action juridique

Les contrats à durée déterminée

Les cures thermales

Agents territoriaux : la contestation des décisions irrégulières

79
NOVEMBRE 1989 - 44 F

Service Juridique CFDT

SOMMAIRE

Etude

Les contrats à durée déterminée : Précisions administratives et jurisprudentielles 3

Fiche pratique

Les cures thermales 11

Fonctions publiques

La contestation des décisions irrégulières visant des agents territoriaux 13

Documents

- Contrat d'adaptation à l'emploi Période de formation assimilée à un contrat à durée déterminée 15
- Contrat emploi - adaptation Obligation de formation pesant sur l'employeur 16
- Protection des délégués Nullité du licenciement non autorisé 17
- Redressemnt judiciaire - Délégués Licenciements non autorisés Poursuite du contrat de travail avec le repreneur 18
- Egalité de traitement entre hommes et femmes Clauses conventionnelles discriminatoires 20
- La grêve Grêve des heures supplémentaires 21

Refus d'assurer un service d'astreinte 22

Désorganisation de la production 23

Retenue de salaire supérieure à la durée de l'arrêt de travail 24

Selectionné pour vous

- Jeunes : information du CE
- SIVP : garanties de paiement
- Attestation ASSEDIC
- Tenue des registres obligatoires
- Information sur les entreprises
- OPA et information du CE 25

Réponses à vos questions

- Congés payés et jours ouvrables
- Reçu pour solde de tout compte
- Sanction disciplinaire et référé
- Avertissement et entretien préalable
- Disparition de la section syndicale 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)

agir négocier gagner

Chacun s'en souvient, c'était le slogan du rassemblement de rentrée le 19 septembre à Paris.
Quel rapport, à priori, avec le juridique ? Il est moins lointain qu'on ne pourrait le penser à première vue.
Par exemple élaborer des revendications dans le domaine de la réduction et de l'aménagement du temps de travail nécessite à coup sûr de bien maîtriser les données législatives et conventionnelles actuellement en vigueur pour mieux ajuster les changements à obtenir.
Autre exemple, les propositions à formuler pour lutter contre la précarité. Elles ne seront pertinentes que si l'on cerne bien l'insuffisance des textes actuels. C'est à cette condition que des revendications pourront être formulées pour lutter contre les dérives dans l'utilisation actuelle des contrats précaires, pour élaborer de nouvelles garanties.
Quant aux propositions elles-mêmes, elles doivent faire l'objet d'une rédaction précise. Il convient de passer du slogan à la proposition opérationnelle, celle qui est susceptible de changer véritablement la règle applicable, celle qui a une valeur juridique.
On le voit bien, le juridique ce n'est pas seulement le procès devant les tribunaux. C'est bien davantage.
Chaque fois que le syndicalisme cherche à faire consacrer dans un texte de nouvelles garanties, son action revêt des aspects juridiques.
C'est l'ensemble de ces aspects qu'Action Juridique cherche à prendre en compte.
Voilà bien des raisons d'assurer une diffusion encore plus large de la revue... et de se réabonner en temps utile !

Francis NAUDÉ
Rédacteur en chef

Au sommaire du prochain numéro

Accident du travail et responsabilité pénale de l'employeur

Les contrats à durée déterminée

Précisions administratives et jurisprudentielles

Les textes actuellement en vigueur sont issus de l'ordonnance du 11 août 1986. Il est possible de faire le point de leur application à la lumière d'une circulaire ministérielle du 26 décembre 1988 et de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Yvan KAGAN

Les cas de recours au contrat à durée déterminée

- Le remplacement d'un salarié
  - Personne remplacée
  - Causes du remplacement
  - Modalités du remplacement
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Les travaux temporaires par nature
  - Les travaux saisonniers
  - Emplois temporaires en cas d'usage constant

L'établissement du contrat

- Les mentions obligatoires
  - Conséquences de l'absence d'écrit
  - Conséquences de l'absence d'une mention obligatoire
  - Conséquences de l'absence de terme certain
- La durée maximale des contrats
  - Contrats à terme précis
  - Contrats sans terme précis

La rupture anticipée du contrat

- La rupture pour faute grave du salarié
  - Quels faits peuvent constituer une faute grave ?
  - Quelle procédure doit être suivie en cas de faute grave ?
- La force majeure
- Les motifs non légitimes de rupture anticipée

La succession des contrats

- La succession de contrats sur un même poste de travail
  - Principe
  - Exceptions
- La succession de contrats avec le même salarié
  - Principe
  - Exceptions

Les cas de recours au contrat à durée déterminée

L'ordonnance du 11 août 1986 a remplacé la liste nominative des cas de recours qui existait depuis 1982 par une règle générale :
« Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (art. L. 122-1). Toutefois les textes continuent de distinguer un certain nombre de cas où s'appliquent des règles spécifiques : remplacement d'un salarié absent, emplois saisonniers, embauche temporaire dans les professions où c'est l'usage.
La circulaire ministérielle distingue trois hypothèses principales de recours au CDD :
– pour assurer le remplacement d'un salarié absent,
– pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité,
– pour exécuter des travaux temporaires par nature.
On trouvera ci-dessous, sur ces trois points, le texte de la circulaire (*).

Le remplacement d'un salarié

PERSONNE REMPLACÉE

Il peut s'agir du remplacement de tout salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée. De même, le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint non salarié par un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire peut être admis.

CAUSES DU REMPLACEMENT

Toutes les absences et suspensions du contrat de travail peuvent donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire, à l'exception des absences résultant d'un conflit collectif du travail.
Il s'agit notamment :
*– **des congés de toutes sortes** (congés payés, congés pour événements familiaux, congé de maternité, congé parental d'éducation, congé pour la création d'entreprise, congé de formation, congé sabbatique, etc...) ;*
*– **des absences** consécutives à la maladie ou à un accident ;*
*– **du départ pour accomplir le service national** que le contrat du salarié accomplissant son service national soit suspendu par application d'une disposition conventionnelle, ou rompu, dans ce dernier cas, le salarié qui manifeste sa volonté de reprendre son emploi dans le délai d'un mois à dater de sa libération (à la date normale ou de manière anticipée) bénéficiant d'un droit à réintégration ;*

*– **du passage momentané d'un salarié d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel :** bien qu'il ne s'agisse pas réellement d'une absence, il convient d'admettre qu'un salarié puisse être embauché sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour assurer le complément d'horaire pendant la période convenue.*
Il convient d'admettre également le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire dans les situations suivantes :
– d'une part, pour occuper un poste laissé vacant par un salarié sous contrat à durée indéterminée, définitivement parti de l'entreprise ou qui fait l'objet d'une mutation définitive à l'intérieur de celle-ci, dans l'attente de l'entrée en service effectif d'un nouveau salarié qui a été recruté sous contrat à durée indéterminée ;
– d'autre part, pour pourvoir un poste temporairement maintenu dans l'attente d'un arrêt d'activité ou d'un changement de technique de production ou de matériel — dont la date a été fixée — et qui se trouve vacant par suite du départ définitif du salarié qui l'occupait.
Dans ces deux hypothèses, le contrat doit être conclu de date à date.

MODALITÉS DU REMPLACEMENT

Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu peut intervenir avant le départ du salarié à remplacer, que le contrat soit de date à date ou sans terme précis.
Si l'anticipation n'est plus limitée dans le temps par les textes, cette « souplesse » ne doit pas cependant être utilisée au-delà du temps qui est nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant du remplaçant. Un salarié absent ne peut être remplacé que par un seul salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire sauf s'il y a suspension du contrat du salarié remplaçant, rupture anticipée due à son fait ou refus par celui-ci du renouvellement de son contrat, auquel cas le recours à un autre salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire est possible. En cas de nouvelle absence du salarié remplacé, faisant suite immédiatement a une première absence, il peut être fait appel au même salarié sans qu'il soit nécessaire d'établir un nouveau contrat si le contrat initial a été conclu jusqu'au retour du salarié remplacé.

(*) Les passages de cette étude,
imprimés en italique sont extraits de cette circulaire.

Un même salarié peut assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents, en étant lié par autant de contrats successifs qu'il y a de salariés à remplacer. Par ailleurs, il convient d'admettre la possibilité de remplacer un salarié absent de son poste par un autre salarié de l'entreprise et ainsi de suite et le dernier de la chaîne par un salarié temporaire ou sous contrat à durée déterminée dès lors que ce remplacement en cascade résulte bien de l'absence d'un salarié de l'entreprise et se trouve précisé dans le contrat.
Dans tous les cas d'absence ou de suspension du contrat de travail, en cas de départ définitif du salarié remplacé, le contrat doit se poursuivre jusqu'au terme prévu s'il a un terme certain.
Lorsque le contrat n'a pas de terme fixé avec précision et que la durée minimale est expirée, le contrat cesse avec la disparition de son objet.
Lorsque le contrat n'a pas de terme fixé avec précision et que la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la date indiquée au titre de la durée minimale.

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Une entreprise peut faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire lorsqu'elle connaît un accroissement d'activité.
Il peut s'agir par exemple :
– d'une augmentation temporaire de son volume d'activité à la suite d'une commande ou d'une demande importante ; de la création d'une activité nouvelle, alors qu'il n'est pas certain que cette activité deviendra permanente ;
– d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de son activité normale (travaux d'informatisation de certains services ou de traduction de documents, actions de formation des salariés, audit, travaux de comptabilité, etc.) ;
– de travaux urgents, destinés à prévenir des accidents imminents, à organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les salariés.

Les travaux temporaires par nature

Il s'agit des activités saisonnières et de plusieurs autres activités pour lesquelles il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée.

LES TRAVAUX SAISONNIERS

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.
Les branches d'activité où les travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme.
Dans l'agriculture et les industries agroalimentaires, il s'agit des travaux liés à la récolte ou au conditionnement des différents produits (par exemple, la moisson ou la mise en conserve de légumes ou de fruits).
Dans le tourisme, les travaux saisonniers sont le fait à la fois d'entreprises dont l'activité est étroitement liée aux saisons (par exemple, moniteurs de ski, de planche à voile, etc.) et d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (par exemple, commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques, etc.).
Dans cette dernière hypothèse, la distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.
Les contrats à durée déterminée conclus pour des travaux saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.
Une convention ou un accord collectif peut prévoir qu'un employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature pour la même saison de l'année suivante.
La convention ou l'accord doit alors fixer le délai dans lequel cette proposition doit être faite au salarié avant le début de la saison et le montant de l'indemnité perçue par le salarié qui n'a pas reçu de proposition de réemploi.

EMPLOIS TEMPORAIRES EN CAS D'USAGE CONSTANT

Dans certains secteurs d'activité dont la liste est fixée par l'article D. 121-2 et peut être complétée, le cas échéant, par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est possible de pourvoi certains emplois, et non l'ensemble, par voie de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire.
Pour ces emplois, il faut que l'usage de ne pas conclure des contrats à durée indéterminée soit constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent, admis comme tel dans la profession. Il ne peut résulter d'une simple décision ou d'une simple pratique d'un employeur.
Il peut s'agir par exemple dans les professions du spectacle et de l'audiovisuel, des emplois d'artistes, de musiciens, de chansonniers, de metteurs en scène, etc. ; dans les établissements de sondage, des emplois d'enquêteurs occasionnels ; dans l'hôtellerie et la restauration, des « extras ».
Le secteur du bâtiment et des travaux publics ne figure pas parmi les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage pour certains emplois de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, sauf pour les chantiers à l'étranger. Il convient donc de considérer que les contrats pour la durée d'un chantier doivent comme auparavant être conlus pour une durée indéterminée. Conformément au nouvel article L. 321-12

du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement pour motif économique, la rupture de ces constrats de travail pour fin de chantier n'est pas soumise à la procédure de licenciement pour motif économique ; en revanche, ces contrats restent soumis aux dispositions générales régissant la résiliation du contrat à durée indéterminée (Cf. circulaire DE DRT n° 26/87 du 7 avril 1987).

L'établissement du contrat

Les mentions obligatoires

Le contrat à durée déterminée doit être écrit.
Il doit comporter plusieurs mentions, notamment :
– l'objet pour lequel il est conclu ; cet objet devant être mentionné avec précision, par exemple pour un surcroît de travail, il faut indiquer les travaux qui nécessitent cet embauchage supplémentaire ;
– le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un remplacement d'un salarié absent ;
– la date d'échéance du terme, lorsque le contrat comporte un terme précis et la durée minimale du contrat, dans le cas contraire ;
– la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
– la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

CONSÉQUENCE DE L'ABSENCE D'ÉCRIT

A défaut d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée (L. 122-3-1). La Cour de Cassation a jugé qu'il s'agissait là d'une présomption simple susceptible de céder devant la preuve contraire (Cass. soc. 23 juin 1988, Bull. n° 384 ; 23 mars 1989, Dupré c/ Ruspino). Mais pour ce qui est des circonstances de nature à faire tomber cette présomption, la jurisprudence distingue selon les cas :

• Si le contrat a été conclu sans écrit dans une des hypothèses de recours admises, l'employeur peut apporter la preuve de la nature à durée déterminée du contrat. Ainsi a-t-il été jugé qu'il résultait des lettres adressées par un salarié à son employeur qu'il avait bien été embauché pour une durée limitée, à savoir pour la saison des vendanges (Cass. soc. 23 juin 1988, précité). En l'espèce, malgré l'absence d'écrit, le salarié connaissait le caractère précaire de son contrat.

