l'origine d'étayer de simples soupçons »* comme le dit la cour d'appel de Rennes (29). C'est à lui qu'il appartient de détruire la présomption de bonne utilisation en apportant au soutien de sa demande des faits précis, récents et graves laissant supposer une utilisation abusive du mandat (30). Si tel est le cas, le délégué

(23) Cf notamment Soc. 13 novembre 1985 Bull. n° 536 p. 389. Dr. soc. nov. 1986 p. 761.
(24) Soc. 2 mai 1989 SA Vallourec c/Berthier et Theillou ; Législ. soc. n° 6238 ; publié dans le présent numéro.
(25) Bull. n° 536 p. 389.
(26) Soc. 2 juin 1988 SA Perrinel c/Leduby Dr. soc. 1988 p. 723.
(27) Soc. 17 décembre 1986 Chausson c/Covet et autre Bull. n° 606 p. 459 ; Soc. 12 novembre 1987 Bull. n° 644 p. 408.
(28) Soc. 28 mars 1989 sommaire n° 472 au Bulletin d'information de la Cour de cassation n° 283 ; Soc. 18 avril 1989 Dalloz 1989 IR p. 140 ; et surtout Soc. 2 mai 1989 S.A. Vallourec c/Berthier et Theillou précité.
(29) C. App. Rennes (corr) 9 mai 1988 Hassan et UD CFDT des Côtes du Nord c/Le Person, Dr. soc. 1988 p. 720.
(30) Action Juridique n° 56 D p. 14.

ne saurait refuser « *de préciser les activités exercées* » pour autant que la demande porte sur un nombre limité d'heures utilisées dans une période récente.

### LES INFORMATIONS A DONNER DEVANT LE JUGE DU FOND

Dans le débat judiciaire le délégué n'a pas à fournir un compte rendu détaillé de son activité. Il s'en tiendra à l'indication de l'objet des missions effectivement accomplies : préparation de la réunion de D.P., du CE, du CHSCT, préparation de la négociation d'entreprise pour un délégué syndical, démarches en lien avec un projet de licenciement etc... Il fera aussi apparaître, le cas échéant, les raisons de fait pour lesquelles il est difficile, sinon impossible de donner des indications précises sur ses activités : éloignement dans le temps, nécessité de conserver une certaine discrétion voire le secret sur ses démarches et activités (31). S'il ne peut se cantonner dans une position de refus pur et simple, à l'inverse, il doit éviter de se laisser prendre dans « l'engrenage » (32) de demandes de plus en plus précises auxquelles il n'est pas tenu de répondre. Telle est la logique de la présomption de bonne utilisation.

### LES DEMANDES PATRONALES EN RÉFÉRÉ

L'arrêt du 2 mai 1989 précité qui apparaît comme un premier redressement de la jurisprudence antérieure concerne le débat devant le juge du fond. Cette solution nouvelle peut-elle rester sans incidence sur les actions patronales en référé ?
Il serait paradoxal en effet que la charge qui pèse sur l'employeur d'établir devant le juge du fond la non conformité de l'utilisation des heures, l'autorise néanmoins à venir les mains vides devant la formation de référé pour tenter d'obtenir les éléments qui lui font défaut pour engager le procès. Il nous semble que l'article 145 du NCPC qui sert de fondement à ces actions permet une autre interprétation.

## Le délit d'entrave

S'agissant de la contestation de l'utilisation des heures de délégation, le contentieux n'est jamais pénal au départ depuis la réforme de 1982.
L'employeur après avoir payé les heures, comme la loi lui en fait obligation, va saisir la juridiction prud'homale soit en référé, soit au fond pour obtenir le remboursement des heures payées.
Profitant de l'affaiblissement de la protection résultant de la jurisprudence antérieure à 1989, certains employeurs n'ont pas résisté à la tentation de neutraliser l'action de leurs délégués par des actions judiciaires systématiques en justification et remboursement des heures de délégation.

### ACTIONS JUDICIAIRES PATRONALES DE NEUTRALISATION DES DÉLÉGUÉS

Ces actions prennent la forme d'actions soit en référé soit sur le fond dont les caractéristiques sont les suivantes :
• l'action vise souvent un nombre très élevé d'heures prises par les délégués, souvent sur plusieurs mois parfois même sur plusieurs années. C'est un véritable listing qui est annexé à la demande (33) ;
• ces actions sont souvent répétitives (34). Dès qu'un certain contingent d'heures a été utilisé par le délégué une nouvelle action est engagée par l'employeur. L'action judiciaire est utilisée comme moyen de contrôle systématique de l'activité des délégués.

### ACTIONS PÉNALES POUR ENTRAVE

Face à de telles stratégies patronales, la CFDT a décidé d'engager la contre offensive sur le terrain pénal pour entrave.
L'action pénale est engagée par voie de citation directe et a pour effet immédiat de suspendre la procédure prud'homale en vertu de la règle « le criminel tient le civil en l'état ». Sur le fond, l'argumentation principale tend à faire juger que la pratique des demandes systématiques de justification, même par voie judiciaire, fait obstacle au libre exercice de la mission des délégués. Elle prend appui sur la jurisprudence de la Chambre criminelle selon laquelle le délit d'entrave peut être constitué par « tout moyen » (35).
Dans l'affaire CFDT Côtes du Nord c/Le Person, le tribunal correctionnel de St Brieuc (1er octobre 1987) puis la cour d'appel de Rennes (9 mai 1988) (36) ont prononcé la relaxe de l'employeur. La CFDT a déposé un pourvoi devant la Chambre criminelle qui ne s'est pas encore prononcée.

(31) Cf J.M. Verdier (article précité) note pertinemment « un délégué n'est-il pas en droit de se retrancher derrière le secret de délibérations dont les organisateurs de réunions peuvent légitimement souhaiter que le contenu ne soit pas divulgué ? »
(32) J.M. Verdier, article précité.
(33) C. prud'hommes de Foix 30 juillet 1987 Ass. aide-ménagère c/Gallego Dr. soc. 88 p. 722 en annexe à l'article de J.M. Verdier ; C. prud'hommes de Nantes 12 mars 1985 Sté Laving Glaces.
(34) Dossier Aide-ménagère c/Gallego - Dossier Le Person.
(35) Crim. 5 avril 1973 Callens Bull. crim. n° 178 p. 429.
(36) Décisions publiées dans Droit soc. 1988 p. 719 et 720 ; cf également le commentaire de J.M. Verdier.

# Les stages d'initiation à la vie professionnelle

Les stages d'initiation à la vie professionnelle – SIVP – ont fait l'objet récemment de plusieurs textes qui réforment le dispositif et définissent de façon plus stricte les conditions de recours et de mise en œuvre. Nous en résumons ci-dessous les principales dispositions et faisons également le point sur la compétence prud'homale.

## Les textes

Les SIVP ont été créés par l'accord du 26 octobre 1983 puis légalisés par la loi du 3 janvier 1985 (art. L. 980-9 et suivants). Les abus dans l'utilisation des SIVP ont conduit à un premier protocole d'accord du 22 décembre 1986 rappelant les conditions d'utilisation de cette formule de stage. Les difficultés persistant, un deuxième protocole d'accord du 24 octobre 1988 a encadré de façon plus stricte le dispositif.
Ce protocole du 24 octobre 1988 a été repris par la loi du 13 janvier 1989 qui a modifié les articles L. 980-9 et suivants du code du travail. Cette loi a été complétée par plusieurs décrets d'application, le principal étant celui du 30 janvier 1989. Une circulaire ministérielle du 1er février 1989 a précisé les conditions d'application de l'ensemble de ces textes.
Le protocole du 24 octobre 1988 a également fait l'objet d'un nouvel accord du 1er mars 1989 qui intègre l'ensemble des modifications intervenues et remplace l'accord du 26 octobre 1983. En parallèle, une convention a été conclue avec l'ANPE pour préciser les conditions de suivi des jeunes en SIVP.
Le dispositif actuellement en vigueur résulte donc principalement de la loi du 13 janvier 1989, du décret du 30 janvier 1989 et de l'accord du 1er mars 1989. Ces textes sont publiés dans la rubrique « Documents » de ce numéro.

## Définition et objet des SIVP

La définition et l'objet des SIVP résultent de l'article L. 980-9 modifié du code du travail et de l'article 7 de l'accord du 1er mars 1989 :

- « Les stages d'initiation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre aux jeunes de découvrir la vie de l'entreprise, de développer leur aptitude au travail et, en conséquence, concourent à leur orientation ».
- « Ils doivent leur permettre de trouver le plus tôt possible leur place dans un processus de qualification ou un emploi ».
- « Ils ne peuvent pas être substitués par l'entreprise d'accueil à des emplois permanents, ou à durée déterminée, ou à des emplois saisonniers ».

Les textes affirment donc clairement l'objectif d'insertion poursuivi par les SIVP et leur caractère nécessairement limité dans le temps.
Les stages ont une durée comprise entre 3 et 6 mois qui est fixée en tenant compte de la situation et des besoins du jeune.
Compte tenu de l'objet de la formule, ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'un nouveau SIVP pourrait être proposé à un jeune en ayant déjà bénéficié (art. 7 de l'accord du 1.03.89). Pour la circulaire du 1er février 1989, cela vise des cas où le premier stage aurait été interrompu contre la volonté du jeune ou lorsqu'un bilan ferait apparaître que celui-ci a été mal orienté. L'ANPE peut alors proposer un second stage dans une autre entreprise.

## Les jeunes concernés

Les jeunes pouvant bénéficier d'un SIVP sont limitativement définis par l'article 3 du décret du 30 janvier 1989 et l'article 7 de l'accord du 1er mars 1989.
Ce sont les jeunes de 16 ans à moins de 26 ans primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle.
Les SIVP doivent être proposés en priorité à ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique (CAP ou autre) et ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire sans obtenir le diplôme préparé (BAC ou équivalent).
Ils peuvent également être proposés, dans les mêmes conditions d'âge et d'expérience professionnelle :

- aux jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement général de niveau IV (BAC ou équivalent) et plus, inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois,
- à tous les autres jeunes, sans condition de diplôme ou de niveau, inscrits à l'ANPE depuis plus de 12 mois.

## Le contrat de stage

Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle est principalement réglementé par l'article L. 980-9 modifié du code du travail et les articles 1 et 2 du décret du 30 janvier 1989.
Le contrat est conclu entre l'ANPE (au nom de l'Etat), l'entreprise d'accueil, le jeune ou, le cas échéant, son représentant légal. Les dispositions du contrat relatives au suivi du jeune sont également signées par l'organisme chargé du suivi.
Il s'agit d'un contrat de stage qui n'a pas le caractère d'un contrat de travail (art. 7 de l'accord du 1.03.89).
Le contrat doit être impérativement signé avant l'entrée effective du jeune dans l'entreprise (circ. min. du 1.02.89). Il doit obligatoirement préciser :
1/ Le nom ou la dénomination et l'adresse de l'entreprise ;
2/ Le nom et l'adresse du jeune ;
3/ La durée du stage qui doit être comprise entre 3 et 6 mois ;
4/ Le programme des activités diversifiées auxquelles le jeune sera initié durant son séjour dans l'entreprise ;
5/ Le nom et les qualifications professionnelles de la personne responsable dans l'entreprise du jeune titulaire du contrat (tuteur) ;
6/ La dénomination précise et l'adresse de l'organisme chargé de suivre le déroulement du stage ainsi que les caractéristiques de ce suivi, notamment sa durée maximale ;
7/ Les conditions de rupture du contrat de stage.

## Le contrôle de l'ANPE

Le contrôle de l'ANPE sur le recours et l'utilisation des SIVP est renforcé.
D'une part, elle doit s'assurer avant la signature du contrat de stage que celui-ci est bien conforme aux différents critères fixés par les textes. Cela concerne à la fois la situation du jeune (âge, niveau de formation, antécédents professionnels) et les conditions d'accueil dans l'entreprise (tuteur, nature des tâches proposées, conditions d'hygiène et sécurité). Si le stage ne répond pas aux conditions fixées par les textes, aucun contrat ne peut être conclu (art. 7 du décret du 30.01.89). Le cas échéant, une enquête est confiée à l'inspection du travail pour vérifier que l'entreprise remplit bien les conditions exigées.
D'autre part, l'ANPE coordonne la mise en œuvre du suivi des jeunes en SIVP et veille à l'utilisation des stages conformément à leur objet (circ. min. du 1.02.89). Dans le cas où l'ANPE ou la direction départementale du travail constaterait un manquement de l'entreprise aux dispositions législatives ou réglementaires sur les SIVP, le préfet du département peut interdire à cette entreprise d'avoir de nouveau recours à des SIVP (art. L. 980-12-1 nouveau, circ. min. du 1.02.89).

## L'information du comité d'entreprise

L'information du comité d'entreprise sur les SIVP est renforcée de deux manières.
Chaque trimestre dans les entreprises de plus de 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le comité est informé et consulté sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Désormais, les SIVP doivent être pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi (art. L. 432-4, dernier alinéa nouveau).
D'autre part, chaque année, le comité d'entreprise est informé et consulté sur le plan de formation de l'entreprise. Lors de cette consultation, le comité doit donner son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise, notamment des jeunes bénéficiaires de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9 (art. L. 932-6, alinéa 3 nouveau).

## L'accueil et le suivi du jeune

### LE TUTEUR

L'accueil du jeune en SIVP dans l'entreprise est réalisé par le tuteur dont le rôle est défini par l'article 3 de l'accord du 1er mars 1989 et l'article 4 du décret du 30 janvier 1989.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et désigné dans le contrat de stage. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même. Le tuteur ne peut suivre simultanément plus de 4 jeunes présents dans l'entreprise dans le cadre de SIVP, de contrats d'adaptation, de contrats de qualification ou d'apprentissage.
Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. A cet effet, il assure, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison avec l'organisme de suivi, l'ANPE, et les salariés de l'entreprise qui ont la responsabilité d'initier le jeune aux différentes activités professionnelles prévues au contrat.

### LE SUIVI DU JEUNE

Le jeune en SIVP bénéficie d'un temps de suivi spécifique pris sur le temps de présence dans l'entreprise.
Ce suivi est réglementé par l'article 7 de l'accord du 1er mars 1989 et l'article 6 du décret du 30 janvier 1989. Ses modalités précises et son contenu sont définis dans un cahier des charges type fixé par voie de convention entre les signataires de l'accord du 1er mars 1989 et l'ANPE.
Le temps de suivi est en principe de 25 heures par mois. Il ne peut être inférieur à 75 heures sur la durée totale du stage et peut être allongé jusqu'à 200 heures en fonction des besoins propres à chaque stagiaire.

