action juridique

L'insertion professionnelle : aspects juridiques

Le chômage intempéries

L'emploi des travailleurs handicapés

84
SEPTEMBRE 1990 - 46 F

Service Juridique CFDT

SOMMAIRE

Etude

L'insertion professionnelle : aspects juridiques 3

Fiche pratique

Le chômage intempéries dans le bâtiment et les travaux publics 13

Fonctions publiques

L'emploi des travailleurs handicapés : l'accord EDF-GDF 15

Documents

- Licenciement économique collectif - Expertise comptable - Report 2e réunion 17
- Heures de délégation - Mission du délégué syndical 18
- Heures de délégation - Délégué syndical - Charge de la preuve 19
- Délégués du personnel - Demandeur d'élection - Point de départ de la protection 20
- Licenciement économique - Notion (3 arrêts) 22

Sélectionné pour vous

- Repos compensateur - Heures supplémentaires
- Intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel et dans les entreprises publiques à statut
- UNEDIC - Non proposition de convention de conversion - Contribution supplémentaire 25

Réponses à vos questions

- Annulation autorisation licenciement - Réintégration
- Lettre de licenciement - Motifs énoncés - Conséquence
- Inaptitude physique - Obligation de l'employeur
- CHSCT - Elections
- Dernière minute : emplois précaires 26

Encart central réservé aux conseilleurs 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
Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic
CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874
Maquette : Agence A. Set et ID. Graphique
Imprimerie : ID. Graphique/Paris (42 47 76 80)

Bonne route, Francis !

Rédacteur en chef de cette revue depuis sa création en 1978 Francis NAUDE quitte le service juridique confédéral après avoir passé avec succès le concours de conseiller de tribunal administratif.

Cette revue a largement bénéficié de ses compétences juridiques et rédactionnelles mais aussi de sa remarquable capacité de réflexion qui sait lier en permanence la connaissance des réalités et le droit dans une perspective d'action syndicale.

On lui doit de multiples contributions, le plus souvent anonymes, dans le cadre de cette revue bien sur mais également au titre de l'activité du service juridique confédéral. Ses apports imprègnent l'évolution du droit du travail de ces 20 dernières années.

Il nous laisse une revue dont la formule récemment renouvelée suscite beaucoup d'approbation et dont le nombre d'abonnés progresse.

A nous de poursuivre et de renouveler cette revue comme il a su le faire lui-même avec l'appui des militants CFDT et de tous les lecteurs d'Action Juridique.

Merci Francis et bonne chance.

Pierre LANQUETIN
Responsable du service juridique confédéral

Au sommaire du prochain numéro

Le bilan social
Le prêt de main-d'œuvre

L'insertion professionnelle : aspects juridiques

Différentes mesures ont été prises ces dernières années pour favoriser l'insertion ou la réinsertion des personnes sans emploi, jeunes ou chômeurs. Certaines formules sont destinées uniquement aux jeunes, d'autres s'adressent aux chômeurs rencontrant des difficultés. Parfois ce sont des contrats de travail de type particulier, parfois il s'agit de stages spécifiques.

Yvan KAGAN

L'insertion professionnelle des jeunes

- L'apprentissage
  - les conditions pour être apprenti
  - le contrat d'apprentissage
  - le statut d'apprenti
  - la rupture du contrat
  - à l'issue du contrat
- Le contrat de qualification
  - les bénéficiaires
  - les caractéristiques du contrat
  - le statut du jeune
  - la rupture du contrat
- Le contrat d'adaptation
  - les bénéficiaires
  - les caractéristiques du contrat
  - le statut du jeune
  - la fin du contrat
- Le contrat emploi-solidarité
- Les stages d'initiation à la vie professionnelle
  - les bénéficiaires
  - le contrat de stage
  - le statut du jeune

La réinsertion des chômeurs

- Le contrat de retour à l'emploi
  - les bénéficiaires
  - quels sont les employeurs possibles ?
  - les caractéristiques du contrat
  - la convention entre l'employeur et l'Etat
  - le statut du bénéficiaire
  - la rupture du contrat
  - à l'issue du contrat
- Le contrat emploi-solidarité
  - les bénéficiaires
  - quels sont les employeurs possibles ?
  - les caractéristiques du contrat
  - le statut du bénéficiaire
  - la rupture du contrat

L'insertion professionnelle des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes peut prendre les formes suivantes : l'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat d'adaptation, le contrat emploi-solidarité, les stages d'initiation à la vie professionnelles.

L'apprentissage

Réformé par la loi du 23 juillet 1987 (1), l'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre (art. L. 115-1).

LES CONDITIONS POUR ETRE APPRENTI

(art. L. 117-3 et suivants)

Pour entrer en apprentissage, il faut :
- être agé de 16 ans au moins (15 ans en cas de fin d'études de 1er cycle de l'enseignement secondaire) et de 25 ans au plus ;
- trouver un employeur qui soit agréé comme maître d'apprentissage ;
- être inscrit dans un centre de formation pour apprentis (CFA).