• Mais il n'en va pas de même si l'embauche sous contrat à durée prétendûment déterminée s'est faite en dehors du cadre légal. Dans ce cas, il n'est pas admis que l'employeur puisse faire tomber la présomption en invoquant que le salarié savait que son embauche était provisoire et avait accepté cette situation (Cass. soc. 8 octobre 1987, Bull. n° 538 ; 18 février 1988, Urquijo c/Etchemendy) (1).

CONSÉQUENCE DE L'ABSENCE D'UNE MENTION OBLIGATOIRE

La chambre sociale de la Cour de Cassation a considéré que l'absence d'écrit n'était pas la seule circonstance pouvant permettre la requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée : même si l'écrit existe, l'absence de l'une ou l'autre des mentions imposées par la loi peut, elle aussi, avoir la même conséquence et entraîner la requalification du contrat (Cass. soc. 19 novembre 1987, Bull. n° 656). En l'espèce, le contrat ne comportait pas de définition précise de son objet.
La chambre criminelle avait déjà précédemment estimé que « les mentions obligatoires prescrites par l'article L. 122-3-1... devant permettre de vérifier la conformité des contrats de travail précaires aux cas et conditions prévus par la loi, leur omission justifie, comme en l'absence d'écrit, la requalification de ces contrats en vertu de la présomption de durée indéterminée que formule ledit article » (Cass. crim. 25 février 1986, Bull. n° 78).
Il a été jugé aussi que toute indication erronée, inexacte ou incomplète doit être assimilée à une absence de mention de nature à faire considérer le contrat conclu comme un contrat à durée indéterminée (Paris, 21e ch. sect. B. 22 janvier 1987, Sté La Rayonnante c/ Bentaleb).

CONSÉQUENCE DE L'ABSENCE DE TERME CERTAIN

Un contrat à durée déterminée doit en principe « comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion » (L. 122-1, al. 2). Ne répond pas à cette exigence et doit être requalifié, le contrat conclu pour l'embauche d'un salarié engagé comme caissier d'un parking jusqu'à l'automatisation de la tâche qui lui était confiée (Cass. Soc. 19 juin 1987, Bull. n. 400). De même doit être

(1) Un autre arrêt précise qu'un écrit, émanant de l'employeur seul, ne permet pas de considérer que la présomption est renversée (Cass. Soc. 20 octobre 1988, SCREG c/ Mesbah). L'absence d'écrit ne peut être compensée que par des circonstances qui permettent à la fois de démontrer que l'engagement a eu lieu dans les cas et conditions prévus par la loi et d'établir que le salarié avait accepté, en toute connaissance de cause, le caractère précaire de son embauche (Cass. Soc. 20 novembre 1986, Bull. n° 550).

qualifié de contrat à durée indéterminée celui prévoyant une embauche « pour une durée minimum de trois ans » (Cass. Soc. 8 octobre 1987, Bull. n° 537).
La Cour de Cassation a par ailleurs confirmé que tout contrat contenant une clause de résiliation réciproque ne comporte pas de terme certain et doit dès lors être considéré comme étant à durée indéterminée (2).

Attention : Seul le salarié peut se prévaloir d'une irrégularité du contrat.
L'employeur ne peut pas invoquer l'irrégularité d'un contrat à durée déterminée pour en réclamer la requalification.
C'est ce qui ressort nettement d'un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation s'agissant du non-respect des conditions de fond : « Les dispositions prévues par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de leur inobservation » (Cass. soc. 16 juin 1987, Bull. n° 481). La même solution est reprise implicitement dans un autre arrêt postérieur pour ce qui est de la présomption de durée indéterminée d'un contrat conclu sans la rédaction d'un écrit (Cass. soc. 22 octobre 1987, Sté Approvisionneurs réunis c/ Mme Gourlay) (3).

La durée maximale des contrats

En principe le contrat à durée déterminée se termine à une date certaine, connue de manière précise dès sa conclusion. Toutefois, dans trois cas, le terme peut ne pas être connu avec certitude au moment de la conclusion du contrat : remplacement d'un salarié absent, emploi saisonnier, emploi temporaire en vertu d'un usage. Il doit alors comporter une durée minimale.
La circulaire précise la distinction dans les termes suivants :

CONTRATS A TERME PRÉCIS

La durée maximale des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire conclus de date à date est de vingt-quatre mois, renouvellement inclus, et ce, quel que soit le motif.

CONTRATS SANS TERME PRÉCIS

Les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ne sont soumis à aucune durée maximale lorsqu'ils sont conclus sans terme précis.
Ils doivent simplement comporter une durée minimale qui est librement fixée par les parties.
Exemple : si un contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis pour le motif d'absence d'un salarié permanent, le contrat doit comporter une durée minimale et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé, quelle que soit la durée de celle-ci.

La rupture anticipée du contrat

Lorsque le contrat comporte un terme précis, il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme.
Le contrat sans terme précis cesse en principe au jour de la fin de l'absence du salarié remplacé ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du salarié remplacé ou de réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale.
Sauf accord du salarié et de l'employeur, le contrat à durée déterminée ne peut prendre fin avant le terme prévu qu'en cas de faute grave ou de force majeure (L. 122-3-8). Ces dispositions étant d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger, par exemple en prévoyant qu'une rupture anticipée puisse intervenir pour une faute ne revêtant pas le caractère de faute grave (Cass. soc. 11 mai 1988, Bull. n° 283).

La rupture pour faute grave du salarié

QUELS FAITS PEUVENT CONSTITUER UNE FAUTE GRAVE ?

Commet une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat, par exemple, la salariée qui avait reçu plusieurs avertissements et qui par son compor-

(2) Cette solution constante (voir par exemple Cass. Soc. 6 novembre 1984, Bull. n° 410) a été confirmée par Cass. Soc. 17 novembre 1987, et 22 décembre 1988.

(3) Cet arrêt rejette le pourvoi de l'employeur, mais ne contient pas l'affirmation selon laquelle celui-ci ne peut pas se prévaloir de l'absence d'écrit pour conclure à la durée indéterminée du contrat. Malgré cela la solution ne paraît pas faire de doute.

tement désorganisait gravement le fonctionnement de la chaîne sur laquelle elle travaillait, ce qui a eu pour conséquence d'affecter les résultats de l'entreprise (Cass. soc. 19 juillet 1988, Bull. n° 463) (4). Par contre, la Cour de cassation a approuvé un conseil de prud'hommes qui, après avoir relevé qu'un salarié avait été congédié à la suite d'une altercation dont il était impossible d'établir qui en avait eu l'initiative et qu'il avait continué de travailler à la demande insistante de son employeur, avait estimé que le comportement de l'intéressé ne constituait pas une faute grave (Cass. soc. 4 juin 1987, Jurisocial, SJ 1987-177).

LA PROCÉDURE APPLICABLE EN CAS DE FAUTE GRAVE

Pour les salariés non protégés, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire de l'article L. 122-41 du code du travail et convoquer notamment le salarié à un entretien préalable (en ce sens Cass. soc. 5 mars 1987, Laboratoires de Larraud c/ Gaud). Pour les salariés protégés, l'employeur a l'obligation de demander l'avis du comité d'entreprise (pour les délégués du personnel et les membres d'un CE) et de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail conformément aux articles L. 412-18, L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail tout comme en cas de non renouvellement du contrat (voir Cass. soc. 10 janvier 1989 Bull. n° 2).

La force majeure

Les tribunaux continuent à n'admettre que très restrictivement la force majeure. En particulier les circonstances économiques n'autorisent pas la rupture anticipée de contrats à durée déterminée, car elles ne présentent pas les caractères de la force majeure (dans ce sens Cass. soc. 28 avril 1986, Bull. n° 179 et Conseil d'Etat, 19 novembre 1986, Thire). Ne constitue pas non plus un cas de force majeure, par exemple, la suppression par l'autorité compétente d'exploiter une sablière (Cass. soc. 21 janvier 1987, Bull. n° 28). Quant à l'hypothèse de la maladie elle n'a donné lieu à aucune décision de la Cour de cassation depuis un arrêt, resté isolé, rendu en 1982 qui avait admis la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée pour ce motif (Cass. soc. 30 juin 1982, Bull. n° 426). Mais elle a approuvé récemment une cour d'appel d'avoir décidé que ne présentait pas pour l'employeur les caractères de la force majeure la déclaration faite par le médecin du travail de l'inaptitude définitive d'une salariée à son poste de travail dès lors que cette inaptitude était consécutive au maintien de l'intéressée à ce poste fatiguant pendant une longue période (Cass. soc. 23 juin 1988, Bull. n° 385).

Les motifs non légitimes de rupture anticipée

Toute rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée pour motif autre qu'une faute grave ou un cas de force majeure est illégitime. Ainsi un employeur ne peut pas invoquer une raison tenant à l'incapacité du salarié d'effectuer les tâches qui lui avaient été confiées (Cass. soc. 8 janvier 1987 Bull. n° 7). Il ne peut pas non plus, après avoir demandé à un salarié de poursuivre le contrat initialement prévu jusqu'à la reprise définitive d'un autre salarié, rompre le contrat avant cette reprise (Cass. soc. 26 novembre 1987, Bull.

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

• Le fait qu'un salarié soit victime d'un accident du travail ne remet pas en cause l'échéance du contrat de travail à durée déterminée et non renouvelable (L. 122-32-3). Dès lors dans un tel cas l'employeur n'est plus tenu, après la cessation des relations contractuelles, au paiement d'un complément de salaire (Cass. Soc. 11 mai 1988, Dahou c/ Sté Isotherma).

• L'employeur ne peut refuser le renouvellement d'un contrat à durée déterminée comportant une clause de renouvellement, pendant la durée d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail, que s'il justifie d'un motif réel et sérieux étranger à l'accident (L. 122-32-3). Ne repose pas sur un tel motif le refus de renouvellement fondé sur des faits déjà sanctionnés en l'absence de grief nouveau (Cass. Soc. 5 mars 1987, Bull. n° 109).

• Doit être cassé l'arrêt d'une Cour d'appel qui avait débouté de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée intervenu pendant sa période d'essai un salarié victime d'un accident du travail, « alors qu'en l'absence de faute grave du salarié ou d'une impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, la résiliation du contrat prononcée pendant la période de suspension provoquée par l'accident, quand bien même elle serait intervenue pendant la période d'essai, était nulle en raison de l'origine professionnelle de l'accident » (Cass. Soc. 19 avril 1989, Daligaux c/ Sté Quentin) (1).

(1) Voir Action Juridique n° 71, p. 5.

(4) Parmi d'autres exemples d'arrêts retenant une faute grave du salarié, citons Cass. Soc. 8 janvier 1987, Ekletroussi c/Sté Le Manoir Hôtel (employé d'hôtel ayant refusé d'exécuter une tâche habituelle) ; 5 mars 1987, Leduc c/ Sté Commerciale de la Vallée (employé de magasin ayant provoqué volontairement la chute d'un chariot et injurié son employeur) ; 26 novembre 1987, Bull. n° 680 (enseignant ayant giflé un élève).

n° 681). De même en cas de refus par un salarié d'une modification substantielle de son contrat, l'employeur est responsable de la rupture (Cass. soc. 18 juillet 1988, SARL Cor'In c/ Rouy (5). Une circonstance peut cependant légitimement justifier une rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée : c'est la transformation d'une absence temporaire en une absence définitive, ce qui est le cas si le salarié remplacé vient à décéder au cours du contrat (Rouen, Ch. soc., 22 juin 1988, Atelier Ardtti c/ Dame Gueur).

La succession des contrats

Suivant la distinction établie par la loi, la circulaire ministérielle envisage d'abord la succession de contrats sur un même poste, puis la succession de contrats avec un même salarié.

La succession de contrats sur un même poste de travail

PRINCIPE

Lorsqu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire prend fin, il n'est pas possible de recourir pour pourvoir le même poste de travail à un nouveau contrat de travail temporaire ou à un nouveau contrat à durée déterminée, avant une période égale au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus.
Pour l'application de la règle du tiers temps, il y a lieu, lorsque le poste qu'occupait le salarié ne peut être isolé, de se référer à l'ensemble des emplois nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le salarié dont le contrat a pris fin (atelier, chantier, service, bureau).

Exemple : *L'entreprise fait appel à des contrats à durée déterminée pour faire face à un accroissement d'activité. Le poste A qui a été pourvu pendant six mois par un CDD ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD qu'à l'issue d'un délai de deux mois.*
La jurisprudence fait application de cette règle : le salarié ayant fait l'objet de trois contrats successifs sans qu'ait été respecté le « délai de carence » qui s'imposait en l'espèce doit être considéré comme ayant été embauché pour une durée indéterminée (Cass. soc. 16 juillet 1987, Bull. n° 479).

EXCEPTIONS

Le délai ne joue pas dans les cas suivants :
– nouvelle absence du salarié remplacé,
– travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
– emplois saisonniers ;
– usages ;
– contrat conclu au titre de la politique de l'emploi (contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 122-2, contrat de qualification et contrat de mission-formation qualification de l'article L. 980-2) ;
– rupture anticipée du fait du salarié ;
– refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Exemple : *L'entreprise fait appel à un salarié sous contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent ; deux jours après avoir rejoint son poste de travail celui-ci est à nouveau absent. Son poste peut à nouveau et sans délai être pourvu par voie de contrat à durée déterminée.*
Le champ d'application de cette exception est limité à ces seuls cas.
Ainsi, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire successifs sur un même poste de travail n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause ait été conclu pour l'un des motifs permettent une telle succession (en ce sens, Cass. soc. 16 juillet 1987, Othmani c/ Veschambre).