Le suivi peut être assuré par l'ANPE directement ou par un organisme de suivi désigné par l'entreprise et l'ANPE sur une liste d'organismes publics ou privés ayant fait la preuve de leur compétence dans l'insertion professionnelle de jeunes, (PAIO, CIO, GRETA, AFPA...). L'organisme de suivi est indiqué dans le contrat de stage.
Le temps de suivi consiste à la fois en des séances collectives d'information et d'orientation et des entretiens individuels (au moins 3 entre le jeune, le tuteur et l'organisme de suivi). Il doit permettre en particulier d'évaluer les connaissances et les acquis professionnels du jeune en stage, de construire un projet d'insertion professionnelle tenant compte des spécificités de l'entreprise d'accueil et du jeune et de l'aider dans la recherche d'un emploi. Le suivi comprend en outre un bilan de stage.

## Le statut du jeune en SIVP

### LE STATUT DE STAGIAIRE

Le jeune en SIVP n'est pas salarié mais stagiaire de la formation professionnelle.
Il bénéficie d'une couverture sociale maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail assurée par des cotisations forfaitaires versées par l'Etat. En cas d'accident du travail, l'entreprise doit informer immédiatement l'organisme de suivi qui a la charge de le déclarer à la sécurité sociale (art. 7 de l'accord du 1.03.89).
La rémunération du jeune est composée de deux parties (1) :
• une indemnité forfaitaire versée par l'Etat par l'intermédiaire du CNASEA (2) égale à 183 F jusqu'à 18 ans, 870 F jusqu'à 21 ans, 1293 F au-delà de 21 ans (chiffres au 1.03.89).
• une indemnité complémentaire versée par l'entreprise égale à 26 % du SMIC jusqu'à 18 ans et 36 % au-delà de 18 ans (soit 1.290 F et 1.786 F au 1.03.89).;
L'indemnité versée par l'entreprise n'a pas le caractère de salaire. Toutefois elle doit être garantie par l'AGS en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Le financement de cette garantie est assuré par l'AGEFAL (3), (art. 15 de l'accord du 10.03.89).

### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail du jeune en SIVP sont fixées par l'article 900-2-1 modifié du code du travail.
Il bénéficie des dispositions du code relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
Il ne doit pas travailler plus de 39 heures par semaine ni plus de 8 heures par jour. Ces durées maximales comprennent toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail. Le jeune ne peut effectuer d'heures supplémentaires.
Il doit bénéficier du repos du dimanche.

## La rupture anticipée du stage

En principe le stage cesse à la date prévue. Les cas et les conditions de sa rupture anticipée sont fixés par l'article L. 980-9 modifié du code du travail, l'article 7 de l'accord du 1er mars 1989 et l'article 5 du décret du 30 janvier 1989. La rupture anticipée avant le terme prévu n'est possible que dans les cas suivants :
• d'un commun accord entre l'entreprise, le jeune et l'ANPE ;
• en cas de force majeure ;
• à l'initiative de l'entreprise d'accueil en cas de faute grave du stagiaire ;
• à l'initiative du jeune pour occuper un emploi ou suivre une formation.
L'ANPE et l'organisme de suivi doivent être immédiatement avertis par l'entreprise de la rupture du stage.
Tout désaccord entre le jeune et l'entreprise sur les motifs de la rupture donne lieu à une rencontre de conciliation organisée par l'organisme de suivi, à laquelle participe l'ensemble des parties au contrat. Si le décassord persiste, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une ou l'autre des parties, afin de rechercher une formule de conciliation.
La méconnaissance par l'entreprise des conditions de rupture anticipée du stage ouvre droit pour le jeune à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux indemnités dues par l'entreprise jusqu'à la fin du stage (art. L. 980-9).

## La compétence prud'homale

La compétence prud'homale en cas de litige entre le jeune en SIVP et l'entreprise d'accueil n'a pas été réglée par les textes.
En l'état actuel de la rédaction de l'article L. 511-1, le SIVP qui n'est pas un contrat de travail échappe a priori à la compétence prud'homale pour relever des juridictions de droit commun (tribunal d'instance ou de grande instance selon le montant du litige).
Toutefois, de nombreux conseils de prud'hommes ont eu à connaître de litiges relatifs aux SIVP, le plus souvent à l'occasion de ruptures anticipées faisant apparaître un usage abusif de ce type de stage masquant en réalité de véritables contrats de travail. Il est donc utile de faire le point des décisions rendues en distinguant selon qu'il y a ou non requalification du SIVP en contrat de travail.

### EN CAS DE REQUALIFICATION

Lorsque le SIVP est détourné de son objet et qu'il s'agit en réalité d'un contrat de travail, les prud'hommes sont

(1) Définies par les articles L. 980-11 et L. 980-11-1 ainsi que les articles 3 du décret du 26.01.89 et 8 du décret du 30.01.89.
(2) Centre national d'aménagement des structures agricoles, cet organisme sert uniquement d'organisme payeur sans qu'il y ait de quelconque rapport avec le secteur d'agriculture.
(3) Association de gestion des fonds de la formation en alternance.

# LA JURIDICTION COMPÉTENTE

**On trouvera ci-dessous quelques références de jurisprudence sur la juridiction compétente en cas de litige sur le contrat de stage. Une distinction doit être faite selon qu'il y a ou non requalification du SIVP en contrat de travail.**

## En cas de requalification

C'est alors la juridiction prud'homale qui est compétente pour trancher le litige au fond. En ce sens :

Cons. prud. Tourcoing 26 mars 1987 Bertrand c/SARL Lieunett
Cons. prud. Lille 5 octobre 1988 Vandendooren c/SARL Loisir ID
Cons. prud. Dijon 18 octobre 1988 Crausaz c/SARL BPIR
Cons. prud. Castres 27 octobre 1988 Luz c/SARL Rochedi « L'Emile Pain ».
Cons. prud. Reims 18 avril 1989 Maujan c/Bouton
CA Rennes 10 septembre 1987 Montfort c/Jouy
CA Douai 4 octobre 1988 Becquaert et Menu c/Sté AS. ECO
CA Grenoble 23 mars 1989 Les déménageurs Bretons c/Gaëtan Danielle.

## En l'absence de requalification

La juridiction prud'homale se déclare en général incompétente au profit des juridictions de droit commun. En ce sens :

CA Amiens 14 juin 1988 Lagorio c/Tadrist
CA Poitiers 15 juin 1988 Fauchereau c/EURL
CA Riom 27 juin 1988 Dugala c/Resende
CA Douai 18 novembre 1988 Rogiez c/SA Rosello
CA Poitiers 18 octobre 1988 Yven c/Rallye Super.

Toutefois certaines décisions affirment néanmoins la compétence prud'homale :

Cons. prud. Dunkerque 4 juin 1987 Ameloot c/La locomotive
Cons. prud. Boulogne 29 juillet 1988 Mille c/Dujardin
Cons. prud. Bayonne 20 octobre 1988 Elizalde c/SA Iranbe
CA Poitiers 27 octobre 1987 Ozdemir c/BCTP
CA Douai 17 décembre 1987 Richard c/Hubert
CA Toulouse 15 octobre 1988 Dobersecq c/Martinez

La Cour de cassation sera amenée à trancher cette question.

compétents quelle que soit la qualification donnée par les parties.

Ce principe a été affirmé par un grand nombre de décisions prud'homales (4) et confirmé par plusieurs arrêts de cours d'appel (5). On peut considérer qu'il est maintenant bien établi. La Cour de cassation est actuellement saisie d'un pourvoi dans cette hypothèse (6) et on peut espérer qu'elle confirmera la compétence prud'homale.

Le cas le plus intéressant et le plus fréquemment développé est la requalification en contrat à durée déterminé. En effet, celle-ci permet, en cas de rupture anticipée, d'ordonner le paiement des salaires jusqu'au terme normalement fixé par application des règles sur les contrats à durée déterminée (7).

On peut également relever que les conseils de prud'hommes doivent dans tous les cas examiner la demande de requalification, quitte ensuite à rejeter celle-ci sur le fond et se déclarer alors incompétents puisqu'il s'agit d'un stage (8).

### EN L'ABSENCE DE REQUALIFICATION

Lorsqu'il n'y a pas requalification du SIVP en contrat de travail, soit que la demande n'est pas faite soit qu'elle n'est pas fondée, la tendance générale est à l'incompétence prud'homale. Ce sont alors les tribunaux d'instance ou de grande instance qui sont compétents selon le montant du litige (plus au moins de 30.000 F). On trouve un grand nombre d'arrêts d'appel dans ce sens (9).

La question n'est pas toutefois complètement réglée. D'une part, un certain nombre de décisions de juges du fond retiennent la compétence prud'homale y compris en l'absence de requalification. Certaines se basent sur une assimilation du SIVP au contrat de travail dont il présente toutes les caractéristiques (prestation de travail, rémunération, subordination...) (10). D'autres donnent à l'article L. 511-1 une portée large considérant que les prud'hommes sont compétents pour tous les litiges relatifs à des contrats soumis au code du travail (le SIVP relevant des art. L. 980-9 et suivants (11).

D'autre part, la Cour de cassation n'a pas encore pris position. Mais la CFDT a formé un pourvoi dans une affaire posant la question de principe de la compétence prud'homale hors requalification (12). Même si la tendance est plutôt négative, le problème n'est donc pas tranché à ce jour. Si la Cour de cassation devait écarter la compétence prud'homale, le problème devrait être posé au législateur.

Gabriel COIN

(4) Cons. Prud. Tourcoing 26.03.87, Lille 5.10.88, Dijon 18.10.88, Reims 18.04.89, Castres 27.10.88.
(5) CA Rennes 10.09.87, Douai 14.10.88, Grenoble 23.03.89.
(6) Sur la décision rendue par la cour d'appel de Douai le 14.10.88 et publiée par Action Juridique n° 74 p. 22.
(7) Par exemple Cons. Prud. Dijon 18.10.88, Lille 5.10.88.
(8) CA Rouen 14.06.88 et 7.12.88, Grenoble 23.03.89.
(9) CA Amiens 14.06.88, Poitiers 15.06.88, Riom 27.06.88, Douai 18.11.88, Rennes 18.10.88.
(10) Cons. Prud. Dunkerque 4.06.87, Boulogne 29.07.88, Bayonne 20.10.88 ; CA Poitiers 27.10.87, Toulouse 15.12.88.
(11) Cons. Prud. Bayonne 20.10.88 ; CA Douai 17.12.87.
(12) Sur la décision rendue par la cour d'appel de Rennes le 18.10.88.

# Les droits des « vacataires »

Dans certains services administratifs, les réductions d'effectifs, les difficultés pour recruter des contractuels, ont conduit l'administration à reprendre le recrutement des vacataires. Quelle est leur situation ? Quels sont leurs droits ?

## Qu'est-ce qu'un vacataire ?

Il n'y a pas de définition juridique précise du vacataire. Dans 80 % des cas, on appelle « vacataire » des agents qui ne le sont pas et qui sont en réalité des contractuels « à durée déterminée », « saisonnier », ou à « temps partiel ».
La réponse classique faite dans le cas des congés annuels des médecins-vacataires est un premier guide (JO AN 9 août 1969 p. 2021) : « En l'état actuel de la doctrine et de la jurisprudence, il n'y a pas entre le médecin-vacataire et la collectivité employeur le lien de subordination caractéristique du « louage de services », la rémunération s'analyse en un forfait lié au nombre de « vacations effectuées ».
Un vrai vacataire ce serait donc quelqu'un qui ne serait pas salarié. Au plan pratique, dès que l'administration verserait des cotisations « employeurs » à la sécurité sociale, on ne serait plus en présence d'un vacataire.
Pour s'y retrouver, il faut partir du texte applicable, qu'il traite de la protection sociale ou autre... et regarder par rapport au texte si l'intéressé remplit les conditions indépendamment de sa dénomination.

## Les vacataires sont-ils titularisables ?

Les agents baptisés vacataires qui remplissent les conditions (de présence dans les services avant 1983 d'ancienneté, etc...), peuvent être titularisés. Cela a d'ailleurs été le cas ces dernières années au Ministère des affaires sociales. Des refus de titularisation sont en cours d'instruction au Conseil d'Etat...
Le fait que la « vocation » à la titularisation soit reconnue à certains d'entre eux les fait entrer dans l'application des articles prévus dans les trois statuts et leur assure une garantie de l'emploi (art. 82 du titre II, art. 136 du titre III, art. 125 du titre IV) : « ils ne peuvent être licenciés que pour motif disciplinaire ou insuffisance professionnelle » et pour la FPH « pour suppressions d'emplois ».

## Le décret du 17 janvier 1986 s'applique-t-il ?

Ce décret est relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. S'applique-t-il aux vacataires ?
Son article premier définit le champ d'application du décret : n'en bénéficient pas « les agents engagés pour exécuter un acte déterminé ».
La question est donc de savoir si l'agent en question a été recruté pour un « acte » déterminé. En général, ils sont recrutés pour effectuer des tâches pendant une période déterminée... ça n'est pas pour effectuer un acte déterminé ! Donc le décret devrait être applicable.
En tout cas, c'est cette interprétation là qu'il faut s'efforcer de faire prévaloir ; il en est de même s'agissant de l'application aux non-titulaires de la fonction publique territoriale du décret du 15 février 1988.
La réponse du Ministre de l'Intérieur (JO débats AN du 21.11.1988 p. 3352) confirme cette analyse :
« vise des personnes engagées pour assurer une mission dont l'objectif fixé par l'acte d'engagement doit être précis et facilement identifiable... cette collaboration occasionnelle apparente davantage l'intéressé à un « prestataire de services » qu'à un « agent »...
C'est ainsi que ne sont pas exclus les agents payés à la vacation et occupant un emploi, correspondant à un besoin permanent et y consacrant la majeure partie de leur activité professionnelle... ne sont pas exclus les agents recrutés à temps complet et qui exercent leur activité d'une manière discontinue... »
On le voit les notions de vrais vacataires et de personnes recrutées pour un acte déterminé sont voisines sinon identiques.

## Les vacataires ont-ils le droit à des indemnités de licenciement ?

Aujourd'hui c'est l'article 52 du décret du 17 janvier 1986, déjà mentionné, qui dispose pour les non-titulaires de l'Etat que l'agent engagé pour effectuer des vacations n'y a pas droit.
Comme on est dans le cadre du décret du 17 janvier 1986, il s'agit d'agents qui ne sont pas rémunérés pour un acte déterminé (sinon on n'en parlerait pas), mais qui « effectuent des vacations » ?

### UNE INTÉRESSANTE RÉPONSE

Un arrêt récent du Conseil d'Etat du 23 novembre 1988 « Mme Planchon c/Ville d'Issy-les-Moulineaux »

accorde des indemnités de licencement à un professeur de musique qui avait vu son nombre d'heures d'enseignement initialement fixé à 20, passer à 10 puis à 6... et avait été en réalité licenciée ;
L'argumentation du Conseil d'Etat est pleine d'intérêt : « Le fait qu'elle ait été rémunérée sur la base de vacations mensuelles multipliée par un taux horaire ne saurait permettre de la considérer comme un « agent vacataire ».

Cet arrêt montre que le Conseil d'Etat s'attache – au-delà de la dénomination – à déterminer la réalité de la situation de l'agent ; sa décision est cohérente avec la réponse à la question écrite citée au début de l'article.
On trouvera ci-dessous le texte intégral de cette décision.

Pierre LETOURNEUR

# Conseil d'Etat
# 23 novembre 1988
# Mme Planchon c/Ville d'Issy-les-Moulineaux

**Sur la régularité du jugement attaqué :**
Considérant que le jugement attaqué comporte les mentions établissant la régularité de la composition du tribunal administratif dont il émane ; qu'ainsi le moyen tiré de ce que ledit jugement serait nul en la forme, faute de comporter lesdites mentions, manque en fait :

**Sur la recevabilité de la demande devant le tribunal administratif :**

Considérant que Mme Planchon avait demandé au tribunal administratif de Paris que lui soient accordées, à la suite de la réduction, à compter du 1er octobre 1989, du nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement qu'elle dispensait en qualité de professeur de chant au conservatoire municipal de musique et d'art dramatique d'Issy-les-Moulineaux, diverses indemnités ;
Considérant qu'il résulte de l'instruction que, par une lettre en date du 27 avril 1981, Mme Planchon a demandé au préfet des Hauts-de-Seine que lui soit accordée une indemnité en compensation de la perte de revenus qui était résultée de la réduction susmentionnée du nombre d'heures d'enseignement qu'elles dispensait ; que si la requête de Mme Planchon n'a été enregistrée au greffe du tribunal administratif de Paris que le 11 février 1983, l'exercice de ce recours de plein contentieux dirigé contre la décision implicite de rejet de la demande de Mme Planchon par le préfet des Hauts-de-Seine, n'était soumis à aucune condition de délai ; qu'enfin la commune d'Issy-les-Moulineax a, sans opposer l'irrecevabilité de la requête de Mme Planchon, présenté devant le tribunal administratif de Paris des observations qui ont lié le contentieux, tant pour les demandes d'indemnités qui avaient été présentées au préfet, que pour celles présentées pour la première fois devant le tribunal administratif ; qu'ainsi la commune d'Issy-les-Moulineaux n'est pas fondée à soutenir que les conclusions susanalysées seraient irrecevables et devaient être rejetées pour ce motif ;

**Sur la nature de la mesure intervenue à l'égard de la requérante :**

Considérant que Mme Planchon soutient que la mesure dont elle a été l'objet, décidée par la commune d'Issy-les-Moulineaux, constitue un licenciement et que, dans le dernier état de ses conclusions elle demande que lui soient accordées une indemnité de 150 000 F en réparation du préjudice subi du fait de ce licenciement, une indemnité de 29 664 F au titre de l'article L. 416-11 du code des communes, une indemnité de 3 109,80 F au titre de l'article R. 422-37 du même code, et une indemnité de préavis ;
Considérant qu'il résulte de l'instruction que la mesure prise par la commune d'Issy-les-Moulineaux à l'égard de Mme Planchon s'est traduite par un changement des conditions d'exercice de son activité et par une réduction de vingt à dix, puis, à compter du 1er octobre 1982, à six du nombre d'heures d'enseignement qu'elle dispensait ; que cette mesure, contrairement à ce qu'a décidé le tribunal administratif par le jugement attaqué, constitue en réalité un licenciement de l'emploi qu'elle occupait depuis le 14 octobre 1964, suivi immédiatement de sa nomination sur un emploi différent non équivalent au précédent ;

**Sur les demandes d'indemnités présentées au titre des articles L. 416-11 et R. 422-37 du code des communes :**

Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mme Planchon a été recrutée par décision du maire d'Issy-les-Moulineaux en date du 11 janvier 1965, pour exercer des fonctions de professeur de chant à raison de 20 heures hebdomadaires ; qu'il découle des termes de cette décision et de la délibération en date du 26 mars 1964 par laquelle le conseil municipal d'Issy-les-Moulineaux a décidé la création du conservatoire municipal de musique que Mme Planchon n'était pas, vis-à-vis de la commune, dans une position statutaire et réglementaire et ne relevait pas des dispositions du

PRUD'HOMME INFO

LA LETTRE DU CONSEILLER

**Edito**

# LIBERTÉS

Les prud'hommes demeurent un rempart pour la protection des libertés individuelles lorsque l'action syndicale, constitutionnellement reconnue, n'a pas permis de les assurer.

Le juge du contrat de travail est un recours contre les abus et empiétements du pourvoi patronal. Tout le monde le sait, le contrat de travail n'est pas un contrat égalitaire même s'il est réciproque. C'est un contrat vertical. L'une des parties se place sous la subordination hiérarchique, donc juridique de l'autre. La férule patronale ça existe. La procédure prud'homale comme l'action syndicale a pour objet de rétablir l'équilibre.

Le fait que le contentieux prud'homal prenne naissance à 98 % chez les salariés et à 80 % dans les entreprises de moins de 50 salariés confirme la place et l'intérêt du syndicat confirme la place et l'intérêt du syndicat dans la vie nationale. Les demandeurs ont une immense confiance dans l'institution. Les élus doivent y répondre dans le fonctionnement quotidien de la juridiction.

Les élus du suffrage universel doivent remplir leurs devoirs « avec zèle et intégrité » (R. 512-116). Ils ne peuvent se dispenser de l'une de leur mission au motif de la difficulté de la tâche : déni de justice, article 4 du code civil, ou de l'agressivité du patronat ou des auxiliaires de justice que sont les avocats. La recherche de la vérité est un objectif, une mission enthousiasmante. Les élus sont responsables, pour dire ce qu'il convient de retenir par exemple, comme cause réelle et sérieuse de licenciement.

La prise de conscience de cette responsabilité ne peut être un prétexte pour le blocage de l'institution et le partage des voix. Au contraire, c'est un stimulant pour solutionner plus rapidement les litiges et épuiser toutes les ressources du dialogue et de la discussion lors des audiences en conciliation et dans les délibérés.

L'élu salarié ne saurait être un tireur isolé. Il doit conserver ses racines dans le monde du travail. Le syndicat est le lieu naturel de confrontation et de formation pour l'aider à fourbir ses armes. Le lien effectif avec le syndicat ne peut se borner au seul paiement nécessaire des cotisations. Il y va des libertés d'aujourd'hui et de demain.

Michel AUBRON

**Actuel**

# INTERETS

Hormis la remise en l'état antérieur ou la réparation en nature que la CFDT préconise comme meilleure réparation, il arrive souvent que le préjudice subi soit réparé par équivalent, en accordant au créancier des dommages-intérêts. C'est d'ailleurs la solution traditionnelle de l'article L. 1142 du code civil.

Si la notion de préjudice peut être évaluée souverainement par les juges du fond, à défaut de fixation conventionnelle, le taux des intérêts est fixé par la loi ?

Une difficulté subsiste pour l'exécution dans la mesure où peu de décisions prud'homales fixent le point de départ des intérêts, alors que toute décision, même provisoire, devrait se prononcer sur le point de départ des intérêts dans la mesure où elle condamne au versement d'une somme d'argent. Certes AJ n° 51 a traité la question dans une fiche pratique. Il faut y revenir pour éviter l'abstention des élus sur ce point.

Même s'il n'y a pas de demande spéciale, la condamnation à une indemnité comporte intérêts au taux légal (art. 1153-1 du code civil). Si le juge du fond fixe souverainement le point de départ des intérêts, il doit spécialement motiver sa décision si la date est antérieure au prononcé du jugement ou encore à la demande en justice.

En principe, les intérêts courent à compter du prononcé du jugement (art. 1153-1 du code civil). Néanmoins, s'il s'agit de l'inexécution d'une obligation pécuniaire (salaire, préavis...) les intérêts sont dus à compter du jour de la sommation de payer (art. 1153 du code civil). La citation en justice équivaut à une sommation de payer et la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice (R. 516-12).

De ce fait le point de départ des intérêts des sommes réclamées doit être fixé à compter de la convocation en conciliation pour les sommes préétablies (contrat, convention, loi) et à compter du prononcé pour les sommes fixées souverainement par le juge (dommages-intérêts).

Néanmoins, selon l'article 1153-1 du code civil le juge peut décider, comme toujours en le motivant, un autre point de départ des intérêts. Ainsi, le calcul des intérêts sur le préavis alloué doit-il être fixé à compter de la citation en justice ou bien de la date à laquelle il devait être versé ? La première solution est le minimum légal, la seconde est celle que le juge doit adopter pour assurer la pleine réparation du préjudice.

**La décision du mois**

## Licenciement économique sans cause réelle et sérieuse

Le conseil de prud'hommes de Reims le 18.04.89 vient de requalifier un SIVP en contrat de travail à durée indéterminée en l'absence de toute formation.

Engagé pour six mois en novembre 1987 par un conseiller horticole créateur, le stagiaire a travaillé le plus souvent seul aux espaces verts et au magasin de fleurs. L'entreprise n'avait pas de salarié et avait fait appel à un stagiaire pour éviter le surcroît de frais inhérents à l'embauche d'un salarié.

Le stagiaire soutenu par la CFDT déclarait qu'il était salarié. Le 5 octobre 1988, il saisit le conseil de prud'hommes. Après un partage des voix, et en l'absence d'un élu patronal et d'un élu salarié (inadmissible !) c'est le juge départiteur qui a pris seul la décision (L. 515-3) après avoir recueilli l'avis des élus présents.

Le salarié a obtenu outre le rappel de salaires, les indemnités de préavis, de congés payés et 7 000 F de dommages-intérêts pour rupture abusive et la CFDT le franc symbolique qu'elle demandait.

## En bref

• Jean-Jacques DUPEYROUX a démissionné le 16 mars dernier de la présidence du conseil supérieur de la prud'homie. Le malaise a des causes multiples, mais l'intransigeance patronale a été le déclic.

• L'union régionale Alsace a rencontré le premier président de la cour d'appel. Pour l'an prochain une réunion de travail est prévue entre l'union régionale et les magistrats de la cour d'appel.

• La première présidente de la cour d'appel de Reims s'est prononcée pour que l'audience de conciliation soit partie intégrante du procès prud'homal et qu'un PV reprenne les principaux dires des parties. Ceci à l'occasion d'une journée de travail de l'université à laquelle participaient des membres élus CFDT, pour leurs part les patrons et la CGT avaient choisi de s'abstenir.

• La région CFDT Ile-de-France engage une réflexion entre les élus et les agents de greffe des conseils de prud'hommes sur la défense des droits des salariés et le fonctionnement des conseils.

• Election à la proportionnelle pour les membres de la formation de référé. C'est la légitime proposition des élus CFDT lors de l'assemblée générale du conseil du Havre en janvier dernier. La CGT a refusé la règle démocratique et trusté tous les sièges de l'élément salarié. La CFDT a contesté le résultat et posé la question préjudicielle de la légalité du décret du 23.11.79 (R. 512-5). La cour d'appel de Rouen ayant rejeté le recours, la CFDT a formé un pourvoi.

## Textes officiels

• **Arrêté du 28 février 1989 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance** en métropole, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon et dans les départements d'outre-mer (J.O. 1er.03.89 p. 2 774) : au 1er mars 1989, le S.M.I.C. applicable en métropole est fixé à 29,36 F de l'heure.

• **Décret n° 89-309 du 11 mai 1989 déterminant les juridictions dont la compétence territoriale est étendue à l'emprise de certains aérodromes** (J.O. 17.05.89 p. 6 199 à 6 204 et rectification J.O. du 3.06.89 p. 6 916). Seuls les conseils de Créteil et Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne) sont concernés. Néanmoins la modification du ressort géographique de certains TGI entraîne du fait même celle du ressort territorial de certains conseils : Bobigny.

• **Décret n° 89-329 du 22 mai 1989** modifiant le **taux des vacations allouées aux conseillers prud'hommes** (J.O. 24.05.89 p. 6 500). A compter du 1er juin le taux horaire de l'article D. 51-10-1 devient 35,40 F.

• **Décret n° 89-340 du 29 mai 1989** modifiant le décret n° 65-379 du 19 mai 1985 portant règlement d'administration publique relatif aux **droits de plaidoirie des avocats** (J.O. 30.05.89 p. 6 762). A compter du 1er juin 1989 ce droit est fixé à 58 F.

## Pour en savoir plus

• **Vocabulaire juridique.** François de Fontette. Que sais-je ? n° 2 457, PUF 1988, 128 p. 30 F.

• **Conseil de prud'hommes. Jurisprudence commentée.** Yvon DESDEVISES, professeur à Nantes. Droit social 1989 p. 393 à 397.

• **Annuaire statistique de la justice.** Division de la statistique de la justice (Documentation française 1989, 196 pages, 250 F). Cet ouvrage qui contient les chiffres de l'année et ceux des dix années antérieures.

• **Nouveau code de procédure civile.** (Dalloz 1989, 1 450 pages, 146 F). C'est la nouvelle édition d'un des outils privilégiés de l'élu prud'homme.

• **Le nouveau code du travail annoté.** (La Villeguérin 1989, 1 392 pages, 220 F). C'est la neuvième édition d'un ouvrage bien connu des élus C.F.D.T. et indispensable pour l'action prud'homale.

• **Code du travail.** (Dalloz 1989, 1 862 pages, 170 F).