La succession de contrats avec un même salarié

PRINCIPE

Si, au terme du CDD, le salarié continue de travailler dans l'entreprise, son contrat devient à durée indéterminée. *Ce principe n'empêche pas, pour autant, un employeur de conclure un nouveau contrat à durée déterminée après un certain délai. Mais si le délai est bref, le juge pourra considérer qu'il y a une volonté de fraude à la loi, et requalifier le contrat. Par ailleurs, si la succession de contrats à durée déterminée avec un même salarié porte sur un même poste de travail, il convient d'appliquer l'article L. 122-3-11 relatif au délai du tiers temps.*

EXCEPTIONS

Dans trois cas, l'employeur peut conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs (L. 122-3-1) :

(5) Par contre si un employeur propose une embauche sous contrat à durée indéterminée à un salarié engagé au départ sous contrat à durée déterminée en lui proposant d'autres conditions et que le salarié refuse, la rupture du contrat initial ne lui sera pas imputable (Cass. Soc. 9 février 1989, Bull. n° 110).

LA PÉRIODE D'ESSAI

• Il est impossible, quand le contrat est à durée déterminée, de convenir d'un temps d'essai, renouvelé ou pas, au total supérieur à la limite fixée par la loi (Cass. Soc. 11 juin 1987, Lesaulnier c/ Assoc. Belle Etoile). La période d'essai prévue par le contrat ne peut excéder la durée légale maximum que même des dispositions conventionnelles ou des usages ne peuvent dépasser » (Cass. Soc. 29 octobre 1987, Dangelser c/ Centre culturel, scientifique et technique).

• Un employeur ne peut pas être condamné à verser à un salarié dont le contrat de travail à durée déterminée à été rompu pendant la période d'essai une indemnité égale au montant du salaire qu'il aurait perçu si son contrat avait été exécuté jusqu'à son terme au motif qu'il n'avait pas mis ce salarié à un poste de travail pour lequel il avait été engagé, alors que le contrat mentionnait l'acceptation par le salarié d'effectuer tous travaux qui pourraient se présenter (Cass. Soc. 29 mai 1986, Sté Delattre Levivier c/ Pogorelec).

Voir également l'encadré sur « Contrat à durée déterminée et accident du travail ».

– remplacement pour absence. Ainsi pour remplacer plusieurs salariés absents successivement (Cass. soc. 12 mars 1987, Bull. n° 142) ;

– emplois saisonniers (Cass. soc. 26 mai 1988, Mikki c/ Bellac) ;

– emplois temporaires en vertu d'un usage (Cass. soc. 25 janvier 1989, Bull. n° 37 ; il s'agissait en l'espèce, d'un réalisateur de télévision).

Comme le souligne la circulaire ministérielle, le champ d'application de cette exception est limité à ces seuls cas.

Ainsi, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec un même salarié ne sera licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause ait été conclu pour l'un des motifs qui permettent une telle succession (en ce sens, Cass. soc. 16 juillet 1987 Othmani c/ Veschambre).

Il faut signaler enfin le cas où le salarié fait l'objet de contrats renouvelés systématiquement et habituellement donnant ainsi à l'intéressé une permanence et une stabilité d'emploi. On peut alors soutenir que les liens ainsi créés constituent un ensemble à durée indéterminée et que le non renouvellement du contrat par l'employeur équivaut à un licenciement.

C'est ce qu'à jugé la Cour de cassation à propos :

– des contrats successifs d'un enseignant, interrompus seulement pendant la période des congés (Cass. soc. 25 juin 1987 Bull. n° 421 ; 18 février 1988, Bull. n° 115),

– de la répétition habituelle de contrats saisonniers, ayant pour effet de créer entre le salarié et l'employeur une relation de travail à durée globalement indéterminée, même si chaque contrat pris isolément conserve sa nature de contrat à durée déterminée (dans ce sens Cass. soc. 5 juin 1986, Bull. n° 285 ; 19 novembre 1987, Bull. n° 665 ; 16 février 1989, Bull. n° 135).

FICHE PRATIQUE

Les cures thermales

Le départ d'un salarié en cure thermale pose différentes questions. A-t-il le droit de s'absenter ? Quand et comment le peut-il ? Sera-t-il indemnisé par son employeur pendant la cure ? Dans le silence de la loi, il faut se reporter à la jurisprudence et aux conventions collectives pour trouver les réponses à ces questions.

Les absences pour cure thermale

L'employeur ne peut pas s'opposer à ce qu'un salarié parte en cure dès lors que celle-ci est prescrite par un médecin. Mais a-t-il le droit d'imposer au salarié la date de départ en cure ? Tout dépend de la manière dont a été rédigé le certificat médical prescrivant la cure.

Le médecin a fixé une date

Si le médecin a fixé impérativement la date à laquelle la cure doit être suivie, l'employeur ne peut refuser au salarié de s'absenter à la date indiquée. Il ne peut ni imposer une autre date, ni encore moins exiger que la période de la cure coïncide avec les congés payés (Cass. Soc. 17 octobre 1979, Bull. n°734 ; 21 avril 1988, Sté Avis c/Da Costa).

Le médecin n'a pas fixé de date

En revanche s'il n'y a pas de date impérative prescrite par le médecin pour suivre la cure, le salarié ne peut imposer à son employeur une absence à la période de son choix. Il doit avoir l'autorisation de s'absenter et s'il s'absente sans autorisation son absence constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 17 octobre 1979, précité ; 9 avril 1987, Charles c/Sté Obein).
L'employeur peut même - si l'on en croit l'avis des services ministériels - demander que la cure ait lieu en même temps que le congé payé annuel étant donné que « si la réglementation ne prescrit pas le cumul du congé annuel et de la cure, elle ne l'interdit pas non plus » (Rép. min. n°9788, JOAN du 31 mai 1982, p. 2292). Mais les tribunaux ne partagent pas tous ce point de vue. Ainsi le conseil de prud'hommes de Thionville a jugé que l'on ne saurait confondre cure et "vacances" : « Si la cure représente un repos forcé et nécessaire, elle ne constitue pas un "congé" »; l'employeur ne saurait donc imposer que le salarié prenne sa cure sur ses congés (16 janvier 1978, Duhin et Union CFDT de la Moselle c/SA Immobilière Thionvilloise).

L'indemnisation par l'employeur pendant la cure

L'employeur doit-il indemniser le salarié pendant son absence pour cure thermale ? Deux situations doivent être envisagées : ou bien la convention collective applicable à l'entreprise ne prévoit pas d'indemnisation, ou bien elle en prévoit une.

La convention collective ne prévoit pas d'indemnisation

Si rien n'est prévu dans la convention collective, le principe posé par la Cour de Cassation est qu'un congé pour une cure thermale n'est pas assimilable à un congé maladie, d'où il découle que le salarié n'est pas en droit d'exiger de son employeur le paiement des journées d'absence pour cure thermale même

lorsqu'une indemnisation en cas de congé maladie est due. La jurisprudence est constante sur ce point (voir dans ce sens, entre autres, Cass. Soc. 15 juin 1983, Eurelec c/Ben Malek ; 18 décembre 1986, Jamon ; 21 janvier 1987, Sté Apic c/Meric).

Pendant un certain temps la Cour de cassation avait admis une exception à ce principe en considérant qu'on pouvait assimiler une cure thermale à un arrêt maladie lorsqu'elle avait un but thérapeutique précis et immédiat et notamment quand elle avait pour objet de traiter une incapacité résultant de la maladie (en ce sens : Cass. Soc. 25 mai 1978, Bull. n°308 ; 26 mars 1980, Bull. n°235 ; 9 juillet 1980, Bull. n° 480). Mais elle est revenue récemment sur cette exception : même dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de prendre en charge les congés pour cure thermale des salariés comme s'ils étaient des congés de maladie (Cass. Soc. 21 octobre 1987, SA des Tréfileries de Bourbourg c/Vercoutre).

La convention collective prévoit une indemnisation

Certaines conventions collectives contiennent des dispositions particulières concernant l'indemnisation par l'employeur des absences pour cure.

• Les unes assimilent purement et simplement les absences pour cure à des absences pour maladie. Il en est ainsi, par exemple, pour l'industrie sucrière et les banques. Dans ce cas les dispositions prévoyant le maintien du salaire en cas de maladie, sous déduction éventuelle des indemnités de la Sécurité sociale, s'appliquent.

• Les autres subordonnent le versement du salaire à certaines conditions :

– qu'il y ait prise en charge par la Sécurité sociale et octroi d'indemnités journalières ;

– lorsque la cure a pour objet de traiter une incapacité résultant de la maladie, etc.

• D'autres enfin soumettent le maintien du salaire à un contrôle médical préalable portant sur l'intérêt thérapeutique de la cure. La jurisprudence admettant le contrôle médical vaut également pour ce contrôle préalable : le salarié qui refuse de s'y soumettre perd le bénéfice de la garantie de salaire. Le refus de produire le dossier médical devant le médecin-contrôleur pour lui permettre d'apprécier l'opportunité de la cure dans la mesure où il fait obstacle à la contre-visite entraîne également la perte du droit au maintien du salaire (Cass. Soc. 20 janvier 1982, Bull n°28). Pour connaître ses droits à indemnisation, le salarié doit donc bien lire la convention collective.

A défaut d'être prévue par la convention collective, l'indemnisation peut être assurée en vertu d'usage constant et bien établi. Mais un tel usage, comme tout autre, peut être dénoncé. Ainsi un employeur ne peut pas être condamné au versement d'une indemnité différentielle alors qu'il avait avisé son personnel par note de service qu'il ne paierait plus les salaires différentiels pour cures thermales (Cass. Soc. 6 décembre 1984, Sté Manufactures de machineries du Haut-Rhin c/Cury).

La contestation des décisions irrégulières visant les agents territoriaux.

Particularités découlant de la loi du 2 mars 1982

Nous publions ci-dessous la suite d'un article mettant en évidence certaines particularités concernant l'entrée en vigueur des actes des autorités décentralisées. La première partie de l'article a été publiée dans notre numéro précédent.

Régime de la demande de sursis à exécution du représentant de l'Etat.

Les articles 3, 46 et 69 V de la loi du 2 mars 1982 ne donnent pas seulement au représentant de l'Etat la possibilité de déférer au tribunal administratif les actes des collectivités territoriales qu'il estime contraire à la légalité. Ils disposent aussi que le représentant de l'Etat peut assortir son recours d'une demande de sursis à éxécution. Ils précisent qu' « il est fait droit à cette demande si l'un des moyens invoqués dans la requête paraît, en l'état de l'instruction, sérieux et de nature à justifier l'annulation de l'acte attaqué ». Ils aménagent enfin une procédure dite de « sursis accéléré » lorsque l'acte attaqué est de nature à compromettre l'exercice d'une liberté publique ou individuelle.

Cette dernière procédure ne semble guère susceptible d'être utilisée dans les cas de licenciement ou de révocation, le droit d'exercer une activité professionnelle n'étant pas considéré en l'état actuel de la jurisprudence administrative comme une liberté fondamentale.

Par contre, on remarque d'emblée que les dispositions en question aménagent au profit du représentant de l'Etat une possibilité d'obtenir un sursis à éxécution d'un acte administratif dans des conditions beaucoup plus favorables que celles fixées par la jurisprudence à l'égard des requérants ordinaires.

- d'une part, en effet, le sursis est de droit accordé lorsque la condition fixée par le texte est satisfaite. Il y a là déjà une différence capitale avec le sursis ordinaire qui n'est jamais de droit, le tribunal ayant toujours la possibilité de refuser le sursis.
- d'autre part, une seule condition est requise pour que le sursis soit accordé : il faut et il suffit que l'un des moyens invoqués dans la requête paraisse, en l'état de l'instruction, sérieux et de nature à justifier l'annulation de l'acte attaqué. Le sursis est donc beaucoup plus accessible pour le représentant de l'Etat que pour les requérants ordinaires qui - selon une jurisprudence constante - doivent dans tous les cas faire en plus la preuve que l'éxécution de la décision contestée causerait un préjudice irréparable ou très difficilement réparable pour avoir une chance d'obtenir une décision favorable des juges. On peut même dire que le représentant de l'Etat voit disparaître de son chemin le principal obstacle qui se présentait aux requérants ordinaires pour obtenir le sursis à éxécution.

Il faut encore ajouter que le conseil d'Etat par un arrêt du 14 janvier 1987, Commissaire de la République du département du Calvados, a ajouté un trait supplémentaire aux différences qui marquent le régime du sursis demandé par le représentant de l'Etat. Dans cette affaire, lorsque le Conseil d'Etat a statué en appel sur la question du sursis, il avait été mis fin depuis longtemps aux fonctions de l'agent licencié. L'application de la jurisprudence classique en ce domaine aurait dû conduire le Conseil d'Etat à considérer que la demande était devenue sans objet puisque la décision de licenciement était éxécutée depuis longtemps. Or, le Conseil d'Etat a accordé le sursis en se fondant sur le fait que la décision attaquée était de nature à produire des effets à l'encontre de l'intéressé aussi longtemps qu'elle demeurerait en vigueur. Ainsi un agent licencié par un arrêté du 8 octobre 1985 retrouvait-il un droit à réintégration en janvier 1987 en vertu du sursis à éxécution accordé à cette date par le Conseil d'Etat.

On constate donc que par cet arrêt le Conseil d'Etat a supprimé un autre des principaux obstacles à l'obtention du sursis, tenant à ce qu'il était très difficile d'obtenir qu'un tribunal se prononce avant l'éxécution de la décision qui intervient le plus souvent dans des délais très courts.