## Chiffres et repères

### Demandes d'emploi enregistrées par l'agence nationale pour l'emploi (ANPE)

| | 1985 | % | 1986 | % | 1987 | % | 1988 | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Licenciements pour cause économique | 569 970 | 14,9 | 588 560 | 14,4 | 606 307 | 14,7 | 550 636 | 13,0 |
| Autres licenciements | 323 510 | 8,4 | 340 911 | 8,4 | 341 150 | 8,3 | 346 840 | 8,1 |
| Démissions | 253 345 | 6,7 | 253 322 | 6,2 | 238 197 | 5,8 | 244 495 | 5,7 |
| Fins de contrat à durée déterminée | 1 434 255 | 37,4 | 1 627 345 | 39,7 | 1 739 189 | 42,3 | 1 830 120 | 42,3 |
| Fins de mission d'intérim | 192 885 | 5,0 | 207 465 | 5,1 | 211 039 | 5,1 | 230 454 | 5,4 |
| Première entrées | 611 825 | 15,7 | 625 162 | 15,0 | 544 010 | 13,5 | 557 061 | 13,3 |
| Reprises d'activité | 313 085 | 8,2 | 313 489 | 7,6 | 272 260 | 6,2 | 315 152 | 7,4 |
| Autres cas | 140 485 | 3,6 | 148 949 | 3,6 | 153 250 | 3,7 | 202 275 | 4,7 |
| Total | 3 828 355 | 100 | 4 105 203 | 100 | 4 115 401 | 100 | 4 227 033 | 100 |

Extrait du bulletin mensuel du ministère des affaires sociales et de l'emploi « statistique du travail » qui publie des tableaux mensuels.

# Jurisprudences : prudence !

La pratique des conseils de prud'hommes nous confronte quotidiennement à ce que les initiés nomment la jurisprudence. Il n'est guère d'audience ou de délibéré où cette notion ne soit pas utilisée. C'est souvent un argument supplémentaire aux faits, au droit et aux preuves, pour faire triompher sa thèse ou annihiler celle de son contradicteur.

## La jurisprudence qu'est-ce que c'est ?

C'est la façon dont les tribunaux appliquent ou interprètent le droit. Etymologiquement c'est la science du droit. En fait, il s'agit des solutions adoptées par les décisions de justice. C'est en ce sens que certains disent que toute décision fait jurisprudence. Mais au-delà, il s'agit souvent de caractériser la tendance habituelle d'une juridiction à se déterminer dans tel ou tel domaine. Ce sera généralement un ensemble de décisions suffisamment concordantes. Dans cet esprit, on parle de jurisprudence fixée ou constante alors qu'il s'agit de plusieurs décisions. C'est la solution habituelle de la juridiction, mais il peut exister des jugements divergents.
Le terme de jurisprudence est aussi utilisé pour désigner l'ensemble des décisions de justice rendues pendant une période. Il est possible de réunir les jurisprudences de telle section d'un conseil de prud'hommes sur le congé parental ou de la chambre sociale de la cour d'appel sur l'article 700 du NCPC. C'est ainsi que l'on entend parler de recueils de jurisprudence ou de résumés ou sommaires de jurisprudence.

## Où trouver les jurisprudences

Prud'homme info n° 70 de mai 1988 a fourni les éléments de réponse.

## Les jurisprudences peuvent-t-elles se distinguer ?

Les jurisprudences sont les décisions rendues par les tribunaux. Puisque les juricitons sont différentes il est possible de distinguer et de caractériser leur production respective. Il est ainsi possible de faire émerger des tendances c'est-à-dire des habitudes dominantes de procéder ou d'opérer.
Si l'on peut caractériser la jurisprudence de chaque juridiction il est possible de comparer les solutions adoptées sur une même question. Par exemple la photocopie par un salarié de documents appartenant à l'entreprise a fait l'objet de jurisprudences diversifiées selon la chambre criminelle ou la chambre sociale de la Cour de cassation, ou le Conseil d'Etat (AJ N. 72 sept. 88 p. 16 à 19).
En fait, il existe des jurisprudences. La multiplicité des solutions l'emporte sur l'unicité. Néanmoins, dans chaque juridiction une certaine cohérence peut se dégager, c'est l'orientation dite jurisprudentielle.

## Quelle est la portée de la jurisprudence ?

La tendance qui se dégage d'un ensemble de décisions ne s'impose pas à un autre cas. D'abord les situations de fait ne sont pas identiques. Ensuite le tribunal doit juger en son âme et conscience, avec zèle et intégrité (R. 513-116). Dans certains cas il doit former sa conviction (L. 122-14-3).
C'est dire que le juge reste indépendant vis-à-vis de cette indication que constitue un précédent. Certes un chemin a été tracé mais rien n'oblige à l'emprunter. Il est légitimement possible d'en choisir un autre.
L'interprétation de la jurisprudence n'est pas toujours aisée et notamment celle de la Cour de cassation. S'il s'agit d'un arrêt qui a rejeté le pourvoi du demandeur, la cour ne valide pas nécessairement la solution adoptée par les premiers juges, elle peut simplement dire que les moyens du pourvoi ne sont pas pertinents. L'utilisateur doit donc se méfier des résumés et chercher à lire l'intégralité de la décision. S'il s'agit d'un arrêt de cassation, le motif est déterminant, la solution peut apparaître plus clairement mais le résumé d'un arrêt en une seule phrase peut apparaître insuffisant.
Dans tous les cas, c'est la réponse de la juridiction à un litige déterminé et la solution ne peut s'appliquer automatiquement à un autre. L'article 5 du code civil interdit d'ailleurs aux juges de se prononcer par voie de dispostion générale. C'est ce qui se produirait si le seul motif était de dire « conformément à la jurisprudence ».

## Qu'est-ce qu'un revirement ?

Il s'agit d'une modification dans la réponse habituelle de la juridiction. Récemment la chambre sociale de la Cour de cassation a apporté des réponses différentes aux questions qui lui étaient posées : sur le droit à l'indemnité légale de licenciement en cas de maladie prolongée (A.J. n° 71, p. 17), sur les retenues de salaire proportionnelles à l'arrêt de travail et non en fonction de la perte de production, sur la responsabilité personnelle du gréviste (A.J. n° 72 p. 19). La valeur d'une jurisprudence est relative et non absolue. Elle se modifie comme le droit en fonction des rapports de forces, des transformations de la société et des évolutions des mentalités.
L'abandon de la jurisprudence sur la retenue de salaire en fonction de la perte de production semble avoir été possible par l'introduction dans notre droit du concept de sanction pécuniaire interdite (L. 122-42) dont la loi prévoit la nullité. Ce renversement de tendance rend caduques les solutions jurisprudentielles antérieures.
La jurisprudence n'est pas une fatalité. C'est un outil. C'est le résultat d'un débat à un moment donné. C'est la photographie d'un instant judiciaire.
L'accumulation de décisions dans un sens identique fixe la jurisprudence mais des circonstances différentes peuvent faire apparaître des jurisprudences alternatives.

## Comment utiliser la jurisprudence ?

Il est possible de distinguer plusieurs attitudes.
• D'abord, la répétition servile. C'est la continuité ; on a déjà décidé ainsi, ou encore le parapluie, la Cour a jugé de la même façon.
Un tel comportement conduit à privilégier la recherche de solutions jurisprudentielles pour les reproduire. C'est faire l'économie des faits et des circonstances.
• La méconnaissance totale des décisions rendues précédemment ou sur le même sujet par les autres juridictions est une autre caricature. Il ne serait pas très raisonnable et bien téméraire de se priver de l'expérience des autres pour éclairer la décision à prendre.
• La troisième voie se situe entre ces deux excès. Ce sont les faits, les circonstances, les personnes, les textes et le contexte qui sont premiers et déterminants. Si le droit n'est pas clair, et comme souvent, laisse au juge une marge d'appréciation, il est possible d'examiner alors et dans un second temps les solutions jurisprudentielles existantes pour les soumettre aux critiques du débat et de la réflexion.
De toute façon, la solution adoptée peut reprendre un raisonnement déjà emprunté par une jurisprudence, mais il est nécessaire de justifier ce résultat par les faits de la cause. En aucun cas le juge ne peut être subordonné à ce qui a été décidé par une autre juridiction même de niveau supérieur. Si c'était le cas, il faudrait installer des terminaux d'ordinateur de la Cour de cassation dans les salles de délibéré.
En bref, la jurisprudence peut être la meilleure ou la pire des choses. Cela dépend de l'utilisateur.

## Sommaires de droit prud'homal

### Compétence matérielle Mandataire social

La cour d'appel qui après avoir relevé qu'un associé minoritaire, avait, après son accession aux fonctions de gérant, continué d'exercer ses fonctions d'ingénieur analyste, distinctes de celles découlant de son mandat social, et de percevoir une rémunération en contrepartie de son travail technique, a constaté qu'il était demeuré dans un état de subordination à l'égard de la société, a pu en déduire qu'il avait conservé sa qualité de salarié et que le conseil de prud'hommes était compétent pour statuer sur ses demandes.

2.06.88 Cassation sociale :
Sté IMC C/M. JOSSIC
Bull. V n° 338 p. 220
Rejet après 36 mois du pourvoi formé contre un arrêt de la cour d'appel de Paris du 15.05.85.

### Référé réintégration Contestation sérieuse

L'hostilité d'une partie du personnel à la réintégration d'un salarié protégé dont la mise à pied conservatoire au licenciement avait été maintenue par l'employeur malgré une décision administrative refusant d'autoriser le licenciement ne saurait constituer une contestation sérieuse faisant obstacle à la réintégration demandée en référé, l'attitude du personnel n'autorisant pas l'employeur à se soustraire à ses obligations.

9.06.88 Cassation sociale :
M. BLAINEAU C/
Sarl AMBULANCES YONNAISES
Bull. V n° 356 p. 231
Cassation après 43 mois d'un arrêt de la cour d'appel de Poitiers du 25.10.84 pour violation de l'article R. 516-30 du code du travail.

### Conseiller prud'homme Protection Prestation de serment et installation

Un conseiller prud'homme ne peut être considéré comme étant en fonction qu'après avoir prêté serment et avoir été installé dans ses fonctions. Dès lors que ces deux conditions n'étaient pas remplies à la date du licenciement le 21.01.80, un conseiller prud'homme ne pouvait bénéficier de la protection de l'article R. 514-2 (aujourd'hui modifié).

16.06.88 Cassation sociale :
M. LOYER C/ S.A. GIBLIN LAVAULT
Bull. V. n° 369 p. 239
Rejet après 41 mois du pourvoi formé contre un arrêt de la cour d'appel de Paris du 9.01.85.

La loi du 6 mai 1982 en organisant La protection pendant trois mois des candidats aux élections prud'homales évitera la procédure. Néanmoins, il est utile de connaître le point de départ de la protection en cas de remplacement d'un élu dont le siège devient vacant. Cet arrêt fournit des indications.

### Elections prud'homales Eligibilité

Dès lors que l'inéligibilité de deux candidats dans le collège salarié d'un conseil de prud'hommes, reconnue après le déroulement des opérations électorales, ne pouvait avoir pour conséquence la remise en cause de la régularité de la liste sur laquelle ils figuraient et qu'une nouvelle répartition n'était pas nécessaire, les deux candidats n'ayant pas été élus, il ne saurait être fait grief au tribunal d'instance d'avoir jugé tardive la demande tendant à faire déclarer irrégulière la liste de candidatures sur laquelle ces candidats figuraient et d'avoir refusé de procéder à une nouvelle répartition des sièges.

8.06.88 Cassation 2ème civile :
M. KELLER C/
M. ROCHELLE et autres
Bull. II n° 136 p. 72
Rejet après 5 mois du pourvoi formé contre un jugement du tribunal d'instance du troisième arrondissement de Paris du 28.12.87.

### Objet du litige Modification par le juge (non)

A dénaturé les termes du litige le conseil de prud'hommes qui, pour justifier la condamnation d'un employeur au paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de congés payés supérieures aux sommes réclamées par le salarié pour chacun de ces deux chefs et d'une indemnité de licenciement inférieure à la somme réclamée de ce chef, énonce qu'il convient de prendre en compte la somme globale réclamée et de la répartir entre les indemnités légales auxquelles ouvre droit le licenciement, alors que les chefs de demande relatifs aux indemnités litigieuses n'avaient pas le même fondement et devaient être appréciés séparément.

16.06.88 Cassation sociale :
Me KREBS syndic C/
M. THIEBAULT et autres
Bull. V n° 373 p. 241
Cassation partielle après 26 mois d'un jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Saint-Dizier le 26.03.86 pour violation de l'article 5 du NCPC : « Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ». Un déroulement correct de l'audience de conciliation aurait dû éviter à cette difficulté d'apparaître ou de persister.

### Renvoi Préjudice Appréciation souveraine

Les juges du fond apprécient souverainement le préjudice subi par une partie résultant d'une demande tardive par l'autre partie du renvoi de l'affaire les opposant.

23.06.88 Cassation sociale :
Sarl SERAL C/ M. MERLEN
Bull. V n° 393 p. 255
Rejet après 39 mois du pourvoi formé contre un jugement du conseil de prud'hommes de Sélestat qui avait alloué à un salarié le remboursement de frais de transport pour assister à une comparution personnelle alors que l'entreprise avait sollicité tardivement le renvoi de cette audience.

### Péremption d'instance Unicité de l'instance

A légalement justifié sa décision de déclarer irrecevable les demandes formées par deux salariés la cour d'appel qui, après avoir énoncé que ces demandes avaient fait l'objet de jugements de péremption notifiés et devenus définitifs, a fait application des dispositions de l'article R. 516-1 du code du travail qui édicte le principe de l'unicité de l'instance prud'homale.

30.06.88 Cassation sociale :
M. BERARD et autre C/ Ets EIFEL ASIE
Bull. V n° 412 p. 266
Rejet après 38 mois des pourvois formés contre deux arrêts de la cour d'appel de Paris du 30.04.85. En vertu de l'article 367 du NCPC le juge peut même d'office ordonner la jonction de plusieurs instances.

### Elections prud'homales Irrégularité

Le tribunal saisi d'une contestation fondée sur l'existence de manœuvres constitutives d'irrégularités graves imputées à la liste UFT et ayant retenu l'existence de ces irrégularités qui sont en dehors du champ d'application des articles L. 513-8 et L. 513-9 du code du travail, en a déduit à bon droit que les votes obtenus par cette liste étaient nuls, et que de nouvelles élections devaient être organisées pour l'ensemble de la section.