Ainsi, l'application faite de la loi du 2 mars 1982 par le Conseil d'Etat ouvre-t-elle des perspectives intéressantes pour les agents de la fonction publique territoriale. Elle doit les amener à mesurer le véritable intérêt des dispositions de cette loi permettant au particulier lésé de saisir le représentant de l'Etat.

Il faut bien dire en effet qu'à l'origine, la possibilité pour le particulier de saisir le représentant de l'Etat apparaissait comme une voie de droit très aléatoire. On sait que les refus de déférer des préfets sont nombreux et paraissaient souvent inspirés par de purs motifs d'opportunité. Or, le tribunal administratif de Nantes avait jugé le 3 janvier 1985 qu'un recours contre un tel refus de déférer était irrecevable (affaire Association Centre de Ressources Audio-Visuelle de Nantes, Rec. Lebon p. 521). La décision du préfet ne semblant donc susceptible d'aucune sanction juridictionnelle, saisir le préfet, c'était en somme s'en remettre totalement à son

appréciation.
Or, il n'en est rien, car le Conseil d'Etat dans un arrêt du 18 novembre 1987, M. Marcy, a clairement indiqué en suivant les conclusions du commissaire du gouvernement M. Schrameck que le recours contre un refus de déférer opposé par le préfet est recevable. Le commissaire du gouvernement a même nettement laissé entendre qu'un tel refus irrégulier serait susceptible d'engager la responsabilité du gouvernement soit pour faute soit sur le fondement du principe d'égalité.
On peut donc en conclure aujourd'hui que les dispositions de la loi du 2 mars 1982 permettant de saisir le représentant de l'Etat présentent un réel intérêt car :
- d'une part, cette voie n'est pas dépourvue de garanties contrairement à ce qu'on avait pu croire ;
- d'autre part, le recours du préfet lorsqu'il est assorti d'une demande de sursis à exécution permet d'obtenir ce sursis beaucoup plus facilement que lorsqu'il est demandé par un requérant ordinaire.
Ces différences notables amèneront certainement des pratiques sensiblement différentes dans le contentieux de la fonction publique territoriale. On notera aussi que ce contentieux présente de fait des caractères très spécifiques qui lui donnent une nouveauté et une originalité incontestables par rapport à ceux de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière.

Arsène LERAY

Le spécial « Durée du travail » à nouveau disponible

Notre numéro spécial « Durée du travail » a eu un succès allant au-delà de nos espérances. Nous avons fait un retirage pour satisfaire tous ceux qui avaient passé commande. Il en reste encore. Profitez-en car son contenu est plus que jamais d'actualité.

Nous vous rappelons que ce numéro spécial est un outil pour l'action et la négociation de la durée du travail.

Il 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.

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

CONTRAT D'ADAPTATION A L'EMPLOI. Pendant la période d'adaptation durant laquelle une formation professionnelle doit être donnée au salarié, le contrat d'adaptation doit être considéré comme un contrat à durée déterminée dont la rupture à l'initiative de l'employeur n'est possible qu'en cas de faute grave du salarié.

Cour d'appel de Grenoble
22 mai 1989
M. A. Andreu c/ M.B. Guiet

Un jugement contradictoire du 22 mars 1988 du conseil de prud'hommes de Valence a :
– condamné Monsieur Andreu à verser à Monsieur Guiet la somme de 12 756,12 francs correspondant à trois mois de salaire,
– débouté Monsieur Guiet du surplus de ses demandes,
– et condamné Monsieur Andreu aux dépens.

Monsieur Andreu a régulièrement relevé appel de ce jugement. Dans ses conclusions, en date du 17 octobre 1988, Monsieur Andreu demande à la cour de dire et juger que le contrat litigieux était un contrat à durée indéterminée, de constater que l'insuffisance professionnelle de Monsieur Guiet constitue une cause réelle et sérieuse du licenciement, de débouter en conséquence Monsieur Guiet de sa demande en dommages-intérêts.

Dans des conclusions posées personnellement par Monsieur Guiet, celui-ci demande à la cour de confirmer le jugement du 14 mars 1988 dans son principe, de le réformer quant au montant de la condamnation prononcée contre Monsieur Andreu en fixant à 25 000 francs le montant de l'indemnité de licenciement abusif au sens de l'article L. 122-14-5, alinéa 2 du code du travail, de lui allouer la somme de 2 000 F à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive, et la somme de 2 000 F au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Les faits

Le 9 juillet 1986, Monsieur Guiet signait avec Monsieur Andreu un contrat d'adaptation à un emploi, étant précisé que ce contrat comprenait une période d'essai d'un mois ainsi qu'une période d'adaptation à l'emploi de carrossier peintre incluant une formation jusqu'au 8 juillet 1987. Le 24 février 1987, après un entretien préalable, Monsieur Andreu faisait savoir à Monsieur Guiet qu'il était licencié à compter du 26 mars 1987 et lui versait à cette date un solde de tout compte.

Arguments des parties

A) De l'employeur appelant principal :
Monsieur Andreu soutient que le contrat du 9 juillet est un contrat à durée indéterminée — ainsi d'ailleurs que le jugement l'a reconnu — et qu'il a procédé à un licenciement étant donné que M. Guiet a fait preuve d'une insuffisance professionnelle grave notoire constituant une cause réelle et sérieuse. Monsieur Guiet ayant commis d'innombrables malfaçons provoquant d'une part le mécontentement de la clientèle et d'autre part un important surcroît de travail pour ses collègues contraints de reprendre toutes les réparations défectueuses effectuées par M. Guiet, de sorte que le bon fonctionnement d'une petite entreprise fut mis en péril.

B) Du salarié appelant incident :
Tout en admettant ledit contrat d'adaptation à un emploi à durée indéterminée, M. Guiet expose qu'en réalité M. Andreu, son employeur, ne lui a pas fourni la formation professionnelle prévue à l'article 3 du décret n° 84.1057 du 30 novembre 1984 prescrivant une durée de 200 heures au moins par an, de sorte qu'en l'absence d'une formation valable, la responsabilité de la rupture de ce contrat incombe à M. Andreu employeur qui n'a pas respecté ses obligations.

SUR CE LA COUR :

A) Sur la qualification du contrat :
Le contrat d'adaptation à un emploi conclu entre les parties, en application de l'article L. 980-6 du code du travail et du décret n° 894-1057 du 30 novembre 1984, prévoit qu'il est conclu pour une période indéterminée débutant le 9 juillet 1986 et que la période d'adaptation à l'emploi-poste de travail de tôlier peintre — prendra fin le 8 juillet 1987 ; l'inspection du travail a donné en octobre 1986 un avis favorable.

En admettant même que le dit contrat puisse être, en apparence à durée indéterminée, il faut constater que la période d'adaptation comporte une durée d'un an, pendant laquelle il doit être donnée une formation professionnelle, de sorte que l'adaptation à l'emploi ne peut être appréciée par l'employeur qu'aux termes de la période d'un an soit le 8 juillet 1987 ; il s'ensuit que pendant cette période d'un an, ledit contrat, doit, en réalité, être considéré comme un contrat à durée déterminée — une année — ne permettant une rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) qu'en cas de faute grave du salarié.

Il est constant que M. Guiet, ainsi que les attestations produites par l'employeur en apportent la preuve, a commis certaines fautes dues essentiellement à son inexpérience que la formation devait fortement combler mais elles ne peuvent à l'évidence être qualifiées de graves.

En conséquence, il convient de dire d'une part que ce contrat d'adaptation à emploi conclu pour une durée déterminée d'un an et d'autre part que M. Guiet a été l'objet d'une rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée en l'absence de fautes graves commises par lui.

B) Sur les conséquences de cette rupture anticipée :

M. Guiet réclame la somme de 25 000 F exposant qu'il fut réduit au chômage pendant quatre mois et que par la suite il ne put trouver qu'un stage d'initiation à la vie professionnelle pendant huit mois.

Ledit contrat ayant pris fin le 27 février 1987 et non le 8 juillet 1987 comme cela était initialement prévu, il convient d'accorder à M. Guiet la somme de 18 000 F à titre de dommages-intérêts.

M. Guiet demande la somme de 2 000 F à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive de son employeur ; il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, l'appel de M. Andreu n'ayant pas été formé avec une légèreté blâmable.

Par contre, il convient de condamner M. Andrieu à payer à M. Guiet la somme de 1 000 F en application de l'article 700 du NCPC.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant par arrêt contradictoire,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

déclare régulier les appels ;

Au fond, réforme le jugement entrepris et statuant à nouveau :

Dit et juge que le contrat d'adaptation à un emploi était un contrat à durée déterminée ;

Dit et juge que ce contrat à durée déterminée a été rompu par l'employeur avant l'arrivée du terme, en l'absence de fautes graves commises par M. Guiet ;

Condamne M. Andreu à payer à M. Guiet :

1. la somme de 18 000 F à titre de dommages-intérêts ;
2. la somme de 1 000 F au titre de l'article 700 du NCPC.

déboute M. Guiet du surplus de ses demandes ;

Condamne M. Andreu aux frais et dépens de première instance et d'appel.

(M. Daphy, Président - M. Balsan, Avocat)

Note

Le contrat d'adaptation à l'emploi peut être à durée déterminée ou indéterminée. S'il est à durée déterminée, il ne peut être rompu que pour faute grave ou force majeure (art. L. 122-3-8 du code du travail).

En l'espèce, un contrat d'adaptation à un emploi était signé pour une durée indéterminée et prévoyait une formation d'un an. Le salarié était licencié avant la fin de cette période pour insuffisance professionnelle grave.

La cour d'appel assimile la période d'un an de formation à un contrat de travail à durée déterminée qui ne peut donc être rompu qu'en cas de faute grave, l'adaptation à l'emploi ne pouvant s'apprécier qu'après la fin de la période de formation. Cette assimilation est logique et rétablit l'équilibre entre les deux types possibles de contrat d'adaptation, assurant une certaine stabilité pour les bénéficiaires.

Par ailleurs, sans dire que l'employeur n'avait pas fourni la formation professionnelle prévue, les juges ont apprécié la gravité des faits reprochés au salarié en fonction de son inexpérience et par là même du but poursuivi par le contrat. Cet arrêt de la cour d'appel de Grenoble est devenu définitif. Il est à rapprocher de l'arrêt de la Cour de Cassation du 25 janvier 1989 ayant trait à l'obligation de formation pesant sur l'employeur dans le cadre de l'ancien contrat emploi-adaptation (publié ci-dessous).

CONTRAT EMPLOI-ADAPTATION. En cas de licenciement pour manque d'adaptation, les juges doivent rechercher si l'employeur a satisfait à son obligation de formation prévue par le contrat.

Cour de Cassation (Ch. Soc.)
25 janvier 1989
M. Majerus c/ SA Balton, Duo Meubles

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 27 juin 1985) que M. Majerus a été engagé le 1er juillet 1983 par la société Balton en qualité d'aide-comptable ; que le 20 septembre 1983, est intervenue entre l'administration et l'employeur une convention destinée à permettre à M. Majerus de bénéficier d'un contrat « emploi-adaptation » ; que le 17 novembre 1983, M. Majerus a été licencié avec un mois de préavis pour adapation insuffisante à son poste de travail ;

Attendu que M. Majerus fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement de dommage-intérêts d'un montant correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au 1er juillet 1984 alors, selon le moyen, qu'aux termes d'un avenant à son contrat de travail en date du 10 octobre 1983, l'employeur s'était engagé à ne pas licencier pendant 12 mois à compter du 1er juillet 1983 pour des motifs autres que disciplinaires ; que cet avenant était signé par l'employeur et que son acceptation par M. Majerus découlait du seul fait qu'il avait exécuté sa prestation de travail ; qu'il en résultait que la société avait contracté une promesse d'emploi d'une durée minimum de 12 mois pendant laquelle le licenciement ne pouvait être prononcé que pour des raisons displinaires et que le licenciement avant le terme fixé par la promesse d'emploi ouvrait droit pour le salarié à l'allocation de dommages-intérêts ; que dès lors, en écartant l'avenant au contrat au motif qu'il n'était pas signé par M. Majerus et qu'il ne s'agissait pas d'un engagement, quant à la durée du contrat, envers lui mais envers l'Etat, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui ne s'est pas déterminée au seul motif énoncé par le moyen, a exactement décidé que l'avenant intervenu entre l'employeur et le salarié comportait en application de l'article 17 du décret n° 83-397 du 19 mai 1983 relatif au contrat emploi-formation et au contrat emploi-adaptation, un engagement envers l'Etat quant à sa durée mais n'avait pas effet d'exclure la possibilité d'une rupture pour motifs autres que disciplinaires ; qu'il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen ;

Vu les articles L. 122-14-3 du code du travail et 12 du décret n° 83-397 du 19 mai 1983 relatif au contrat emploi-formation et au contrat emploi-adaptation ;

Attendu que selon le second de ces textes, l'employeur s'engage à faire bénéficier le salarié pendant les heures de travail, de la formation prévue par le contrat emploi-adaptation ;

Attendu que pour débouter M. Majerus de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé qu'une difficulté d'adaptation et de discipline face à la méthode de travail employée, qui était invoquée contre M. Majerus, était attestée par la personne qui avait essayé de

le former à ce travail ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme elle y avait été invitée par les conclusions de M. Majerus, l'employeur avait satisfait à l'obligation qui lui incombait de faire bénéficier M. Majerus de la formation prévue par le contrat emploi-adaptation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. Majerus de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 27 juin 1985, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Agen.

(M. Cochard, Président)

Note

Cet arrêt de la Cour de cassation concerne le contrat emploi-adaptation mis en place par le décret n° 83-397 du 19 mai 1983 et depuis disparu. Le but de ce contrat était l'adaptation à la pratique et au milieu professionnels. Il comportait une obligation de formation pesant sur l'employeur et un engagement de ce dernier envers l'Etat à ne pas licencier avant le douzième mois pour un motif autre que disciplinaire. Si toutefois un tel licenciement intervenait, l'employeur devait reverser l'aide de l'Etat.

Dans l'espèce concernée, le salarié avait été licencié pour difficulté d'adaptation et de discipline face à la méthode de travail employée, avant le douzième mois.

La Cour de cassation confirme que l'engagement contracté envers l'Etat n'excluait pas le licenciement pour motif autre que disciplinaire, laissant donc l'employeur libre quitte à opérer le reversement indiqué plus haut.

Cependant, la Cour de cassation annule la décision de la cour d'appel car les juges n'ont pas recherché si l'employeur avait rempli son obligation de formation.

En effet, ce type de contrat et ceux qui l'ont suivi, poursuit un but particulier qui est la formation ou l'adaptation du salarié. L'employeur doit remplir cette obligation.

L'insuffisance professionnelle ou le manque d'adaptation devrait s'apprécier en fonction du but poursuivi et de la formation fournie par l'employeur.

Les éléments d'appréciation ne peuvent être les mêmes que pour un salarié titulaire d'un contrat de travail classique.

PROTECTION DES DELEGUES. Nullité du licenciement non autorisé. Droit du délégué au paiement de ses salaires échus entre la date du licenciement et sa réintégration.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
4 juillet 1989
Redondo

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 412-18, alinéa 1er, L. 425-1, alinéa 2, et L. 514-2, alinéa 2, du code du travail ;

Attendu, selon les énonciations des juges du fond, que M. Redondo, salarié au service de la société Dantin, en réglement judiciaire, et titulaire de plusieurs mandats représentatifs, a été licencié par le syndic le 28 janvier 1985 sans que les formalités protectrices prévues en la matière aient été observées ; qu'il a obtenu en référé sa réintégration par ordonnance du 19 mars 1985 ; que le 22 mars 1985, le tribunal de commerce a autorisé la vente du fonds de commerce de la société Dantin à la société nouvelle des établissements Dantin qui a commencé son activité le 2 avril 1985 ; que l'accès aux locaux de l'entreprise lui ayant été interdit le même jour, au motif qu'il ne faisait pas partie du personnel de la nouvelle société, le salarié a, après avoir demandé sa réintégration, a été effectivement réintégré le 30 mars 1987 ; qu'il a demandé le paiement de ses salaires depuis le 3 avril 1985 jusqu'au jour de la réintégration ;

Attendu que la cour d'appel a décidé que le salarié ne pouvait avoir droit qu'à une indemnité égale au montant des avantages directs et indirects qu'il aurait perçus de l'employeur pendant la plus longue des périodes de protection au titre de ses divers mandats représentatifs, avec la date de réintégration comme date butoir, en renvoyant les parties à effectuer le calcul correspondant ;

Attendu cependant que le licenciement d'un salarié protégé sans observation des formalités protectrices est atteint de nullité, ce dont il suit que ce salarié a droit à une indemnité compensatrice de la perte de ses salaires échus entre la date du licenciement et sa réintégration ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la règle selon laquelle l'indemnisation allouée au salarié protégé doit tenir compte de tous les avantages directs et indirects que celui-ci aurait perçus, tout au moins jusqu'à l'expiration de la période de protection, n'est applicable qu'à la demande de dommages-intérêts présentée par ce salarié, lorsque son licenciement n'a pas été suivi de réintégration ou lorsque celle-ci n'a pas été demandée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le second moyen :

Vu l'article 7 de la loi du 5 juillet 1972 et l'article 566 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter M. Redondo de sa demande de liquidation de l'astreinte définitive prononcée par les premiers juges à l'appui de la décision de réintégration, la cour d'appel a énoncé que la juridiction de première instance était seule compétente pour liquider l'astreinte qu'elle avait prononcée ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui était saisie d'une demande additionnelle en liquidation d'astreinte, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er septembre 1987 ; entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

(M. Cochard, Président - SCP Massedessen, Georges et Thouvenin, Me Boullez, Avocats).

Note

Le licenciement d'un délégué, non autorisé par l'administration est frappé de nullité. L'arrêt reproduit ci-dessus rendu dans une affaire portant sur le licenciement d'un délégué CFDT titulaire de plusieurs mandats (1) tire les conséquences de cette nullité sur le plan de l'indemnisation du délégué concerné.

Celui-ci licencié irrégulièrement le 28 janvier 1985 n'avait été effectivement réintégré que le 30 mars 1987. La cour d'appel d'Agen a décidé qu'il avait droit, non pas au montant des salaires échus pendant la période où il a été exclu de l'entreprise, mais à une indemnité égale au montant des avantages directs et indirects qu'il aurait perçus pendant la période de protection la plus longue au titre de ses divers mandats.

La Cour de Cassation casse cette décision en faisant la distinction suivante.

• Si le délégué demande sa réintégration et l'obtient, il a droit à une indemnité compensatrice de la perte de ses

salaires échus entre la date de son licenciement et sa réintégration. Reste la question, non tranchée par l'arrêt, de savoir si le juge peut déduire de ce montant les sommes que le délégué a pu percevoir par ailleurs (travail de remplacement, indemnités de chômage...).

• Si par contre le délégué ne demande pas sa réintégration ou si l'employeur s'y oppose, le montant des dommages-intérêts qui lui sont dus doit tenir compte de tous les avantages directs et indirects que celui-ci aurait perçus tout au moins jusqu'à l'expiration de la période de protection (2).

« Doit tenir compte... » souligne la Cour de Cassation. Cela signifie, à notre avis, qu'il ne s'agit pas là d'un montant limité, mais que le cas échéant, d'autres éléments de préjudice peuvent être pris en compte pour déterminer le montant total de l'indemnisation.

• Par ailleurs, il faut tenir compte d'une autre hypothèse, envisagée par le code du travail : celle où l'autorisation de licenciement a été annulée par le ministre du travail ou par la juridiction administrative. Dans ce cas, le délégué dispose d'un délai de deux mois, à compter de la notification de la décision pour demander sa réintégration. L'indemnisation qui lui est due en cas d'annulation définitive de l'autorisation, est alors égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, ou l'expiration du délai de deux mois indiqué ci-dessus s'il n'a pas demandé sa réintégration (L. 412-19, L. 425-3, L. 436-3).

(1) Ce licenciement intervenu dans un cas de faillite de l'entreprise a été l'occasion de décisions importantes rendues par la Cour de cassation. Voir Action Juridique n° 69 p. 17, SH du 15.6 et du 5.10.89.

(2) Cette formule a déjà été utilisée par la Cour de Cassation pour la première fois, à notre avis, dans un arrêt du 27 mai 1970, Abisse c/ Rhodiaceta, Dalloz 1970 p. 188. Note J.-J. Dupeyroux.

REDRESSEMENT JUDICIAIRE. Obligation pour le repreneur de poursuivre le contrat de travail des délégués dont le licenciement n'a pas été autorisé.

Cour d'appel de Douai
6 janvier 1989
Ets Verstraete et SA Grimonpont
c/ Bailleu et Decoopman

Par jugement du 23 juillet 1986, aux motifs duquel il est renvoyé pour le rappel des faits et de la procédure, le conseil de prud'hommes d'Armentières, statuant notamment sur les demandes formées par Messieurs Bailleu et Decoopman, a :

– mis hors de cause la Sarl Grimonpont,

– déclaré nul et de nul effet les licenciement décidés à l'encontre des demandeurs par la SA Grimonpont assistée de son syndic de Me Spriet,

– ordonné sous astreinte la réintégration de Messieurs Bailleu et Decoopman au sein de la SA Verstraete,

– partagé les dépens par moitié entre la SA Grimonpont et Fils et de la SA Verstraete.

La SA Verstraete a relevé appel de cette décision.

Elle fait valoir :

– que la SA Grimonpont, société de transports et déménagement, de manutention et de messagerie a été déclarée en règlement judiciaire et que Me Spriet, désigné comme syndic, a procédé au licenciement collectif de l'ensemble du personnel.

– que Me Spriet a également procédé à une vente partielle du fonds de commerce et que le secteur messagerie a été repris par G.D.M., la Sarl Grimonpont reprenant en location-gérance la partie déménagement.

– que l'article L. 122-12 n'interdisait pas au syndic de prononcer les licenciements nécessaires à la poursuite de l'activité, que le cessionnaire doit être considéré comme un tiers quant aux opérations réalisées par le cédant ou le syndic avant le rachat du fonds de commerce et que le défaut de respect des formalités par le syndic licenciant des salariés protégés est inopposable à la SA Verstraete et à la Sté G.D.M.

– que sous l'empire de l'ancien article L. 321-7 du code du travail, le syndic ne devait qu'informer l'autorité administrative et que le défaut d'information ne donnait pas un caractère abusif aux licenciements prononcés à la suite d'une procédure de règlement judiciaire.

– que de toutes façons, les demandeurs sont mal fondés à s'adresser à la Sté Verstraete qui n'a procédé à aucune mesure de licenciement.

Elle conclut donc à l'infirmation du jugement.

Messieurs Bailleu et Decoopman sollicitent, de leur côté, la confirmation du jugement et, y ajoutant, la condamnation en tant que de besoin de la S.A. Verstraete à leur payer le rappel de salaires depuis la date du licenciement jusqu'à la date de réintégration effective.

Ils exposent :

– que la SA Verstraete, filiale des transports Dubois, a repris, après règlement judiciaire de la SA Grimonpont, la branche messagerie de cette société.

– que le personnel, en cours de préavis, a été contacté par Monsieur Daniel Grimonpont et que 9 salariés ont été effectivement repris par Verstraete dans les conditions d'application de l'article L. 122-12 du code du travail.

– que l'activité de l'ancienne SA Grimonpont ne s'est pas interrompue mais s'est poursuivie, dans sa branche messagerie, par la SA Verstraete et, dans sa branche déménagement, par la Sarl Grimonpont.

– que seuls 5 salariés, dont 4 représentants du personnel parmi lesquels figurent les demandeurs, n'ont pas vu leur contrat reconduit ou reçu une proposition de reconduction de leur contrat de travail.

– que dès lors c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes d'Armentières a rappelé que le licenciement des demandeurs, titulaires d'un mandat syndical, devait faire l'objet d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail à défaut de quoi leur congédiement est nul.

– qu'affectés au service messagerie et toujours demandeurs d'emploi, rien ne s'oppose à la réintégration prononcée par le premier juge.

La Sarl Grimonpont sollicite la confirmation.

Me Spriet n'a pas comparu.

SUR QUOI LA COUR :

Attendu qu'il est constant que les intimés, représentants du personnel, figuraient parmi les salariés protégés pour lesquels l'autorisation de l'inspecteur du travail était, en principe, requise.

Que dans sa lettre du 21 octobre 1983 avisant l'inspection du travail de son projet de licenciement collectif du personnel, Me Spriet, syndic, précisait que des négociations étaient en cours pour tenter de faire reprendre par divers partenaires une partie de l'entreprise.

Que Messieurs Bailleu et Decoopman ont été licenciés par lettre du 26 octobre 1983 et qu'effectivement, indépendamment de la location-gérance consentie à la nouvelle Sarl Grimonpont pour la branche d'activité « Manutention et Déménagement », la SA Verstraete a fait l'acquisition avec jouissance à compter du 1er novembre 1983, de la clientèle attachée au fonds de commerce « d'entreprise de roulage de messageries et services rapides... commissionnaire en transports internationaux », la SA Grimonpont ayant eu,

avant son règlement judiciaire, une activité portant à la fois sur la manutention et le déménagement, d'une part, et sur la messagerie et le transport, d'autre part.

Que la SA Verstraete faisait également l'acquisition sur la SA Grimonpont, en novembre 1983 (dossier de Me Froment) de trois camions, d'un tracteur et d'une remorque.

Attendu que l'activité antérieure de la SA Grimonpont s'est donc trouvée reprise, pour la manutention et le déménagement par la Sarl Grimonpont et pour le transport et la messagerie par la SA Verstraete.

Attendu que dans ces conditions, le fait qu'en cas de règlement judiciaire, la loi du 3 janvier 1975 ait institué une procédure simplifiée en cas de licenciement économique collectif ne dispensait pas le syndic de mettre en œuvre la procédure d'autorisation propre aux représentants du personnel.

Attendu qu'il s'ensuit que le licenciement des demandeurs par le syndic était nul ; que les dispositions de l'article L. 122-12 étant d'ordre public et la SA Verstraete ayant ainsi repris l'activité « messagerie et transport » — ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas —, le personnel affecté à cette activité s'est trouvé de plein droit transféré à la SA Verstraete.

Attendu que même si les demandeurs chauffeurs de profession ont pu occasionnellement conduire des camions de déménagements, il n'a jamais été contesté qu'ils étaient normalement affectés à l'activité « messagerie et transport » de l'ancienne SA Grimonpont.

Que dès lors leurs contrats de travail ont bien été transférés de plein droit à la Sté Verstraete et qu'ils sont en droit de solliciter leur réintégration au sein de cette entreprise.

Attendu en définitive que le jugement mérite confirmation sans qu'il y ait lieu en l'état ni de modifier le montant de l'astreinte, ni de faire droit à une demande en paiement de salaires actuellement non chiffrée.

PAR CES MOTIFS :

Confirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris. Condamne la SA Verstraete aux eventuels dépens d'appel.

(M. Thiébault, Président - Maîtres Doussot, Chevanne, Brochen, Constantihno, Avocats).