20.07.88 Cassation 2ème civile :
M. MARIN C/ Mme GALLOU et autres
Bull. II n° 179 p. 95
Rejet après 5 mois du pourvoi formé contre un jugement du tribunal d'instance d'Orléans du 22.01.88.

Responsable de Prud'homme Info : Michel Aubron

titre 1er du livre IV du code des communes relatives aux agents nommés dans des emplois permanents à temps complet, mais avait la qualité d'agent non titulaire ; que néanmoins, ni la circonstance qu'elle ait été tenue de signer des feuilles de présence, ni le fait qu'elle ait été rémunérée sur la base de vacations mensuelles multipliées par un taux horaire, ne sauraient permettre de la considérer comme un agent vacataire ; qu'ainsi c'est à tort que le tribunal administratif de Paris lui a reconnu cette qualité d'agent vacataire.

Considérant que, d'une part, en vertu des dispositions de l'article L. 416-11 du code des communes : « L'agent titulaire dont l'emploi a été supprimé et qui ne peut être affecté à un emploi équivalent reçoit une indemnité en capital égale à un mois de traitement par année de service, à moins de remplir, au moment du licenciement, les conditions exigées pour avoir droit à une pension de retraite proportionnelle avec jouissance immédiate » ; que ces dispositions concernent exclusivement les agents titulaires d'une commune ; qu'ainsi Mme Planchon qui n'avait pas cette qualité, ne pouvait prétendre à ladite indemnité ;

Considérant que, d'autre part, aux termes de l'article R. 422-37 du code des communes : « les agents non titulaires des communes et de leurs établissements publics administratifs ont droit, en cas de licenciement, à une indemnité de licenciement déterminée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement versée aux agents civils non-fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat » ; qu'aux termes de l'article 4 du décret du 22 juin 1972 relatif au licenciement des agents civils non fonctionnaires des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat : « En cas de licenciement, sauf pour faute grave, une indemnité de licenciement est versée : 1.) aux agents recrutés pour une durée indéterminée ; (...) L'indemnité de licenciement n'est due : ni aux fonctionnaires détachés dans des emplois contractuels ou temporaires ; ni aux agents qui sont immédiatement reclassés dans un emploi équivalent de l'Etat, d'une collectivité locale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ; ni aux agents qui ont atteint l'âge réglementaire de mise à la retraite ; ni aux agents démissionnaires de leurs fonctions ; ni aux agents rémunérés à la vacation ; qu'en sa qualité d'agent non titulaire non vacataire de la commune d''Issy-les-Moulineaux, Mme Planchon peut prétendre, à la suite de son licenciement sans reclassement dans un emploi équivalent à l'indemnité instituée par les dispositions susanalysées ; qu'elle a ainsi droit de ce chef à une indemnité d'un montant non contesté de 3 109,80 F ;

**Sur la demande d'une indemnité de préavis :**

Considérant que si Mme Planchon avait droit à l'indemnité de préavis prévue à l'article 3 du décret du 22 juin 1972 susvisé, il ressort des pièces du dossier et il n'est pas contesté par l'intéressée, qu'avisée par lettre du 18 juillet 1980 de la mesure qui la concernait à compter du 1er octobre 1980, elle a perçu ses traitements d'août et septembre 1980 ; qu'ainsi les conclusions susanalysées doivent être rejetées ;

**Sur la demande d'indemnité en réparation du préjudice causé par le licenciement :**

Considérant que pour demander réparation du préjudice subi du fait de son licenciement, Mme Planchon allègue que la mesure dont elle a été l'objet est illégale ; qu'il résulte de l'instruction que cette mesure a été prise en raison de la réorganisation du conservatoire de musique, laquelle réorganisation avait pour but de transformer le conservatoire en établissement agréé par l'Etat et emportait comme conséquence que les enseignants devraient être titulaires du certificat d'aptitude à l'enseignement de la musique ; qu'il n'appartient pas au juge administratif d'apprécier l'opportunité de cette réorganisation ; que si Mme Planchon affirme que sa qualification professionnelle était suffisante pour poursuivre son enseignement au sein du conservatoire, il n'est pas contesté qu'elle n'était pas titulaire du certificat susmentionné ; qu'il ne résulte pas davantage de l'instruction que la mesure prise à l'encontre de Mme Planchon présentait un caractère disciplinaire ; que les dispositions de l'article L. 416-9 du code des communes, en vertu desquelles : « le dégagement des cadres d'un agent ne peut être prononcé qu'à la suite d'une suppression d'emploi décidée par mesure d'économie », et de l'article L. 416-12 du même code, qui imposent le reclassement d'un agent titulaire licencié, n'étaient pas applicables en l'espèce, en raison de la qualité d'agent non titulaire de Mme Planchon ; qu'ainsi Mme Planchon ne saurait invoquer l'illégalité de son licenciement à l'appui de sa demande de réparation susmentionnée ;

**Sur les intérêts :**

Considérant que Mme Planchon a droit aux intérêts de la somme de 3 109,80 F à compter de l'enregistrement de sa demande devant le tribunal administratif de Paris soit le 11 février 1983 ;

**Sur les intérêts des intérêts :**

Considérant que la capitalisation des intérêts a été demandée le 23 mars 1988 ; qu'à cette date, il était dû au moins une année d'intérêts ; que dès lors conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil, il y a lieu de faire droit à cette demande ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme Planchon est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant au versement d'indemnités par la commune d'Issy-les-Moulineaux en tant que ce rejet porte sur une indemnité de 3 109,80 F au titre de l'article R. 422-37 du code des communes ;

DÉCIDE

**Article 1er** : La commune d'Issy-les-Moulineaux est condamnée à verser à Mme Planchon la somme de 3 109,80 F avec intérêts au taux légal à compter du 11 février 1983. Les intérêts échus le 23 mars 1988 seront capitalisés à cette date pour produire eux-mêmes intérêts.

**Article 2** : Le surplus des conclusions de la requête de Mme Planchon est rejeté.

**Article 3** : Le jugement en date du 10 février 1984 du tribunal administratif de Paris est réformé en ce qu'il a de contraire à la présente décision.

**Article 4** La présente décision sera notifiée à Mme Planchon, à la commune d'Issy-les-Moulineaux et au ministre de l'Intérieur.


## Commandez le spécial Action Juridique Durée du travail

Ce numéro spécial est composé de deux parties complémentaires.
La première expose les grandes règles de la durée du travail en examinant successivement les principes de base, l'information des représentants du personnel, le rôle de la négociation collective.
La deuxième partie est composée de fiches pratiques qui présentent les principales formes d'organisation et d'aménagement du temps de travail à l'exclusion des jours fériés et des congés.

**Ce numéro spécial d'Action Juridique est un outil pour l'action et la négociation de la durée du travail.**
**Bien que compris dans l'abonnement, vous pouvez en commander des exemplaires supplémentaires.**

### BON DE COMMANDE

**Je commande le N° 76**
**Spécial durée du travail d'Action Juridique**

**Nombre d'ex :** ☐

**1 à 4 ex : 44 F**
**à partir de 5 ex : 35 F** **soit :** ☐

Ci-joint le chèque correspondant à l'ordre de CFDT-PRESSE

NOM - Prénom

Adresse

Adresse (suite)

Code Postal Ville

A remplir, photocopier ou découper et envoyer dès maintenant à : CFDT-PRESSE 4, bld. de la Villette 75 955 Paris Cedex 19.

# DOCUMENTS

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES. Contrat de qualification, d'adaptation, et de SIVP. Accord interprofessionnel du 1er mars 1989. Dispositions légales et réglementaires applicables aux SIVP.

### Accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes

#### PRÉAMBULE

En définissant trois contrats d'insertion en alternance, les organisations signataires de l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ont donné aux jeunes sortis du système éducatif des moyens d'accéder à la vie active dans de meilleures conditions sans que ces contrats soient considérés comme une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les signataires du présent accord estiment que les trois formules d'insertion en alternance ont confirmé l'efficacité et l'utilité de la pédagogie de l'alternance. Ils souhaitent que soient amplifiés les efforts entrepris par toutes les parties concernées en faveur de la formation des tuteurs qui sont la clé de la réussite de ces mesures désormais permanentes.

Ils se félicitent de la progression régulière du contrat de qualification, qui ne doit pas cependant remettre en cause le développement de l'apprentissage dans le cadre de la formation initiale, lorsqu'existent les programmes et les conditions de formation appropriés. Ils soulignent l'intérêt dans les deux cas d'une coopération étroite entre l'entreprise et les formateurs extérieurs.

Conscients de la nécessité pour les jeunes d'une validation de l'expérience acquise, ils demandent au groupe technique paritaire de préciser les principes d'évaluation de la formation prévue par les contrats d'adaptation. De même, concernant les contrats de qualification, les signataires recommandent aux branches professionnelles qui ne l'auraient pas encore fait de faire définir par leur commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi les qualifications qui leur semblent devoir être développées dans le cadre de ce contrat. Elles détermineront avec la précision nécessaire les objectifs des qualifications visées, les principes d'évaluation des connaissances et compétences acquises par le jeune en cours de contrat ainsi que les modalités de validation de la qualification au terme du contrat.

Enfin, conformément à l'engagement pris par les signataires du protocole du 24 octobre 1988 et prenant en compte quatre années d'expérience, les organisations signataires estiment nécessaire de préciser et compléter le dispositif initial. Elles décident donc de codifier comme suit les dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes arrêtées paritairement depuis la conclusion de l'annexe du 26 octobre 1983, notamment dans les protocoles des 22 décembre 1986 et 24 octobre 1988, ou retenues au sein du groupe technique paritaire. Elles demandent à ce dernier de suivre l'application du présent accord en s'assurant lorsqu'il y a lieu, dans les conditions définies par le présent accord, le concours des services de l'AGEFAL.

#### TITRE I
#### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

##### CHAPITRE I
##### Dispositions communes

**Article 1** : Tout jeune de moins de vingt-six ans, libéré de l'obligation scolaire, peut compléter sa formation initiale, en dehors du cadre de la première formation, en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle.

Ces actions ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit l'acquisition d'une qualification professionnelle, soit une initiation à la vie professionnelle permettant l'orientation des intéressés.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat d'insertion en alternance dont les modalités et la nature juridique sont adaptées à ses caractéristiques.

**Article 2** : Lorsque l'objectif poursuivi est l'adaptation à l'emploi, ou l'acquisition d'une qualification professionnelle, l'action visée à l'article précédent est une formation en alternance qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition de compétences professionnelles par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Lorsque l'objectif poursuivi est l'initiation à la vie professionnelle, l'action associe des séquences de suivi organisées par un organisme habilité et l'exercice en entreprise d'activités professionnelles diversifiées.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les séquences de suivi se déroulent pendant le temps de travail et en situation hors production.

**Article 3** : Les activités des jeunes dans le cadre des contrats définis ci-dessus, sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entre-

prise en tenant compte du niveau de formation initiale du jeune et de l'objectif à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le nom du tuteur est mentionné dans le contrat. Le tuteur suit les activités de quatre jeunes au plus (tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus), tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières, mais avec la disponibilité nécessaire. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation ou de suivi et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

**Article 4** : Les jeunes titulaires des contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

• les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
– les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la durée de leur contrat ;
– les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
– les conditions d'organisation de la formation ou du suivi ;
• les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion de la consultation prévue à l'article L. 932-6 du code du travail. Les contrats de SIVP sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue au dernier alinéa de l'article L. 432-4 du même code.

## CHAPITRE II
## Dispositions particulières

**Article 5** : Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune et une entreprise. Le contrat est à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée sa durée est comprise entre six et douze mois.

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation en alternance, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, lui permettant de s'adapter à l'emploi considéré : le jeune s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine, au cours d'un entretien avec le jeune, le tuteur et le formateur, les objectifs et le programme de formation.

Ces objectifs et ce programme sont mentionnés dans un document écrit annexé au contrat.

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures sauf dérogation pour une durée supérieure selon des critères déterminés par l'instance paritaire compétente de l'organisme mutualisateur agréé.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, celui-ci précise par écrit la période pendant laquelle la formation aura lieu : la durée de celle-ci ne peut pas excéder douze mois.

Pendant la période, déterminée par le contrat, au cours de laquelle la formation a lieu, ou pendant toute la durée de ce contrat, celui-ci est soumis aux règles suivantes ;
– le jeune bénéficiaire du contrat perçoit une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 80 % de la rémunération minimale fixée par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
– la durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

A l'issure du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune. Elle reste sa propriété exclusive.

**Article 6** : Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier dont la durée est au minimum de six mois, au maximum de deux ans.

L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle :
– sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
– ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;
– ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Le jeune s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine, au cours d'un entretien avec le jeune et le tuteur, et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme, ainsi que les conditions d'évaluation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font l'objet d'un document annexé au contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés, pendant la durée du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat. Ils font l'objet d'une convention avec l'organisme de formation mentionné à l'alinéa précédent.

Périodiquement, le tuteur et l'organisme de formation vérifient que les enseignements reçus et les activités exercées par le jeune se déroulent dans les conditions prévues par le contrat.

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Les jeunes bénéficiaires de ce contrat perçoivent une rémunération qui peut être égale, soit à une fraction du salaire minimum de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé, soit à une fraction du SMIC.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération définie à l'alinéa précédent est égale :
– pour les jeunes dont l'âge est compris entre 16 et 18 ans, à 17 % du SMIC pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, à 25 % du SMIC pendant le second semestre, 35 % du SMIC pendant le troisième semestre, 45 % du SMIC pendant le quatrième semestre ;
– pour les jeunes dont l'âge est compris entre 18 et 19 ans, à 27 % du SMIC pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, à 35 % du SMIC pendant le second semestre, 45 % du SMIC pendant le troisième semestre, 55 % du SMIC pendant le quatrième semestre ;
– pour les jeunes ayant atteint l'âge de 19 ans, à 60 % du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise ; ce pourcentage est porté, pendant les deuxième, troisième et quatrième semestres, respectivement à 65, 70 et 75 %.

Lorsque le contrat a été précédé d'un contrat de stage d'initiation à la vie pro-

fessionnelle, la durée du SIVP est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

A l'issue du contrat :
– lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation du jeune aux épreuves prévues ;
– lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire ;
– lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Les résultats des évaluations prévues ci-dessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux jeunes et restent leur propriété exclusive.