Cour de Cassation (Ch. soc.)
28 mars 1989
Bertran et autres c/ SA Eguizier

Sur le troisième moyen commun aux pourvois :

Vu les articles L. 122-12, L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail ;

Attendu qu'après la liquidation de ses biens prononcée le 18 mars 1985, la société Eguizier et compagnie a, par jugement du 25 mars 1985, été autorisée à céder à la société Pinault, qui a créé à cet effet la société anonyme Eguizier, son fonds de commerce industriel et commercial, où elle employait notamment M. Bertran et cinq autres salariés investis de mandats représentatifs, à charge par la société cessessionnaire de reprendre, sur les 118 membres du personnel, 45 salariés au 1er avril 1985, date effective de la cession, et 40 autres avant la fin de l'année 1986 ; que le syndic de la liquidation des biens de la société Eguizier et compagnie, ayant demandé le 1er avril 1985 à l'inspecteur du travail l'autorisation de procéder au licenciement pour motif économique des salariés protégés qui figuraient sur la liste du personnel évincé, cette autorisation lui fut refusée par décision du 16 avril 1985 confirmée le 31 octobre 1985 par le ministre du travail ; que les intéressés, privés d'emploi, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande contre la société anonyme Eguizier en paiement de diverses sommes à titres de primes, indemnités de rupture, dommages-intérêts et en remise de certificat de travail et de bulletin de paie ;

Attendu que pour n'accorder aux salariés des dommages-intérêt que « pour licenciement formellement irrégulier », la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas démontré que le licenciement des intéressés eut été inspiré par les mandats dont ils étaient investis, mais qu'ils répondaient à un motif économique et ne pouvaient donc être dits sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, qu'à la date de la cession du fonds de la société Eguizier et compagnie les contrats de travail des salariés protégés, dont le licenciement avait été refusé par l'inspecteur du travail, étaient toujours en cours, en sorte qu'ils continuaient de plein droit avec la société anonyme Eguizier, nouvel employeur, auquel était opposable la décision de l'autorité administrative ;

Qu'en recherchant, dans ces conditions, au licenciement des intéressés une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 17 décembre 1985, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

(M. Cochard, Président - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Liard, Avocat).

Note

Ces deux décisions sont une nouvelle illustration de la difficulté à faire respecter le statut protecteur des délégués en cas de redressement judiciaire de l'entreprise.

Bien que des syndics l'ignorent encore parfois, le licenciement des délégués prononcés dans ces circonstances doit être autorisé par l'inspecteur du travail. La procédure de redressement ne fait pas obstacle à l'application du statut protecteur dès lors qu'il n'y a pas cessation définitive de l'activité. Seule la disparition totale de l'entreprise autorise le licenciement des délégués sans intervention de l'inspecteur du travail (Action juridique n° 69 p. 17).

Lorsque l'activité se poursuit le défaut d'autorisation a pour conséquence la poursuite des contrats de travail des délégués au service du repreneur. C'est ce que décide la Cour de Douai dans le cas d'une cession partielle d'activité (1).

Il en va de même en cas de refus d'autorisation, qui s'impose au nouvel employeur sans que les juges du fond aient à rechercher une cause réelle et sérieuse aux licenciements intervenus en violation de la décision administration. Ce principe est affirmé par la Cour de Cassation dans l'arrêt rapporté.

Ces décisions, rendues sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 25 janvier 1985 ne règlent cependant pas toutes les difficultés. Subsistent notamment celles résultant des jugements de tribunaux de commerce fixant une liste nominative des salariés repris sur laquelle ne figurent pas les délégués dont le licenciement est ensuite refusé par l'administration. L'arrêt rendu par la Cour de cassation, particulièrement net, n'en constitue pas moins un élément nouveau, utilisable pour une meilleure défense des délégués qui se trouvent menacés de licenciement à l'occasion d'un dépôt de bilan (Voir SH du 21 septembre 1989).

(1) Cette décision est frappée de pourvoi. Voir dans le même sens, Cons. Prudh. de Saint-Dizier 14 mai 1987, Action Juridique n° 69, p. 17.

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES. La France n'a pas satisfait à ses obligations en matière d'égalité de traitement en renvoyant aux partenaires sociaux le soin de mettre en conformité les clauses conventionnelles discriminatoires, sans leur fixer de délai pour aboutir.

Cour de Justice des communautés européennes
25 octobre 1988
Commission des communautés européennes c/
République française (extraits)

Sur les droits particuliers de la femme.

Selon la commission, qui n'a pas été contredite sur ce point par le gouvernement français, les droits particuliers des travailleurs féminins figurant dans les conventions collectives ont notamment trait à : l'allongement des congés de maternité ; la réduction du temps de travail, par exemple pour les femmes âgées de 59 ans ; l'avancement de l'âge de la retraite ; l'obtention de congés pour enfants malades ; l'octroi de jours supplémentaires de congé annuel par enfant ; l'octroi de jour de congé, le jour de la rentrée scolaire ; l'octroi d'heures de congé à l'occasion de la fête des mères ; des pauses journalières pour les femmes travaillant sur matériel mécanographique — ou occupées comme dactylographes ou standardistes ; l'octroi de bonifications pour le calcul de la retraite, à partir du deuxième enfant ; le versement de primes aux mères de famille ayant à exposer des frais de crèche ou de garde.

La commission considère que certains de ces droits particuliers peuvent relever des exceptions à l'application de la directive qui, prévues à l'article 2, paragraphes 3 et 4 de celle-ci, visent, respectivement, les mesures relatives à la protection de la femme notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et celles visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Toutefois, elle estime que, par sa généralité, la législation française permet de maintenir, pour une période indéfinie, des inégalités de traitement entre hommes et femmes qui seraient contraires à la directive.

Le gouvernement français observe d'abord que, selon le droit constitutionnel français, la loi doit garantir à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. Toutefois, l'existence de droits particuliers en faveur des femmes serait considérée comme compatible avec le principe d'égalité lorsque ces droits particuliers sont inspirés par un souci de protection. Le gouvernement français estime que la directive doit être interprétée dans le même sens et que cette thèse se trouve confortée par des dispositions de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de la directive.

Le gouvernement français considère en outre que ni la directive, ni le principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes ne visent à modifier l'organisation de la famille et des responsabilités de fait entre les époux. Or, les droits particuliers des travailleurs féminins, tels que prévus par les conventions collectives, auraient précisément pour objet de tenir compte des situations de fait qui existent dans la plupart des ménages en France. Par ailleurs, les Etats membres disposeraient, sur ce point, d'un pouvoir d'appréciation pour la mise en œuvre de la directive.

Il y a lieu de rappeler que le principe d'égalité de traitement qui, en vertu de l'article 5, paragraphe 2, lettre b, de la directive, doit être mis en œuvre dans le cadre des conventions collectives de travail, comporte, selon l'article 2, paragraphe 1er, de la directive, « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe ». Les paragraphes 3 et 4 de l'article 2 précisent que la directive ne fait obstacle ni aux mesures relatives à la protection de la femme notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, ni à celles visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affecteraient les chances des femmes dans les domaines couverts par la directive.

Quant à l'exception prévue par l'article 2, paraphe 3, elle vise notamment les situations de grossesse et de maternité. La Cour a considéré dans son arrêt du 12 juillet 1984, (Hoffman, 184/83, Rec. p. 3047) que la protection de la femme en ce qui concerne la maternité a pour but d'assurer la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle.

Il résulte tant de la généralité des termes utilisés par la législation française, qui concernent le maintien de toute clause ouvrant « des droits particuliers pour les femmes », que des exemples de tels droits particuliers cités dans les pièces du dossier, que les dispositions litigieuses ne peuvent pas trouver de justification dans l'article 2, paragraphe 3. En effet, comme le démontrent certains de ces exemples, les droits particuliers maintenus en vigueur visent parfois la protection des femmes dans leur qualité de travailleurs âgés ou de parents, qualités que peuvent avoir tout à la fois les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Quant à l'exception prévue par l'article 2, paragraphe 4, elle a pour but précis et limité d'autoriser des mesures qui, tout en étant discriminatoires selon leurs apparences, visent effectivement à éliminer ou à réduire les inégalités de fait pouvant exister dans la réalité de la vie sociale. Aucun élément du dossier ne permet cependant de conclure que le maintien général des droits particuliers des femmes dans les conventions collectives puisse correspondre à la situation envisagée par cette disposition.

Dès lors, le gouvernement français n'a pas réussi à démontrer que le traitement inégal qui fait l'objet de ce litige, et qu'il reconnaît, reste dans les limites tracées par la directive.

Sur la négociation collective

La Commission allègue que l'article 19, alinéa 2, de la loi française n° 83-635, précitée, autorise le maintien de conditions discriminatoires pour une période indéterminée et laisse leur abolition à la discrétion des partenaires sociaux. La loi ne comporterait aucun mécanisme susceptible de remédier à l'insuffisance éventuelle des résultats atteints au niveau de la négociation collective.

Le gouvernement français soutient en premier lieu qu'il serait difficile, dans la réalité sociale française, de procéder à l'abolition immédiate, par une mesure législative, de droits acquis par les partenaires sociaux au cours de négociations antérieures. La voie de la négociation collective serait la plus indiquée pour la mise en conformité des clauses en question avec le principe d'égalité de traitement, car elle serait plus apte qu'une mesure législative à influencer le comportement effectif des intéressés et à mettre ainsi fin à toute discrimination.

Le gouvernement français fait valoir en second lieu qu'en droit du travail français, les conventions collectives nationales de branche professionnelle font l'objet d'une procédure d'agrément et que celle-ci permet l'extension de l'accord à l'ensemble de la branche d'activité concernée. Par cette voie, il serait possible d'écarter la survivance de mesures discriminatoires.

A la demande de la cour, le gouvernement français a indiqué dans quelle mesure, en pratique, les conventions

collectives ont été renégociées en vertu de l'article 19, alinéa 2, de la loi n° 83-635, il ressort de ces renseignements qu'au cours de la période de 1983 à 1987 seize conventions collectives, dont onze nationales, ont été renégociées sur cette base. Ces chiffres sont très modestes par rapport au nombre de conventions collectives qui sont annuellement conclues en France (en 1983 : 1 050 conventions de branche professionnelle et 2 400 accords d'entreprise). L'existence d'agrément de conventions collectives et l'extension possible de celles-ci par les autorités publiques n'ont donc pas conduit à un processus rapide de renégociation.

C'est dans l'optique de cette constatation que doit être appréciée la thèse du gouvernement français selon laquelle la négociation collective est la seule voie indiquée pour abolir les droits particuliers en question.

A cet égard, il suffit de constater que, même si cette thèse devait être considérée comme exacte, elle ne saurait justifier une législation nationale qui, plusieurs années après l'expiration du délai prévu pour la mise en œuvre de la directive, renvoie l'abolition de certaines inégalités aux partenaires sociaux sans leur fixer de délai pour se conformer à cette obligation.

Il découle de ces considérations que l'argument tiré, par le gouvernement français, de la nécessité de laisser aux partenaires sociaux le soin d'abolir les droits particuliers des femmes par la voie de la négociation collective, ne saurait être accueilli.

Dès lors, il y a lieu de reconnaître que la République française, en ne prenant pas dans le délai prescrit toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application complète de la directive 76/207, a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité.

PAR CES MOTIFS,

La Cour

Déclare et arrête :

1. La République française, en ne prenant pas dans le délai prescrit toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application complète de la directive 76/207, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité.

2. La République française est condamnée aux dépens.

Note

Dans cet arrêt, la France s'est vue condamnée pour n'avoir pas respecté ses obligations découlant de la directive 76/207 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Cette directive du 9 février 1976 prévoit que les Etats membres doivent, dans un délai donné, prendre les dispositions législatives, réglementaires ou administratives pour s'y conformer. Le délai dont disposait la France a expiré le 12 août 1978.

C'est au regard des discriminations en raison du sexe, contenues dans les conventions et accords collectifs que la France a été condamnée.

La loi du 13 juillet 1983 prise en application de la directive a posé le principe de nullité de toute clause discriminatoire dans les conventions et accords collectifs, et les contrats de travail (art. L. 123-2 du code du travail). Cependant, elle n'a pas fait obstacle à l'application des usages, clauses conventionnelles et contractuelles en vigueur à la date de sa promulgation, ouvrant des droits particuliers aux femmes (art. 19 de la loi - sous article L. 123-2). C'est la généralité de ce maintien qui a été considéré comme contraire au principe d'égalité de traitement, tous les droits ainsi maintenus n'étant pas liés à la protection de la maternité (grossesse, congé pré et post-natal, allaitement) ou ne présentant pas le caractère de discriminations positives (droits uniquement réservés aux femmes, de manière temporaire, en vue d'accéder à une égalité réelle), seules exceptions admises.

Même si la Cour de justice ne remet pas en cause le principe de la négociation collective, elle considère que le renvoi aux partenaires sociaux ne peut justifier l'inexécution des obligations de la France quel que soit le moyen choisi pour les remplir vu le temps écoulé depuis l'expiration du délai prévu.

A la suite de cette condamnation, l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 a été modifié par la loi du 10 juillet 1989 (J.O. du 14 juillet 1989). Il prévoit que la mise en conformité avec le principe posé à l'article L. 123-2 devra se faire par voie de négociation collective dans un délai de deux ans. Il faut souligner que cette disposition concerne tous les accords et conventions, qu'ils soient nationaux, locaux ou d'entreprise. Par ailleurs, le texte précise l'objectif des négociations, l'harmonisation notamment dans le respect des droits et garanties acquis par les femmes. Cela sous-entendrait l'extension de ces droits aux hommes et non la suppression pure et simple. Il appartient maintenant aux partenaires sociaux et notamment aux organisations syndicales à quel que niveau que ce soit d'engager les négociations. Cependant, il n'est pas certain que le dispositif du 10 juillet soit conforme à l'arrêt de la Cour de Justice qui semble écarter le renvoi aux partenaires sociaux et surtout sans que soit prévue et imposée une règle qui s'appliquerait en cas de carence des partenaires sociaux.

Pour plus de clarté, nous avons sélectionné ci-dessous quelques exemples type de clauses conventionnelles discriminatoires :

- Clauses autorisant des absences en cas de maladie d'un enfant soit pour les seules femmes, soit aussi pour les hommes mais d'une manière restrictive ;
- Clauses prévoyant des congés annuels supplémentaires pour les seules mères de famille ;
- Clauses octroyant un jour de congé lors de la rentré des classes aux seules femmes...

Cette liste n'est pas exhaustive.

LA GREVE n'autorise pas les salariés à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent. « La grève des heures supplémentaires » constitue donc une faute.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
21 juin 1989
IBM France

Sur le moyen tiré de l'amnistie qui est préalable :

Vu l'article 15 de la loi n° 88-828 du 20 juillet 1988 ;

Attendu que, selon ce texte, sont amnistiés, dans les conditions fixées à l'article 14, les faits retenus ou susceptibles d'être retenus comme motifs de sanctions prononcées par un employeur ;

Attendu que MM. Cortes, Capard, Hamel et Barbarat, employés de la compagnie IBM France, se sont vu infliger le 8 décembre 1983 un avertissement pour avoir refusé de travailler le samedi 26 novembre 1983, alors que les heures supplémentaires avaient été décidées après consultation du comité d'établissement et information de l'inspecteur du travail ;

Attendu que ces faits sont amnistiés en application du texte susvisé, ainsi que le reconnaît la compagnie IBM France ;

PAR CES MOTIFS :

Constate l'amnistie des faits ;

Sur la recevabilité du pourvoi de la compagnie IBM France :

Attendu que les salariés ayant demandé l'annulation de la sanction et des dommages-intérêts, l'arrêt confirmatif attaqué a fait droit à leur demande ;

Attendu que si le pourvoi formé contre cet arrêt est devenu en raison de l'amnistie sans objet en ce qui concerne la sanction elle-même, la compagnie IBM France demeure recevable à critiquer l'arrêt attaqué en tant qu'il l'a condamnée à payer des dommages-intérêts aux salariés ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 521-1 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la société IBM France à payer à quatre salariés des dommages-intérêts et une indemnité au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, la cour d'appel a énoncé que ces salariés avaient été illégalement sanctionnés pour avoir fait grève le samedi 26 novembre 1983 afin de protester contre la décision de leur employeur de leur imposer pendant cette journée des heures supplémentaires ;

Attendu cependant que le droit pour les salariés de recourir à la grève ne les autorise pas, sous son couvert, à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent et autres que celles prévues par leur contrat ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la société IBM France ayant décidé, pour faire face à un retard de production et après information du comité d'entreprise, de faire effectuer des heures supplémentaires par les salariés de l'usine de Corbeil-Essonnes trois samedis de suite, à compter du samedi 26 novembre 1983, les syndicats CGT et CFDT ont déposé le 25 novembre 1983 un préavis de grève pour le lendemain et que 18 salariés ont répondu à ce mot d'ordre en s'abstenant de tout travail le samedi 26 novembre ; qu'en décidant que cet arrêt de travail constituait une grève, qui ne pouvait être sanctionnée, alors que les salariés s'étaient eux-mêmes dispensées d'exécuter les heures supplémentaires qui leur étaient demandées, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société IBM France à payer 1 000 Francs à titre de dommages-intérêts et 1000 francs au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile à chacun des défendeurs au pourvoi, l'arrêt rendu le 10 mai 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

(M. Cochard, Président - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.)

LA GREVE. Le refus d'assurer un service d'astreinte le samedi et le dimanche ne constitue pas une inexécution fautive du contrat de travail dès lors que les salariés concernés se sont déclarés en grève dès le vendredi.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
21 juin 1989
SNCF

Sur le moyen relevé d'office tiré de l'amnistie, qui est préalable :

Vu l'article 15 de la loi n° 88-828 du 20 juillet 1988 ;

Attendu que, selon ce texte, sont amnistiés, dans les conditions fixées à l'article 14, les faits retenus ou susceptibles d'être retenus comme motifs de sanctions prononcées par un employeur ;

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué (Chambéry, 1er décembre 1987), que M. Coudurier et trois autres agents de la SNCF occupant les fonctions de surveillant des installations électriques étaient soumis, par roulement, à une obligation dite « d'astreinte » consistant pour eux à répondre à tout appel de service pendant les repos, les jours chômés et les coupures, en vue de faire face à des besoins urgents ; que, de mars à juillet 1985, des préavis de grève furent déposés chaque semaine par le syndicat CFDT pour appeler les agents du service équipement soumis à l'obligation d'astreinte à des arrêts de travail du vendredi, 59 minutes avant la fin de la journée de travail, jusqu'au lundi suivant ; que les quatre agents en cause, qui s'associèrent à cette action, furent sanctionnés par une mise à pied d'un jour avec sursis pour avoir refusé de répondre, pendant ces périodes d'arrêts de travail, à des appels qui leur avaient été adressés dans le cadre de l'astreinte ; qu'ils ont contesté cette sanction devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que la SNCF fait grief à l'arrêt d'avoir annulé la sanction infligée aux salariés en cause ;

Mais attendu que les faits reprochés sont amnistiés en application du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Constate l'amnistie des faits ;

Sur la recevabilité du pourvoi formé par la SNCF :

Attendu que l'arrêt attaqué a annulé la mise à pied infligée aux salariés et a condamné la SNCF à payer à chacun d'eux un franc de dommages-intérêts ;

Attendu que si le pourvoi formé contre l'arrêt est devenu, en raison de l'amnistie, sans objet en ce qui concerne la sanction elle-même, la SNCF demeure recevable à critiquer cette décision en tant qu'elle l'a condamnée à payer des dommages-intérêts aux salariés ;

Sur le moyen unique :

Attendu que la SNCF fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les cessations de travail affectant essentiellement le service exceptionnel d'astreinte courant 1985 avaient le caractère de grèves licites, et de l'avoir en conséquence condamnée à payer à chacun des salariés un franc de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, qu'en statuant ainsi sans répondre aux conclusions de la SNCF soutenant que la couverture d'une durée de 59 minutes le vendredi après-midi avait uniquement pour but de donner à leur mouvement une « apparence » de légalité et que la véritable intention des agents était, avant tout, de ne pas faire face à leur obligation d'astreinte pendant la période des samedis et dimanches, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs et violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que les salariés avaient cessé le travail du vendredi, 59 minutes avant la fin de la journée, jusqu'au lundi suivant, a retenu qu'il ne pouvait leur être reproché d'avoir exécuté leur travail dans des conditions autres que celles prévues par leur contrat ; qu'elle a ainsi répondu aux conclusions invoquées ;

Que le moyen n'est donc pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Me Odent, Avocat).

Note

Ces deux arrêts rendus le même jour, méritent d'être rapprochés. Dans les deux cas l'employeur se prévalait de la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que le fait de cesser le travail pour satisfaire directement une revendication ne constitue pas l'exercice régulier du droit de grève. Il s'agit au contraire pour la Cour suprême d'une exécution du travail dans des conditions autres que celles prévues au contrat ou, selon une autre formule, d'une inexécution fautive du contrat (1).

C'est dans ce sens que se prononce l'arrêt rendu sur le pourvoi d'IBM.

En l'espèce, les salariés qui refusaient de faire des heures supplémentaires le samedi, avaient donc décidé de faire grève ce jour-là. Pour la Cour de cassation, il ne s'agit pas d'une grève mais d'une modification par les salariés eux-mêmes des conditions d'exécution du travail.

Cette jurisprudence est contestable car elle s'appuie sur une définition restrictive de la grève. Pour les salariés, la distinction entre grève et inexécution fautive est spécieuse car la forme d'action pratiquée est bien un arrêt de travail, fondé sur des motifs professionnels et qui entraîne le non paiement du salaire correspondant au travail qui n'a pas été effectué.

L'arrêt rendu sur le pourvoi formé par la SNCF se situe dans un contexte différent. Des agents affectés à un service d'astreinte le samedi et le dimanche avaient décidé de faire grève ces jours-là. Mais leur grève avait commencée dès le vendredi après-midi, 59 minutes avant la fin de la journée de travail. C'est cet élément que la Cour de cassation retient pour considérer que les agents n'avaient pas eux-mêmes exécuté leur travail dans des conditions différentes de celles prévues par leur contrat.

A cet élément s'en ajoute un autre, non repris par l'arrêt. « La grève des astreintes » n'avait pas pour objet la suppression de ces astreintes, indispensables dans une entreprise telle que la SNCF, mais une amélioration de leur rémunération.

On ne pouvait donc dire que, sous couvert de faire grève, les agents satisfaisaient eux-mêmes leurs revendications.

(1) Action Juridique n° 11, p. 18

LA GREVE. Ne peuvent être déclarés illicites des arrêts de travail répétés ayant entraîné nécessairement une désorganisation de la production, aucune désorganisation de l'entreprise elle-même n'en ayant découlé.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
30 mai 1989
Langlais et autres c/ SA Le tabac reconstitué industries

Sur le moyen de cassation pris en sa première branche

Vu l'article 7 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, repris par le préambule de la constitution du 4 octobre 1958 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué qu'à l'initiative du syndicat CGT, avait été soumise à la direction de la société le Tabac Reconstitué Industries une liste de revendications, que celles-ci examinées au cours d'une réunion paritaire du 20 mars 1981 ayant été rejetées, un mot d'ordre de grève fut lancé le jour suivant à 16 h 35 pour être mis à exécution à compter de 17 h 30 pour une durée indéterminée et qu'avant le début de la grève les opérations de vidange et de nettoyage des circuits ont été effectuées en vue du maintien en état de marche des machines ; qu'à 20 heures était donné le mot d'ordre de fin de grève ; qu'un nouveau cycle de production reprit, compte tenu des manipulations nécessaires à 21 h 10 ; que dès 21 h 45 un nouvel ordre de grève était lancé pour une durée non précisée à compter de 22 h 30 ; qu'après un temps de travail productif d'environ 50 minutes eurent lieu les opérations de vidange, nettoyage et évacuation du produit, puisque l'ordre de grève était levé à 23 h 30, mais qu'il était suivi d'un nouvel ordre de grève devant débuter à 4 heures ; que les négociations sur les revendications professionnelles demeurant bloquées, 45 arrêts de production successifs de cette nature eurent lieu au total, en trois périodes, entre le 20 mars 1981 et le 24 avril 1981 ;

Attendu que pour condamner solidairement le syndicat CGT, MM. Langlais, Guiet, Coquemer et Rousier à payer à la société Le Tabac Reconstitué Industries des dommages-intérêts, la cour d'appel a énoncé que si l'action de grève entreprise avait bien eu pour objet d'appuyer la négociation sur des revendications professionnelles régulièrement formulées, le type d'action choisi et régulièrement maintenu entraînait une désorganisation grave de la production et qu'une telle action constituait à l'évidence un abus de droit de grève qui, dans les circonstances de l'espèce, conférait à celle-ci un caractère illicite engageant la responsabilité de ses auteurs ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la grève entraîne nécessairement une désorganisation de la production et qu'il ne résulte pas des constatations des juges du fond que les arrêts de travail répétés avaient entraîné une désorganisation de l'entreprise elle-même, qui eût seule rendue la grève illicite, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième et troisième branche du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 17 novembre 1986, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rennes.

(M. Cochard, Président - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, SCP Delaporte et Briand, Avocats).

Note

Dans cette espèce, la cour d'appel avait considéré la grève illicite, non en raison du but poursuivi mais à cause des modalités choisies par les salariés grévistes (débrayages répétés) et du type d'entreprise concernée. Cette dernière fonctionnait en continu et possédait des installations nécessitant des opérations assez longues d'arrêt et de démarrage. La grève ayant entraîné une désorganisation grave de la production, la cour d'appel l'a considéré comme constitutive d'un abus.

La Cour de Cassation annule cette décision en réaffirmant le principe que seule une désorganisation de l'entreprise elle-même rend la grève illicite, ce qui n'était pas le cas ici. En effet, la grève a pour conséquence logique la désorganisation de la production sans laquelle elle n'aurait que fort peu d'intérêt pratique. Décider que les débrayages répétés dans une entreprise fonctionnant en continu, sont illicites aboutirait à nier le droit de grève des salariés concernés. En l'espèce, il n'y a pas eu désorganisation grave mettant en péril la survie de l'entreprise.

LA GREVE. Une retenue supérieure au temps d'arrêt de travail constitue une sanction pécuniaire prohibée.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
16 mai 1989
Abillara et autres c/CE de la Sté européenne de propulsion.