**Artilce 7** : Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle doit permettre au jeune qui en est bénéficiaire de découvrir la vie de l'entreprise, de développer son aptitude au travail et, en conséquence, concourt à son orientation.

Il doit lui permettre de trouver le plus tôt possible sa place dans un processus de qualification ou un emploi.

Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle est conclu entre un jeune, ou le cas échéant son représentant légal, une entreprise et un représentant de l'Etat qui tient compte, s'il y a lieu, des conditions dans lesquelles se sont déroulés dans l'entreprise les précédents contrats de même nature. Il n'a pas le caractère d'un contrat de travail ; il a une durée comprise entre trois et six mois à l'appréciation des cocontractants portant en particulier sur la situation et les besoins du jeune.

Il ne peut se substituer à des emplois saisonniers, ou à durée déterminée, ou permanents.

Seuls peuvent bénéficier d'un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle les jeunes de moins de vingt-six ans primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle. Les contrats de stage d'initiation sont proposés par les entreprises, en priorité, à ceux de ces jeunes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou qui sont sortis du système éducatif avant d'avoir achevé un deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Toutefois, les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle peuvent être proposés aux autres jeunes primodemandeurs d'emploi sans expérience professionnelle qui :
– ayant bénéficié d'une formation initiale essentiellement générale, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ANPE depuis plus de six mois ;
– dans les autres cas, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ANPE depuis plus de douze mois.

Dans ces conditions, la conclusion de contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle par des jeunes de plus de vingt-deux ans devrait être exceptionnelle.

De même, compte tenu de l'objet de cette formule, ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'un nouveau SIVP pourrait être proposé à un jeune en ayant déjà bénéficié.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi ou les commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent préciser les critères d'accès au SIVP définis ci-dessus en fonction des circonstances propres à leur région ou à leur branche professionnelle.

Le programme des activités diversifiées auxquelles le jeune doit être initié est mentionné dans le contrat.

Ces activités ne peuvent en aucun cas être effectuées en heures supplémentaires, appréciées par rapport à la durée légale du travail, les équivalences légales ne s'appliquant pas.

Les modalités de suivi et d'orientation des jeunes sont fixées par voie de convention conclue entre les parties et l'Agence nationale pour l'emploi ou un organisme de suivi auquel celle-ci a délégué par convention la totalité du suivi du jeune.

Les mentions que doivent contenir les conventions prévues à l'alinéa précédent sont fixées par un cahier des charges type établi par l'ANPE et le Groupe technique paritaire. Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi peuvent en compléter les dispositions en fonction des circonstances propres à la région et des demandes éventuellement formulées par les commissions paritaires nationales de l'emploi.

Tous les organismes publics ou privés de formation, de conseil ou d'orientation qui apportent la preuve de leur compétence dans l'insertion professionnelle des jeunes, notamment les centres de formation conventionnés par l'Etat ou les régions pour des actions en faveur des jeunes demandeurs d'emploi et les centres d'information et d'orientation, peuvent être conventionnés par l'ANPE.

La liste de ces organismes est établie après avis du comité régional de l'agence nationale pour l'emploi.

L'organisme de suivi est choisi par l'entreprise et le représentant de l'Etat.

Le plus tôt possible après la signature du contrat et de la convention de suivi et d'orientation, ainsi qu'à la fin du contrat une rencontre est organisée par l'employeur entre l'organisme de suivi, le jeune et son tuteur.

Le temps que le jeune doit consacrer à des séquences de suivi s'impute sur le temps consacré aux activités d'initiation.

Ce temps est de 25 heures par mois. Toutefois au moment de la conclusion du contrat ou au cours de celui-ci, il peut être décidé par accord des parties et de l'organisme de suivi de modifier la durée de ce suivi sans que sa durée totale devienne inférieure à 75 heures ni supérieure à 200 heures.

Pendant la durée du contrat, outre la rémunération versée par l'Etat aux stagiaires de la formation professionnelle en application des dispositions légales, l'entreprise verse au jeune une indemnité égale à 26 % du SMIC ; ce taux est porté, à partir de 18 ans, à 36 %.

Les jeunes titulaires des contrats de SIVP bénéficient de l'ensemble des dispositions du code du travail, le cas échéant du code rural, relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre IIIeme du livre II du code du travail.

En cas d'accident dans l'entreprise, ou au cours du trajet, l'entreprise informe sans délai l'organisme de suivi qui conserve l'obligation de déclaration auprès des services concernés, et le représentant de l'Etat signataire du contrat.

Le contrat de SIVP ne peut être interrompu avant son terme sauf dans les cas suivants :
– commun accord des trois parties ;
– force majeure ;
– faute grave du jeune ;
– embauche du jeune ;
– entrée du jeune en formation.

Lorsqu'il y a désaccord entre le jeune et l'entreprise d'accueil, une rencontre de conciliation est organisée par l'organisme de suivi entre le jeune et l'entreprise, à laquelle participent le représentant de l'Etat et l'organisme de suivi.

Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, rechercher à son tour une formule de conciliation.

Au cas où le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle serait suivi pour un jeune d'une embauche par l'entreprise qui l'a accueilli dans ce cadre, le temps passé dans l'entreprise est pris en compte pour le calcul de son ancienneté.

## Dispositions légales et réglementaires relatives aux SIVP

### Dispositions du code du travail

**Article L. 900-2-1** : Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article L. 900-2, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du code du travail et, le cas échéant, du code rural relatives à la durée du travail – à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires – ainsi que (de) celles relatives au repos hebdomadaire, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre troisième du livre II du présent code.

La durée du travail applicable au stagiaire visé à l'alinéa précédent ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail fixées par l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural.

La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.

Le stagiaire ne peut effectuer d'heures supplémentaires. Il bénéficie du repos dominical.

**Article L. 932-6** : Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues à l'article L. 932-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

Le comité d'entreprise donne, en outre, son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation de jeunes dans l'entreprise, notamment de jeunes bénéficiaires des stages d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9.

Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

**Article L. 980-9** : L'Etat peut prendre l'initiative de programmes de stages de formation professionnelle pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans. Ces stages ont pour objet l'acquisition d'une qualification, l'adaptation à l'emploi, l'insertion sociale et professionnelle ou l'aide à l'orientation professionnelle approfondie et l'initiation à la vie professionnelle des jeunes. Ils doivent prévoir une formation en alternance.

Les stages d'initiation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre aux jeunes de découvrir la vie de l'entreprise, de développer leur aptitude au travail et, en conséquence, concourent à leur orientation. Ils doivent leur permettre de trouver le plus tôt possible leur place dans un processus de qualification ou un emploi.

Ils ne peuvent être substitués par l'entreprise d'accueil à des emplois permanents, ou à durée déterminée, ou à des emplois saisonniers.

Ils font l'objet d'un contrat conclu entre l'Etat ou un organisme public habilité, l'entreprise d'accueil et le jeune, afin de préciser les droits et obligations réciproques des parties ainsi que les modalités de l'alternance. Les dispositions de ce contrat relatives au suivi du jeune sont également signées par un organisme conventionné désigné par l'Etat et l'entreprise d'accueil. Les clauses obligatoires de ce contrat, et notamment celles précisant les conditions dans lesquelles la rupture anticipée de ce contrat est possible, sont fixées par décret.

La méconnaissance, par l'entreprise d'accueil, des conditions de rupture anticipée du contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle prévues par décret ouvre droit, pour le jeune, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations prévues au premier alinéa de l'article L. 980-11-1 qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

**Article L. 980-12** : Des mesures d'ordre réglementaire déterminent les caractéristiques spécifiques à chaque type de stages prévus à l'article L. 980-9, notamment du point de vue de la durée du stage et des catégories spécifiques de jeunes auxquelles ces stages s'adressent.

**Article L. 980-12-1** : Sans préjudice des pénalités applicables, le représentant de l'Etat peut, pour une durée déterminée, interdire à une entreprise de recourir à nouveau au stage d'initiation à la vie professionnelle lorsqu'une disposition législative ou réglementaire ou une clause du contrat de stage n'a pas été respectée, notamment celles prévues aux articles L. 900-2-1, L. 980-9 et L. 980-12 du code du travail.

**Article L. 432-4, dernier alinéa** (1) : Les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9 sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi visée à l'alinéa précédent.

(1) Concernant les attributions du comité d'entreprise.

### Décret n° 89-49 du 30 janvier 1989

**Art. 1er** : Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle mentionné à l'article L. 980-9 du code du travail précise :

1. Le nom ou la dénomination et l'adresse de l'entreprise, le nom et l'adresse du jeune ;
2. La durée du stage, qui doit être comprise entre trois et six mois ;
3. Le programme des activités diversifiées auxquelles le jeune sera initié durant son séjour dans l'entreprise ;
4. Le nom et les qualifications professionnelles de la personne responsable dans l'entreprise du jeune titulaire du contrat ;
5. La dénomination précise et l'adresse de l'organisme chargé de suivre le déroulement du stage ainsi que les caractéristiques de ce suivi, et notamment sa durée maximale ;
6. Les conditions de rupture du contrat de stage.

**Art. 2** : L'agence nationale pour l'emploi (l'ANPE) est habilitée à conclure au nom de l'Etat le contrat mentionné à l'article précédent.

Le contrat est conclu entre l'ANPE, l'entreprise d'accueil, le jeune ou, le cas échéant, son représentant légal. Les dispositions du contrat relatives au suivi du jeune sont également signées par l'organisme de suivi mentionné à l'article précédent.

**Art. 3** : Le stage d'initiation à la vie professionnelle s'adresse en priorité à des jeunes, de seize ans à moins de vingt-six ans, primo-demandeurs d'emploi, sans expérience professionnelle sous contrat de travail, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique et ayant, au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire sans obtenir le diplôme préparé.

Il peut s'adresser, dans les mêmes

conditions d'âge et d'expérience professionnelle, aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement général de niveau IV et plus, inscrits à l'ANPE depuis plus de six mois ou dans tous les cas à ceux qui sont inscrits à l'ANPE depuis plus de douze mois.

**Art. 4** : Le tuteur prévu au quatrième alinéa de l'article 1er ne peut suivre simultanément plus de quatre jeunes présents dans l'entreprise dans le cadre de stages d'initiation à la vie professionnelle, de contrats d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi, de contrats de qualification et de contrats d'apprentissage. Il continue à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. A cet effet, il assure, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison avec l'organisme de suivi, l'ANPE et les salariés de l'entreprise qui ont la responsabilité d'initier le jeune aux différentes activités professionnelles prévues au contrat.

**Art. 5** : Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle peut être rompu avant son terme dans les cas suivants :
- d'un commun accord entre l'entreprise d'accueil, le jeune et l'ANPE ;
- en cas de force majeure ;
- à l'initiative de l'entreprise d'accueil en cas de faute grave du stagiaire ;
- à l'initiative du jeune pour occuper un emploi ou s'il est inscrit à une action de formation.

L'ANPE et l'organisme de suivi doivent être immédiatement avertis par l'entreprise d'accueil de la rupture du stage.

Tout désaccord entre le jeune et l'entreprise d'accueil sur les motifs de la rupture du contrat de stage donne lieu à une rencontre de conciliation organisée par l'organisme de suivi, à laquelle participe l'ensemble des parties au contrat.

Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une ou l'autre des parties, afin de rechercher une formule de conciliation.

**Art. 6** : Le suivi mentionné à l'article 1er doit permettre en particulier d'évaluer les connaissances et les acquis professionnels du jeune titulaire du contrat, de construire un projet d'insertion professionnelle tenant compte des spécificités de l'entreprise d'accueil et du jeune, et de l'aider dans la recherche d'un emploi : sa durée ne peut être inférieure à 75 heures ni supérieure à 200 heures. Le suivi comprend, en outre, un bilan de stages.

**Art. 7** : Tout projet de contrat de stage ne répondant pas aux critères définis aux articles 2, 3 et 4 ci-dessus ne pourra donner lieu à conclusion.

En outre, aucun contrat de stage ne doit être conclu avec une entreprise où les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont de nature à compromettre le bon déroulement du stage.

Le cas échéant, une enquête est confiée à l'inspection du travail, qui vérifie le respect de ces conditions par l'entreprise.

**Art. 8** : Le montant de l'indemnité complémentaire mentionné à l'article L. 980-11-1 du code du travail est fixé à un minimum de 26 p. 100 du SMIC appliqué à la durée légale du travail si le jeune titulaire du contrat a moins de dix-huit ans ; à un minimum de 36 p. 100 du SMIC appliqué à la durée légale du travail s'il a dix-huit ans et plus.

**Art. 9** : Ces dispositions sont applicables aux stages d'initiation à la vie professionnelle dont les contrats prennent effet à compter du premier jour du mois suivant le mois de parution du présent décret.

**Art. 10** : Le présent décret annule et replace le décret n° 85-180 du 7 février 1985 modifié relatif au stage d'initiation à la vie professionnelle.

### *Note*

***Les dispositions conventionnelles légales et réglementaires applicables aux SIVP ont été récemment remaniées. Un protocole d'accord a été signé le 24 octobre 1988 entre la CFDT, la CGC et FO d'une part, le CNPF et la CGPME d'autre part. Le contenu de ce protocole a été repris par l'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes dont le champ est plus large puisqu'il traite des trois contrats d'insertion en alternance (SIVP, contrat de qualification, contrat d'adaptation). Ce dernier accord a été signé côté syndical par la CFDT, la CGT et la CFTC.***

***De son côté, le législateur a tenu compte des modifications décidées par les partenaires sociaux : les dispositions du code du travail relatives aux SIVP ont été modifiées en ce sens par la loi DMOS du 13 janvier 1989 (JO du 14). Un décret du 30 janvier 1989 (JO du 31) complète le dispositif légal. Le Ministère du travail a publié une circulaire en date du 1er février 1989.***

***Le contenu de ces modifications légales et conventionnelles fait l'objet de la rubrique « Le point sur... » du présent numéro.***

## PROTECTION DES DÉLÉGUÉS. Licenciement pour motif économique. Absence de consultation régulière du comité d'entreprise sur le licenciement collectif dans lequel sont inclus les délégués. Refus d'autorisation justifié.

3 février 1989
Société Olida
Conseil d'État

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire enregistrés les 24 novembre 1986 et 5 janvier 1987 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour la société Olida, dont le siège social est 10 rue Victor Noir à Neuilly (92200), représentée par son président-directeur général, et tendant à ce que le Conseil d'Etat :

1. annule le jugement du 7 octobre 1986 par lequel Le tribunal administratif de Paris a annulé, à la demande de MM. Brinon, Coulibaly, Camara, Demba, Diacomba et Sall, les décisions en date du 24 décembre 1984 par lesquelles le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a autorisé la société Olida à procéder à leur licenciement pour cause économique,

2. rejette la demande présentée par MM. Brinon, Coulibaly, Camara Demba, Diacomba et Sall devant le tribunal administratif de Paris.

Sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête :

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 321-3 du code du travail, les employeurs qui projettent d'effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans une entreprise où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours ; qu'en vertu des dispositions des articles L. 321-4 et L. 321-5 du même code : « L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 321-3 tous renseignements utiles sur les licenciements projetés... » « ... un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licencie-

ment collectif visée à l'article L. 321-8. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels... » ; qu'en outre, aux termes des dispositions de l'article L. 321-8 du même code : « L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L. 321-3 qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par les articles L. 321-4 et L. 321-5 et éventuellement précisée par des accords contractuels ; que l'article 14 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 stipule : « dans le cas où un licenciement collectif est envisagé... consécutivement à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information est fixé à... trois mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 300... » ; que, selon le titre II de la convention collective nationale du 1er juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi, les représentants du personnel seront avisés au moins trois mois à l'avance des mesures envisagées touchant à l'emploi ; qu'enfin, selon l'accord « Olida » du 23 mai 1973, les représentants du personnel seront avisés au moins trois mois à l'avance de ces mesures et du personnel concerné ; Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article R. 436 II du code du travail que « Lorsqu'un licenciement pour motif économique concerne en même temps un ou des salariés bénéficiant des mesures de protection susrappelées et un ou plusieurs autres salariés, la demande d'autorisation est adressée simultanément au directeur départemental du travail et de l'emploi et à l'inspecteur du travail dans les formes prévues à l'article R. 321-8 et en outre aux articles R. 412-5 ou R. 436-3 pour le ou les salariés bénéficiant de ladite protection. Le directeur départemental se prononce sur la demande tout en réservant la situation des salariés relevant des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 sur laquelle il ne peut être statué que par une décision de l'inspecteur du travail prise dans les conditions fixées au deuxième alinéa du I ci-dessus » ; que le deuxième alinéa, I du même article prévoit que : « La décision de l'inspecteur du travail est prise dans les conditions prévues à l'article R. 436-4 en application des dispositions du code du travail relatives tant au contrôle de l'emploi (chapitre 1er du titre II du livre III) qu'aux délégués syndicaux, délégués du personnel et comités d'entreprise (titres I, II et III, du livre IV). » ; qu'il s'ensuit que l'inspecteur du travail est tenu de s'assurer que les dispositions relatives au contrôle de l'emploi telles qu'elles découlent des articles L. 321-3, L. 321, L. 321-5 et L. 321-8 ont été respectées ;

Considérant que la société Olida a demandé le 9 février 1984 l'autorisation de licencier pour motif économique quatre cent quatre vingt dix salariés au nombre desquels figuraient vingt cinq salariés protégés de son établissement de Levallois-Perret ; que, si au cours des réunions du 21 octobre 1983 du comité central d'entreprise et des 24 octobre, 10 et 17 novembre 1983 du comité d'établissement, la direction de la société avait informé les représentants du personnel de son intention de procéder à la fermeture de cet établissement et des autres mesures de restructuration envisagées et qu'elle avait indiqué les motifs économiques justifiant ces décisions, il ressort des pièces du dossier que le comité central d'entreprise et le comité d'établissement n'ont pas été invités à se prononcer sur un projet de licenciement dont la portée et les conditions de mise en œuvre aient été clairement définies ; que les documents remis aux membres des comités en vue de ces réunions ne comportaient pas certains des renseignements énumérés à l'article L. 321-4 du code du travail, notamment le nombre de travailleurs dont le licenciement était envisagé et le calendrier prévisionnel des licenciements ; que, dans ces conditions, les réunions des 21 et 24 octobre, 10 et 17 novembre 1983 ne sauraient être regardées comme valant consultation du comité d'entreprise au sens des dispositions législatives précitées ; que, si le comité central d'entreprise et le comité d'établissement ont respectivement été saisis les 14 et 9 décembre 1983 d'un projet de licenciement, celui-ci concernait uniquement des salariés de plus de cinquante ans susceptibles de bénéficier des avantages résultant d'une convention à conclure avec le fonds national de l'emploi ; qu'enfin, et à supposer même que le comité d'établissement ait été valablement saisi lors de ses réunions des 30 janvier et 2 février 1984 du projet de licenciement concernant trente sept salariés protégés au nombre desquels figuraient MM. Brinon, Coulibaly, Camara Demba, Diacoumba et Sall, le délai qui s'est écoulé entre ces réunions et la présentation de la demande d'autorisation de licenciement, le 9 février 1984, est inférieur au délai exigé par les dispositions législatives précitées et les stipulations conventionnelles qui les complètent ; que, dans ces conditions, la demande d'autorisation de licenciement concernant MM. Brinon, Coulibaly, Camara, Demba, Diacoumba et Sall ayant été présentée sans que le comité d'établissement puisse être regardé comme ayant été régulièrement consulté, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ne pouvait légalement accorder l'autorisation sollicitée par la société Olida ; que, dès lors, la société Olida n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué le tribunal administratif de Paris a annulé les décisions en date du 24 décembre 1984 par lesquelles le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a autorisé la société Olida à procéder au licenciement pour cause économique de MM. Brinon, Coulibaly, Camara, Demba, Diacoumba et Sall.

DECIDE :

Article 1er : La requête de la société Olida est rejetée.
Article 2 : La présente décision sera notifiée à la société Olida, à MM. Brinon, Coulibaly, Camara, Demba, Diacoumba et Sall et au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Note

***Lorsqu'un licenciement de délégués est inclus dans un licenciement collectif, l'inspecteur du travail doit refuser l'autorisation de licencier sollicité par l'employeur si la procédure de consultation du comité d'entreprise sur le licenciement collectif ne s'est pas déroulée régulièrement.***

***C'est en application de ce principe qu'en l'espèce le Conseil d'Etat confirme la position prise par le tribunal administratif de Paris. Ce dernier avait annulé les décisions du ministre du travail autorisant le licenciement de plusieurs délégués CFDT d'Olida en relevant que le comité d'entreprise n'avait pas reçu les informations prévues par la loi en cas de licenciement économique portant notamment sur le nombre de travailleurs dont le licenciement avait été envisagé et le calendrier prévisionnel des licenciements. Le comité n'avait été consulté que sur le licenciement des salariés susceptibles de bénéficier d'une convention conclue avec le FNE. En outre, le délai d'information du comité d'entreprise n'avait pas été respecté.***

***A l'époque des faits, sous le régime de l'autorisation administrative de licenciement, l'article R. 436-5 II du code du travail prévoyait que l'inspecteur du travail saisi d'une demande de licenciement de salariés protégés inclus dans un licenciement collectif, prenait sa décision en application tant des textes sur le statut protecteur des délégués que de ceux relatifs au contrôle de l'emploi. Dans la décision publiée ci-dessus, le Conseil d'Etat le rappelle expressément. Depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, les dispositions réglementaires ont été modifiées. L'article R. 436-5 précise que dans le cas qui nous intéresse l'employeur doit accompagner la demande d'autorisation de***

*licencier des délégués de la copie de la notification prévue aux articles L. 321-7 et R. 321-4 du code du travail. On sait que ces articles visent la notification à l'administration de tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours.*
*Les textes précisent :*
*– que cette notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de la réunion du comité,*
*– que l'autorité administrative compétente s'assure que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés régulièrement, que les règles relatives à l'élaboration du plan social ont été respectées et que les mesures de ce plan seront effectivement mises en œuvre.*
*Les modifications légales et réglementaires intervenues depuis 1986 ne remettent pas en cause, à notre avis, la portée de la décision publiée ci-dessus. Il revient toujours à l'administration de s'assurer que la consultation du comité a été régulière. Si elle ne l'a pas été l'inspecteur du travail doit refuser d'autoriser le licenciement des délégués compris dans le licenciement collectif envisagé.*
*C'est d'ailleurs en ce sens que s'était prononcé le Conseil d'Etat statuant sur des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 1975 instituant l'autorisation administrative de tous les licenciements pour motif économique (CE 17 février 1978, Soubourou).*

## DÉSIGNATION DU CHSCT. Existence de plusieurs CHSCT distincts. Participation à la désignation des seuls délégués du personnel élus dans le secteur d'activité où le CHSCT étend sa compétence.

Cour de cassation (Ch. soc.)
7 février 1989
Syndicat CGT Chausson c/ Syndicat CFDT Métallurgie

Sur le pourvoi formé par :
1. Monsieur Paul Deruelle agissant en qualité de secrétaire général du syndicat CGT Chausson, 77 rue Louis l'Hérault (Val d'Oise), Argenteuil,
2. Le syndicat CGT UFICT, 40, rue H. Barbusse Gennevilliers (Hauts-de-Seine),
en cassation d'un jugement rendu le 4 mars 1987 par le tribunal d'instance d'Asnières, au profit du syndicat des métallurgistes CFDT 18, rue de l'Indépendance, Colombes (Hauts-de-Seine).
En présence de :
1. Société Chausson, dont le siège est Gennevilliers (Hauts-de-Seine), 23 rue Henri Barbusse,
2. Le syndicat CGC, domicilié à Paris (9e) 5, rue de la Bruyère,
3. Le syndicat FO, domicilié à Asnières (Hauts-de-Seine), 4 avenue d'Orgemont.
La cour, en l'audience publique du 3 janvier 1989, ou étaient présents : M. Cochard, président, M. Caillet, conseiller rapporteur, MM. Le Gall, Valdès, Lecante, conseillers, MM. Faucher, Bonnet, Mmes Beraudo, Marie, conseillers référendaires, M. Gauthier, avocat général, M. Azas, greffier de chambre ;
Sur le rapport de M. le conseiller Caillet, les observations de la SCP Le Bret et Lanouvelle, avocat de la société anonyme des Usines de Chausson, de la SCP Masse-Dessen et Georges, avocat du syndicat des métallurgistes CFDT, les conclusions de M. Gauthier, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;
Sur les deux moyens réunis, pris de la violation de l'article L. 236-5 du code du travail ;
Attendu que les secteurs d'activité de Gennevilliers et de Villeneuve la Garenne de la société des Usines Chausson sont dotés d'un comité d'établissement commun, de délégués du personnel élus séparément dans chacun de ces secteurs et de cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont quatre à Gennevilliers et un à Villeneuve la Garenne ; qu'aucun accord n'ayant pu intervenir entre les organisations syndicales sur les modalités de désignation de la délégation du personnel au sein de ces différents comités, la CGT qui dispose de la majorité absolue tant parmi les membres élus du comité d'établissement que parmi les délégués du personnel a procédé, seule, à cette désignation ; que le syndicat des métallurgistes du Nord de Seine CFDT a demandé que celle-ci soit annulée et que soient judiciairement fixées les modalités selon lesquelles seront désignés les représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'il est fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance d'Asnières, 4 mars 1987) d'avoir accueilli le premier chef de demande, sur le second d'avoir décidé que la désignation des représentants du personnel au sein des quatre comités de Gennevilliers se fera par un collège comprenant les membres du comité d'établissement et les délégués du personnel de l'établissement de Gennevilliers, et que celle des représentants du personnel au sein du comité de Villeneuve-la-Garenne ne se fera par un collège comprenant les mêmes membres du comité d'établissement et les délégués du personnel de l'établissement de Villeneuve la Garenne, enfin, d'avoir dit qu'à défaut de consensus, il sera procédé au sein de chacun des deux collèges à la désignation des membres du personnel devant siéger aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, alors, d'une part, que le mécanisme de désignation des représentants du personnel au sein de ces comités implique que le collège désignatif soit organisé sur la base correspondant à celle des institutions qui voit sa compétence reconnue sur la plus large partie de l'entreprise, alors, d'autre part, que le droit des élections professionnelles, lorsque le mode de scrutin n'est pas expressément prévu par la loi, doit s'inspirer des dispositions en vigueur pour les élections politiques, et qu'à la date de l'élection litigieuse le mode de scrutin en vigueur pour les élections politiques étant le scrutin majoritaire, c'était ce dernier qui devait s'appliquer ;
Mais attendu, d'une part, qu'en décidant que les membres de la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront désignés par un collège comprenant tous les représentants mais les seuls représentants du personnel en fonction dans le secteur d'activité sur lequel le comité étend sa compétence, le tribunal d'instance a fait une exacte application du texte susvisé ; Attendu, d'autre part, que c'est également à bon droit que le tribunal a décidé qu'à défaut d'accord entre les membres du collège désignatif, la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne ;
D'où il suit qu'aucun des griefs du pourvoi n'est fondé ;

PAR CES MOTIFS :
Rejette le pourvoi ;
(M. Cochard, Président-SCP Le Bret et La Nouvelle, SCP Masse Dessen et Georges Av.)

### Note

***L'arrêt ci-dessus a été rendu à propos de la désignation des membres du CHSCT au sein des établissements de Gennevilliers et de Villeneuve-la-Garenne de la société des usines***

*Chausson. La situation dans ces établissements est la suivante :*
*– un comité d'établissement commun aux usines de Gennevilliers et de Villeneuve-la-Garenne,*
*– des délégués du personnel élus séparément dans l'établissement de Gennevilliers et dans celui de Villeneuve-la-Garenne.*
*– quatre CHSCT à Gennevilliers et un à Villeneuve-la-Garenne.*
*Faute de consensus au sein du collège désignatif sur les modalités de la désignation le tribunal d'instance décide :*
*– que les membres des CHSCT de Gennevilliers seront désignés par un collège composé des membres du comité d'établissement et des seuls délégués du personnel de Gennevilliers.*
*– que les membres du CHSCT de Villeneuve-la-Garenne seront désignés par un collège composé des membres du comité d'établissement et des seuls délégués du personnel de Villeneuve-la-Garenne.*
*Le syndicat CGT conteste ce mode de désignation. Il considèrent que c'est l'ensemble des délégués du personnel et des élus du CE qui doivent participer à la désignation de tous les représentants du personnel au CHSCT.*
*Le tribunal d'instance rejette cette interprétation en soulignant que l'autonomie des deux établissements est certaine. L'existence de problèmes propres justifie à ses yeux des élections distinctes de délégués du personnel. Il doit en aller de même pour la désignation du CHSCT (Action Juridique n° 66 N p. 10).*
*La Cour de cassation justifie cette interprétation.*
*En même temps elle confirme qu'à défaut d'accord au sein du collège désignatif, la délégation du personnel au CHSCT est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (Action Juridique n° 73 p. 26, Syndicalisme Hebdo 7 juillet 1988).*

**HEURES DE DELEGATION. Contestation par l'employeur de leur utilisation. Charge lui incombant d'établir devant les juges du fond la non conformité de cette utilisation avec l'objet du mandat.**

Cour de cassation (Ch. soc.)
2 mai 1989
Sté Vallourec c/ Berthier et Theillou

Sur le moyen unique.