Sur le moyen unique, commun aux pourvois, pris en sa troisième branche

Vu l'article L. 122-42 du code du travail ;

Attendu que, selon les énonciations du jugement attaqué, les employés du restaurant géré par le comité d'entreprise de la société européenne de propulsion ont déclenché une grève le 20 juin 1983 de midi à midi trente pour protester contre les sanctions prises quelques jours auparavant à l'encontre de cinq salariés ; que l'employeur, au prétexte que la grève était abusive, a exercé une retenue de 59 % du salaire journalier de chaque gréviste ;

Attendu que pour rejeter la réclamation des demandeurs tendant à obtenir un rappel de salaire et des dommages-intérêts pour sanction abusive, le conseil de prud'hommes a énnoncé que si la grève avait duré environ une demi heure, la retenue de 59 % du salaire de la journée du 20 juin 1983 avait été rendue nécessaire par l'importance de la baisse volontaire de production du personnel de restaurant ;

Attendu, cependant, que, dès lors qu'il n'était pas allégué que les salariés grévistes n'avaient pas accompli leur travail dans des conditions normales avant et après l'arrêt de travail, les intéressés ne devaient subir qu'une retenue de salaire correspondant au temps exact de leur cessation concertée de travail ; que la retenue effectuée au-delà de cette limite constituant une sanction pécuniaire prohibée, le conseil de prud'hommes, en statuant comme il l'a fait, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 12 juin 1985, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Bordeaux ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Libourne.

(M. Cochard, Président - SCP Masse Dessen, Georges et Thouvenin, Avocat).

Note

La grève suspend le contrat de travail. Les salariés n'exécutant pas leur prestation, l'employeur n'est pas tenu de leur verser l'intégralité du salaire, sauf accord de fin de conflit le prévoyant.

Cependant, la retenue ainsi opérée doit être strictement proportionnelle au temps d'arrêt de travail. C'est que vient de rappeler la Cour de Cassation dans cet arrêt.

Il ne pourrait en être autrement qu'en cas d'exécution fautive du contrat de travail. Or dans cette espèce, les salariés d'une cantine avaient accompli leur travail dans des conditions normales avant et après la grève intervenue entre 12 h et 12 h 30, heure de repas. La retenue opérée proportionnellement à la baisse de production constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 122-42, puisque supérieure au temps d'arrêt de travail.

SELECTIONNÉ POUR VOUS

Jeunes : informations fournies au CE

Un décret du 10 juillet (JO du 14 juillet 1989) est venu compléter le décret du 27 mars 1979 (code du travail Dalloz p. 1554) qui fixe la liste des documents que l'employeur doit fournir au comité d'entreprise, en vue de la délibération relative au plan de formation.
Devra désormais être communiquée aux membres du CE et aux délégués syndicaux, une note présentant le bilan pour l'année passée et l'année en cours, ainsi que les perspectives pour l'année suivante en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans l'entreprise.
Elle présentera, notamment en ce qui concerne les bénéficiaires de stage d'initiation à la vie professionnelle :
- les conditions d'encadrement et de suivi ;
- les postes et services auxquels ils sont ou ont été affectés pendant et, le cas échéant, à l'issue de leurs contrats ;
- l'appréciation des résultats obtenus en fin de stage ;
- leur répartition par âge, sexe et niveau de formation initiale.
Attention : le texte fait référence à l'article L. 432-1 alinéa 6. Il s'agit de l'ancienne numérotation. Il faut, en fait, se reporter à l'article L. 932-6 du code du travail.

SIVP garantie de paiement des indemnités

La loi n° 89-448 du 10 juillet 1989 (JO du 14 juillet 1989) portant diverses dispositions relatives à la législation du travail, contient notamment deux articles étendant le bénéfice des privilèges des créances salariales aux indemnités complémentaires dues par les entreprises en vertu de l'article L. 980-11-1.
Le nouvel article L. 143-13-2 prévoit l'extension de la couverture AGS à ces indemnités, dans les mêmes conditions que pour les salariés.
Les articles L. 143-11-6 du code du travail et 2101 du code civil ont été modifiés en conséquence.

Attestation Assedic

Un décret n° 89-522 du 26 juillet 1989 (JO du 28 juillet 1989) vient préciser à quel moment doivent être délivrées les attestations et justifications permettant l'exercice des droits aux prestations chômage.
C'est au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail que l'employeur a l'obligation de délivrer ces documents (art. R. 351-5 modifié). Un modèle d'attestation sera fixé par l'UNEDIC.
Le même décret modifie l'article R. 365-1 qui prévoit des sanctions à l'encontre de l'employeur n'ayant pas respecté ses obligations, en matière d'affiliation, de remise d'attestation... ou ayant retenu la contribution du salarié précomptée sur le salaire. Les peines encourues sont celles des amendes des contraventions de 5e classe : 2 500 F à 5 000 F actuellement et 3 000 F à 6 000 F à partir du 1er janvier 1990.

Tenue des registres obligatoires (art. D. 620-1 à 620-3)

Nous avions évoqué dans le numéro 77 d'Action Juridique la possibilité de déroger à la tenue de certains registres obligatoires pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.
Un décret n° 89-503 du 19 juillet 1989 (JO du 20 juillet) précise les conditions et limites de ces dérogations qui concernent le livre de paie et le registre du personnel. Le support de substitution doit permettre d'obtenir toutes les mentions obligatoires. Il doit être présenté et conservé dans les mêmes conditions et délais que le registre qu'il remplace.
En cas de traitement automatisé de données nominatives, la délivrance du récépissé attestant la déclaration préalable prévue par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, doit être justifiée auprès de l'inspecteur du travail. Cette obligation incombe au chef d'établissement ou au responsable du traitement.
Si la substitution concerne le registre du personnel, l'employeur doit adresser à l'inspecteur du travail l'avis résultant de la consultation des délégués du personnel (L. 620-7).
Cependant, la dérogation ne peut porter sur l'obligation de tenir à la disposition des personnes mentionnées au 3e alinéa de l'article 620-3 les copies des titres valant autorisation de travail pour les travailleurs étrangers assujetttis à la possession d'un tel titre.

Information sur les entreprises

Un service d'information officiel accessible par minitel, 36.17 code Euridile, a été mis en place par l'Institut National de la propriété industrielle (INPI).
Il permet d'obtenir les renseignements de base détenus par les greffes des tribunaux de commerce :
- existence de l'entreprise, sa date de création, sa forme juridique, sa dénomination exacte, l'adresse du siège social, le code APE, son secteur d'activité, le nombre et les coordonnées des établissements secondaire ;
- le nom des dirigeants, l'existence éventuelle d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire, d'une location-gérance, le nom du syndic ou administrateur judiciaire responsable ;
- le chiffre d'affaires hors taxes des trois dernières années ;
- la cotation éventuelle en bourse.
L'accès à la banque de données est simple. Il s'effectue soit par le numéro d'immatriculation au registre du commerce soit par les coordonnées de l'entreprise concernée, nom de la rue et de la commune.
Ces renseignements peuvent être fort utiles pour les salariés et les représentants du personnel dans de nombreux cas.
Mais ils ne sont donnés qu'à titre indicatif. En effet, seuls les copies ou extraits délivrés par les tribunaux de commerce font foi.

OPA : Information du comité d'entreprise ou de groupe

Les comités d'entreprise et de groupe se voient reconnaître un droit d'information en cas d'offre publique d'achat ou d'échange (L. du 2 août 1989 relative à la sécurité et à la transparence du marché financier - JO du 4 août 1989).
Le comité d'entreprise doit être informé par le chef d'entreprise dès que celui-ci a connaissance du dépôt d'une telle offre visant son entreprise (art. L. 432-1 modifié).
Pour ce qui concerne le comité de groupe, l'information est faite par le chef de l'entreprise dominante dans les mêmes conditions : à savoir, dès la connaissance du dépôt d'une offre publique d'achat ou d'échange concernant l'entreprise dominante.
Mais l'information du comité de groupe exclut celle des comités d'entreprise des sociétés dudit groupe (art. L. 439-2 modifié).
Dans les deux cas de figure, le comité, s'il l'estime nécessaire, invite l'auteur de l'offre afin qu'il lui expose son projet.

Réponses à vos questions

Point de départ des congés payés Définition du jour ouvrable

Tout salarié a droit à deux jours ouvrables et demi de congé par mois effectivement travaillé. Mais qu'est-ce qu'un jour ouvrable ? Est considéré comme tel tout jour de la semaine autre que le dimanche et les jours fériés chômés. Donc, les trente jours de congés annuels correspondent à cinq semaines même si les salariés travaillent moins de six jours par semaine en raison de la répartition de l'horaire de travail.

Un problème peut se poser pour l'appréciation du point de départ des congés payés, par exemple dans les entreprises où le lundi est habituellement non ouvré. Mais le lundi étant un jour ouvrable, doit-on le considérer comme premier jour de congé ? La Cour de cassation répond par la négative (Cass. soc. 2 mars 1989 société Sodep contre M. Chardon et autres).

Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le jour chômé dans l'entreprise en raison de la répartition de l'horaire de travail. En l'espèce, le premier jour ouvrable travaillé était le mardi.

Mais attention, cette définition du jour ouvrable ne joue que pour le point de départ des congés.

Reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par écrit dans les deux mois de sa signature. Cette dénonciation doit être motivée (art. L. 122-17 du code du travail). Elle est faite par lettre recommandée (art. R. 122-6).

La jurisprudence a admis que la dénonciation pouvait découler de la citation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes à condition qu'elle intervienne dans le délai de deux mois et qu'elle précise les moyens sur lesquels le salarié se fonde. Dans ce cas qu'entend-on par dénonciation motivée ?

A été considéré comme répondant aux exigences de l'article L. 122-17, la demande de convocation mentionnant l'objet (paiement d'une indemnité chiffrée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) faisant suite à des contestations écrites du salariés (Cass. soc. 17 décembre 1987, Bull. n° 747 Devico).

Plus récemment, la Cour de cassation a considéré qu'une convocation en conciliation énonçant que la demande du salarié avait pour objet le paiement du salaire de mise à pied, d'indemnités de congés payés, de préavis de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, produisait les effets de la dénonciation écrite et dûment motivée visée par l'article L. 122-17 (Cass. soc. 1er mars 1989. SA Socoflec c/ Parramore).

Annulation de sanction disciplinaire irrégulière. Incompétence de la juridiction de référé

Lorsqu'une sanction disciplinaire est prononcée en violation de la procédure instituée par l'article L. 122-11 du code du travail, le juge des référés peut-il annuler la sanction en vertu des dispositions des articles R. 516-30 et R. 516-31 ? Non, c'est ce que vient de confirmer la Cour de Cassation dans un arrêt récent (Cass. soc. 23 mars 1989. Mme Girard c/ Etablissement Pilleau).

En effet, une sanction disciplinaire irrégulière en la forme peut être justifiée et par là même non annulée par les juges (Cass. soc. 7 janvier 1988 Bull. n° 12). L'annulation excède donc les pouvoirs du juge des

référés car elle touche au fond du litige, litige qui doit être porté devant la formation de jugement du conseil de prud'hommes.

Avertissement et entretien préalable

Un doute a longtemps subsisté sur la question de savoir si l'on devait ou non appliquer la procédure d'entretien préalable en cas d'avertissement susceptible d'avoir une incidence sur le contrat de travail. Ce flottement, notamment des juges, résultait de la rédaction du deuxième alinéa de l'article L. 122-41. Par trois arrêts rendus le 19 janvier 1989, la Cour de Cassation a tranché nettement la question. Lorsque la sanction envisagée est un avertissement, l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable, quel que soit le nombre d'avertissements prononcés, même si ceux-ci sont invoqués à l'appui d'une nouvelle sanction ou accompagnés de la menace d'une sanction plus grave en cas de récidive (Cass. soc. 19 janvier 1989 Bull. n° 49 et 50).
La Cour de Cassation vient de confirmer cette position dans un arrêt du 20 avril 1989 (Cass. soc. M. Gontier contre Sté Cofimey). L'avertissement n'a pas par lui-même d'incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération d'un salarié même s'il est invoqué lors d'une nouvelle sanction.
L'entretien préalable n'est donc pas obligatoire.

Disparition de la section syndicale. Preuve incombant à l'employeur.

Un employeur intente une action en vue de faire constater la disparition d'une section syndicale et d'annuler la désignation du délégué en raison de ladite disparition. Peut-il simplement se contenter d'alléguer ce fait, à charge pour le syndicat de prouver la persistance de la section ou pour le juge de rechercher si les salariés adhérant avaient persisté dans leur intention de se grouper ?
La Cour de Cassation vient de répondre par la négative, confirmant la décision du tribunal d'instance de Douai qui avait déclaré irrecevable la demande de l'employeur (Cass. soc. 24 janvier 1989, SOA c/ M. Viseu et autre).
C'est à l'employeur qu'incombe la preuve de la disparition d'une section syndicale ayant existé dans son entreprise, sans que le juge soit tenu de suppléer sa carence.

Reçu pour solde de tout compte. Mention manuscrite obligatoire

Pour avoir un effet libératoire à l'égard de l'employeur, le reçu pour solde de tout compte doit notamment comporter la mention manuscrite « pour solde de tout compte » (art. L. 122-17) et être établi en double exemplaire (art. R. 122-5). La mention doit être faite par le salarié ou éventuellement son mandataire. A défaut, le document n'aura que la valeur d'un simple reçu (art. L. 122-17), sans effet libératoire et sans qu'on puisse opposer au salarié le délai de deux mois au delà duquel le document ne peut être dénoncé. Mais cette mention doit-elle figurer sur les deux exemplaires du document ? La Cour de Cassation vient de répondre par la négative (Cass. soc. 9 mars 1989 Montier et M. Billai c/Bonnin). Il suffit que la mention figure sur l'exemplaire détenu par l'employeur, le reçu pour solde de tout compte n'ayant d'effet libératoire que vis-à-vis de ce dernier. En conséquence, le reçu ne peut être dénoncé que dans le délai prescrit.

BON D'ABONNEMENT

Nom	Prénom
Adresse	
Code postal	Bureau distributeur

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : ..... 214 F ☐
Tarif adhérents CFDT : ..... 197 F ☐
Jumelé avec le code
des fonctions publiques : ..... 475 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.