Attendu qu'ayant payé à MM. Berthier et Theillou, respectivement délégué du personnel et délégué syndical, les heures de délégation du mois de mai 1984, la société Vallourec a demandé à ces salariés de justifier de l'utilisation faite de ces heures les 17 et 18 mai 1984 ; qu'à la suite de leur refus, elle a saisi le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir ces justifications, ainsi que des dommages-intérêts pour résistance abusive à les produire, et, à défaut de justifications, en vue d'obtenir le remboursement des sommes versées ;

Attendu que la société Vallourec fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise, 6 janvier 1986) de l'avoir déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts, alors que si les articles L. 412-20 et L. 424-1 du code du travail modifiés par la loi du 28 octobre 1982 imposent à l'employeur de payer, à l'échéance normale, le temps alloué pour l'exercice de leur fonction aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, temps considéré de plein droit comme temps de travail, ces textes ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement de justifier l'utilisation faite du temps pour lequel ils ont été payés ; qu'en décidant que les délégués concernés avaient pu légitimement garder le silence sur la nature des occupations réalisées par eux pendant les heures payées par l'employeur le conseil de prud'homme a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que si les articles L. 412-20 et L. 424-1 du code du travail, qui imposent à l'employeur l'obligation de payer à l'échéance normale le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel, ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement de préciser les activités exercées pendant leur temps de délégation, c'est à charge pour l'employeur d'établir devant les juges du fond, à l'appui de sa contestation, la non-conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

M. Cochard, Président — Me Célice, av.

## Note

***Les lecteurs se reporteront à la rubrique « Étude » du présent numéro.***

# SELECTIONNÉ POUR VOUS

La loi du 13 janvier 1989 (JO du 14) portant diverses mesures d'ordre social a apporté des modifications à plusieurs dispositions du code du travail, outre celles relatives aux SIVP (voir p. 9). En voici les principales.

## Paiement des salaires (art. L. 143-1)

Le principe est que le salaire peut être payé soit en espèces, soit par chèque ou virement.
Toutefois, deux seuils doivent être fixés par voie de décret. Le premier seuil déterminera le montant du salaire en dessous duquel, à la demande du salarié, le paiement se fera en espèces.
Le second seuil fixera le montant du salaire au-dessus duquel le paiement se fera obligatoirement par chèque ou virement.
A ce jour, le décret n'a pas encore été pris.

## Tenue des registres obligatoires (L. 620-7)

Dans certaines branches professionnelles ou types d'entreprise et dans des conditions déterminées par décrets, il peut être dérogé à la tenue de certains registres, par exemple le livre de paie ou le registre du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues.
Une autorisation de l'administration n'est donc plus nécessaire. Toutefois, lorsque la loi donne un droit d'accès à ces registres aux délégués du personnel ou au CHSCT, les employeurs doivent les consulter préalablement à la mise en place du support de substitution.

## Indemnité de préavis en cas de chômage partiel (L. 122-8)

La jurisprudence était jusqu'à ce jour très défavorable au salarié puisque s'il se trouvait en chômage partiel au moment de son licenciement, l'indemnité compensatrice du préavis était calculée sur la base de la rémunération réduite versée pendant la période de chômage partiel. Cette indemnité pouvait même être réduite à zéro en cas de chômage partiel total précédant la rupture.
Désormais, en cas d'inexécution totale ou partielle de préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire habituellement pratiqué, le salaire à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de préavis sera celui correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'établissement. En cas de travail à temps partiel, c'est la durée du travail prévue au contrat qui sera prise en considération.

## Indemnité de licenciement. Accidentés du travail

L'article L. 122-32-6 prévoit au bénéfice des accidentés du travail une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 122-9. Désormais cette indemnité spéciale sera égale au double de l'indemnité de licenciement prévue par l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 (annexé à la loi du 19 janvier 1978) si le salarié accidenté remplit les conditions fixées par cet accord. **Attention** : cet accord ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents.

## Délégué changeant de catégorie professionnelle. Maintien du mandat

La loi précise désormais que les délégués du personnel comme les membres du comité d'entreprise qui changent de catégorie professionnelle en cours de mandat conserve celui-ci (art. L. 423-16 et L. 433-13). Cela reste vrai même lorsque le changement de catégorie professionnelle entraîne un changement de collège. La restriction qui avait été introduite sur ce point par le projet de loi n'a pas été maintenue.

## Crédit d'heures pour les représentants syndicaux au CCE (L. 434-1)

Le représentant syndical ne dispose d'un crédit d'heures que s'il est désigné auprès d'un comité d'entreprise dans une entreprise de plus de 500 salariés ou auprès d'un comité d'établissement, dans un établissement de plus de 500 salariés.
Le représentant syndical au CCE ne dispose pas d'un crédit d'heures qui lui soit propre. Il ne dispose d'heures de délégation que s'il est par ailleurs représentant syndical à un comité d'établissement, dans un établissement de plus de 500 salariés.
Par contre, le représentant syndical au CCE qui est aussi représentant syndical dans un établissement de moins de 500 salariés ne dispose pas d'un crédit d'heures légal, même si l'entreprise compte au total plus de 500 salariés.
Cette difficulté est en partie comblée par la loi qui dispose que « dans les cas d'entreprises dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux au CCE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois ».
On remarquera que cette disposition ne s'applique pas dès l'instant où au moins un établissement a plus de 500 salariés.

## CE. Commissions Formation et Logement

La loi dispose maintenant clairement que le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission formation (obligatoire dans les entreprises d'au moins deux cents salariés) et de la commission d'information et d'aide au logement (obligatoire dans les entreprises d'au moins trois cents salariés) est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des délégués titulaires.

# Réponses à vos questions

## Conséquences du refus du délégué d'accepter une mutation disciplinaire

Une rétrogradation constitue indiscutablement une modification substantielle du contrat de travail. Si elle est refusée par le salarié elle est assimilable à un licenciement. L'employeur n'aura alors d'autre choix que soit renoncer à son projet, soit mettre en œuvre la procédure de licenciement, conformément aux orientations les plus récentes de la jurisprudence (Action Juridique n° 73).
La Cour de cassation fait application de ces principes à une rétrogradation imposée à un délégué à titre disciplinaire. Puisque la mutation refusée est équivalente à un licenciement elle est nulle tant que l'employeur n'a pas obtenu de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier. Ainsi est reconnue :
– la nullité du changement d'affectation d'un délégué, muté à un poste d'un coefficient inférieur (Cass. soc. 3 mars 1988 Sté Française de mécanique),
– la nullité de la mutation d'un délégué, suspendu de ses fonctions de brigadier sur un chantier d'entretien et affecté à un poste d'ouvrier nettoyeur, alors même que le niveau de son salaire est maintenu (Cass. soc. 15 novembre 1988 Jean-Marie Woittequand c/Entreprise H. Reinier).

## Délégué syndical victime d'un accident pendant ses heures de délégation

La jurisprudence est dans ce domaine particulièrement restrictive. La Cour de cassation considère que la législation sur les accidents du travail ne profite au délégué syndical que « pour les accidents dont il est victime à l'occasion des activités entrant dans les limites fixées par les textes qui régissent ses fonctions ». Considérant que la fonction du délégué syndical est de représenter le syndicat auprès du chef d'entreprise, la Cour de cassation refuse de reconnaître le caractère d'accident du travail à l'accident de la circulation survenu à une déléguée syndicale se rendant dans un local proche de l'entreprise à une réunion syndicale consacrée aux prochaines élections de délégués du personnel ainsi qu'à la réduction du temps de travail. Pour la Cour de cassation, la participation à cette réunion ne rentrant pas dans le rôle de représentation de la déléguée syndicale (Cass. soc. 25 janviers 1989 Mme Poudoulec c/CPAM de Loir et Cher).

## La compétence prud'homale en cas d'acceptation d'une convention de conversion

Lorsque le salarié, compris dans un projet de licenciement pour motif économique, accepte une convention de conversion proposée par l'employeur la loi déclare que son contrat de travail est rompu du fait du commun accord des parties (L. 321-6, alinéa 3). Ce n'est pas pour autant que le conseil de prud'hommes n'est plus compétent pour statuer sur la demande du salarié contestant la régularité de la procédure suivie ou la réalité du motif économique invoqué par l'employeur. Au contraire, la loi précise expressément que « les litiges relatifs aux licenciements ainsi qu'aux ruptures du contrat de travail intervenues dans les conditions prévues au 3è alinéa de l'article L. 321-6 relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes ». Elle ajoute que les dispositions de l'article L. 122-14-3, qui confie au juge la charge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur s'appliquent à l'ensemble de ces litiges.
La cour d'appel de Douai a eu l'occasion de mettre en œuvre ces dispositions. Réformant une décision du conseil de prud'hommes de Cambrai, elle se reconnaît compétente pour vérifier le motif économique invoqué pour justifier la rupture du contrat d'un salarié qui a accepté une convention de conversion. En l'espèce elle considère que les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise sont réelles mais

constate que le choix des personnes à licencier a été fait sans que les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements aient été soumis à l'avis du comité d'entreprise (L. 321-1). Elle en déduit que la rupture n'est pas justifiée par une cause réelle et sérieuse (CA Douai 20 janvier 1989 M. Banse c/Sté Engrenages et réducteurs). Une décision a été rendue dans le même sens par le conseil de prud'hommes de Brest (5 octobre 1988 M. Antoine c/M. Le Donge).

## Démonstrateurs. Participation aux élections de délégué du personnel

Bien que détachés par des entreprises extérieures, les démonstrateurs travaillant dans un grand magasin participent, pour le compte de celui-ci à la vente des produits fabriqués par ces entreprises. Ils sont assujettis aux mêmes conditions de travail que les salariés du magasin et reçoivent de celui-ci une partie de leur rémunération par un pourcentage des ventes réalisées. Ces éléments suffisent à établir l'existence d'un lien de subordination entre les démonstrateurs et le magasin où ils travaillent et à justifier ainsi leur éligibilité aux fonctions de délégué du personnel (Cass. soc. 24 janvier 1989 Galeries Lafayette).
Par contre, si la convention collective applicable dans le magasin prévoit que les démonstrateurs constitueront un collège spécial leur permettant de choisir leurs propres délégués, cette disposition doit être respectée (Cass. soc. 31 janvier 1989 Bazar de l'Hôtel de Ville).

## Dispense d'exécution du préavis. Conséquence sur le versement d'une prime.

En cas de dispense d'exécution du préavis, le salarié doit bénéficier de l'ensemble des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail. Le conseil de prud'hommes de Chambéry a jugé que dans ces conditions le salarié dispensé d'exécuter son préavis a droit au paiement d'une prime subordonné à la présence dans l'entreprise au moment de son versement dès lors qu'à cette date il était réputé être encore présent dans l'entreprise (Cons. de Ph. de Chambéry 19 décembre 1988). C'est également la position adoptée par la Cour de cassation (Cass. soc. 18 décembre 1986, inédit).

## Elections CE. Etablissements de moins de 50 salariés

Tout salarié remplissant les conditions d'électorat doit pouvoir participer à l'élection du comité d'entreprise même s'il est employé dans un établissement de moins de cinquante salariés. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation (Cass. soc. 10 janvier 1989 Comptoir agricole et commercial de Cognac CACC).
Elle annule ainsi un jugement rendu par le tribunal d'instance de Cognac qui, en présence d'une entreprise constituée de trois unités dont une seule, celle de Cognac, avait plus de cinquante salariés avait considéré que seuls les salariés de cette unité pouvaient participer à l'élection du comité d'entreprise et en avait exclu les salariés des autres unités.


BON D'ABONNEMENT

| Nom | Prénom |
|---|---|
| | |
| Adresse | |
| | |
| | |
| Code postal | Bureau distributeur |
| | |

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : ..... 207 F ☐
Tarif adhérents CFDT : ..... 191 F ☐
Jumelé avec le code
des fonctions publiques : ..... 470 F ☐

Pour les adhérents CFDT, indiquer la fédération :

.....

Ci-joint un chèque à l'ordre de CFDT Presse

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

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

## Vente au numéro

Des anciens numéros d'Action Juridique sont encore disponibles. Prix franco :
- jusqu'au n° 68 : 30 F
- du n° 69 au n° 73 : 43 F
- à partir du n° 74 : 44 F

Nous indiquer par lettre le ou les numéros souhaités, joindre un chèque à l'ordre de CFDT-Presse et envoyer le tout à
CFDT-PRESSE 4 bd de la Villette - 75955 Paris cedex 19

## Pour s'abonner

Vous n'êtes pas abonnés et vous venez de découvrir Action Juridique.
Abonnement annuel ordinaire : 214 F ; réservé aux adhérents CFDT : 197 F
Abonnement annuel pour l'étranger : 256 F
Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 475 F
Abonnement groupés avec réception individuelle : tarif spécial à partir de 10 ex. s'adresser à CFDT Presse.
Indiquer par lettre nom et adresse en capitales, joindre le chèque correspondant à l'ordre de CFDT-Presse et envoyer le tout à : CFDT-Presse 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19. Tél: (1) 42 03 81 40.

## Pour renouveler son abonnement

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

## En cas de changement d'adresse

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

## Service gratuit de copie de document

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

## Service réponse à vos questions

Ce service spécial est réservé à nos abonnés.Formuler votre question par lettre adressée à
Rédaction Action Juridique, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19.
La rédaction vous répondra soit directement, soit dans la rubrique Réponses à vos questions.

## Service classement Action Juridique

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

## « Vos droits » sur Minitel : 36.15 - CFDT

Faites 36.15 sur votre téléphone puis tapez CFDT sur votre minitel et vous aurez accès à deux guides : pour les salariés du privé, pour les fonctionnaires.