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(art. L. 117-12 et suivants)

Le contrat d'apprentissage est un contrat obligatoirement écrit et enregistré à la direction départementale du travail et de l'emploi. Rédigé en trois exemplaires, il doit indiquer :
- la formation envisagée et le diplôme ou titre sanctionnant cette formation (CAP, BEP, BTS...) ;
- le nom et l'adresse du CFA ;
- la date du début du contrat et sa durée ;
- le salaire.

Le contrat d'apprentissage est signé par l'employeur l'apprenti et, s'il est mineur,son représentant légal. Il doit également être visé par le directeur du CFA.
La durée normale d'un contrat d'apprentissage est de 2 ans. Mais les possibilités de réduction de l'apprentisage à 1 an ou d'allongement à 3 ans sont nombreuses (art. L.115-2, R. 117-6 et suivants).
La formation se fait en alternance pour partie dans une entreprise agréée où l'apprenti recevra une formation pratique et pour partie dans un CFA qui dispensera une formation générale d'au moins 400 heures par an (art. L. 116-3). Il est obligatoire de suivre cette formation et de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre préparé.

LE STATUT D'APPRENTI

(art. L. 117 bis-1 et suivants)

L'apprenti est salarié et bénéficie de l'ensemble de la législation sociale applicable dans l'entreprise sous réserve de certaines dispositions particulières.

Le salaire qui est dû est au minimum égal à un pourcentage du SMIC (art. D. 117-1)

Age de l'apprenti	Semestre d'apprentissage en cours				
	1er	2e	3e	4e	5e et 6e
Moins de 18 ans	15 %	25 %	35 %	45 %	60 % du SMIC
18 ans et plus	25 %	35 %	45 %	55 %	70 % du SMIC
21 ans et plus	35 %	45 %	55 %	65 %	75 % du SMIC
23 ans et plus	45 %	55 %	65 %	75 %	75 % du SMIC

Le temps de formation fait partie du temps de travail (art. L. 117 bis-2). Si l'apprenti a moins de 18 ans, il ne peut pas, sauf dérogation, travailler plus de 39 heures par semaine et 8 heures par jour (art. L. 117 bis-3). Après 18 ans, s'il fait des heures supplémentaires, elles doivent lui être payées à un taux majoré.
L'apprenti a droit à cinq semaines de congés payés annuels comme les autres salariés. S'il a moins de 22 ans,il peut bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré pour atteindre les 30 jours ouvrables de congés (art. L. 223-3). En plus il bénéficie d'un congé des jours ouvrables pour suivre des cours de préparation aux épreuves auxquelles il se présente (art. L. 117 bis-5).

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(art. L. 117-17, R. 117-16)

Le contrat peut être librement rompu, par l'apprenti ou par l'employeur, pendant les deux premiers mois. Passé ce délai,le contrat ne peut être rompu que dans les cas suivants :
- accord des deux parties constaté par écrit ;
- faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations :
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ;

Dans ces deux derniers cas, c'est au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture du contrat (2). Il peut condamner l'employeur à payer des dommages et intérêts si les manquements invoqués ne sont pas suffisament graves ou sont tout simplement inexistants.

A L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprenti peut continuer à travailler dans l'entreprise avec un contrat de travail à durée indéterminée ou

(1) Code du travail : art. L. 115-1 à L. 119-5, art. R. 116-1 à R. 119-79, art. D. 117-1 à D. 117-4. Loi n° 87-572 du 23. 7. 1987 (J.O. du 24. 7. 87). Décrets nos 88-103 et 88-104 du 29.1.1988 (J.O. du 30. 1. 88) et nos 88-121 du 4. 2. 1988 (J.O. du 5.2.88).
(2) L'employeur ne peut pas le faire : il a seulement la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, de prononcer une mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire (Cass. Soc. 23 mars 1989, Morvan c/Maze). Mais rien n'empêche la résiliation d'un contrat d'apprentissage par accord exprès des parties et cet accord peut intervenir à tout moment.

déterminée (3). Dans ce dernier cas,l'embauche peut avoir lieu dans les cas habituels de recours ou lorsque l'apprenti doit partir au service national dans l'année qui suit la fin du contrat d'apprentissage (art. L. 122-3-12).

Le contrat de qualification

Le contrat de qualification est un contrat de travail de type particulier qui permet à un jeune de recevoir une formation en alternance et d'acquérir une qualification reconnue (4).

LES BENEFICIAIRES

Le contrat de qualification s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle ou ayant une qualification inadaptée à la situation de l'emploi et depuis longtemps à la recherche d'un emploi.

LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

(art. L. 980-2 et L. 980-3)

Seules les entreprises ayant obtenu une habilitation peuvent conclure des contrats de qualification.
Le contrat est obligatoirement écrit et doit être déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi. Il est conclu pour une durée déterminée égale au minimum à 6 mois et au maximum à 24 mois (2 ans). Il doit prévoir une formation générale, professionnelle et technologique permettant l'acquisition d'une qualification reconnue. Cette formation, dispensée par un organisme de formation,doit être d'une durée au moins égale à 25 % de la durée totale du contrat. Le contrat doit préciser le nom et la qualité du tuteur chargé de suivre le déroulement de la formation du jeune en entreprise.

LE STATUT DU JEUNE

(art. L. 980-4 et L. 980-7)

Il est salarié de l'entreprise. A ce titre il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles sont compatibles avec la situation de salarié en formation.
La rémunération varie selon l'âge et l'ancienneté de la manière suivante :

Ancienneté dans le contrat	Age 16-18 ans	18-19 ans	19-25 ans
1er semestre	17 % SMIC	27 % SMIC	60 % SMIC
2e semestre	25 % SMIC	35 % SMIC	65 % SMIC
3e semestre	35 % SMIC	45 % SMIC	70 % SMIC
4e semestre	45 % SMIC	55 % SMIC	75 % SMIC

La durée hebdomadaire de l'activité incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise. Les droits à congés payés sont les mêmes que ceux reconnus aux autres salariés de l'entreprise.

LA RUPTURE DU CONTRAT

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat de qualification ne peut pas être rompu avant la date prévue sauf faute grave ou cas de force majeure (art.L.122-3-8).Aucune indemnité de fin de contrat n'est due (art. L. 122-3-4).
A la fin du contrat le jeune peut être réembauché ou gardé dans l'entreprise. Dans ce cas la durée du contrat de qualification sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté (art. L. 122-3-10). Si le jeune continue à travailler après la date prévue,le contrat se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée. Mais le jeune peut aussi être réembauché sous contrat à durée déterminée (art. L. 980-2).

LE CREDIT FORMATION JEUNES

Le crédit-formation jeunes n'est pas une mesure en soi. C'est un dispositif donnant la possibilité aux jeunes les plus défavorisés d'acquérir une première qualification (CAP,BEP) grace à un parcours individualisé de formation élaboré à partir des formules d'insertion existantes.

Qui peut en bénéficier ?

Le crédit-formation jeunes s'adresse aux 16-25 ans, sans qualification, chômeurs ou à la recherche d'un premier emploi.

Un itinéraire personnalisé

Le crédit-formation jeune propose un itinéraire personnalisé qui comporte pour chacun :
1 - un accueil dans un « point d'accueil » qui peut être une Mission locale jeunes, une Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO), un Centre d'Information et d'Orientation (CIO)... ;
2 - un bilan individualisé pour évaluer les connaissances du jeune et déterminer son projet ;
3 - la définition d'un parcours individualisé de formation, établi à partir du bilan et en fonction du métier souhaité, qui est adapté à chacun, peut prendre toutes les formes possibles et n'est pas limité dans le temps ;
4 - un suivi permanent assuré par un correspondant qui est l'interlocuteur unique du jeune et dont le rôle est de le guider tout au long du parcours établi.

Quel est le statut du jeune ?

Le jeune aura le statut lié à la formule de formation qui lui sera proposée : il sera stagiaire de la formation par exemple s'il suit un SIVP, salarié s'il bénéficie d'un contrat de qualification, etc.

(3) Si le contrat d'apprentissage se poursuit au-delà du terme fixé, il devient un contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 18 février 1988, Bull. V. 113). Le temps d'apprentissage est toujours à prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté (Cass. Soc. 17 avril 1986, Bull. V. 150).
(4) Code du travail : art. L. 980-2 à L. 980-5, art. R. 980-1 à R. 980-4. Décret n° 84-1056 du 30. 11. 1984 (J.O. du 1.12.84) et n° 88-148 du 10.2.88 (J.O. du 16.2.88). Circulaires n°s 1 et 2 du 1.10.1984, n°s 16 du 16.4.1984, n° 31 et 32 du 27.2.1986.

Le contrat d'adaptation

Le contrat d'adaptation à l'emploi est un contrat de travail de type particulier qui permet à un jeune de recevoir une formation qui lui donnera la possibilité d'adapter sa qualification à l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise (5).

LES BENEFICIAIRES

Les contrats d'adaptation s'adressent à des demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans ayant déjà une qualification et susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail.

LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT
(art. L. 980-6)

Le contrat doit être écrit et déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est obligatoirement à durée indéterminée si l'embauche est pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise. Il doit indiquer :
- la nature du contrat et sa durée,qui est d'au moins 6 mois s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ;
- les activités exercées dans l'entreprise ;
- la rémunération ;
- les caractéristiques de la formation ;
- le nom et la qualité du tuteur désigné par l'employeur pour accuelllir le jeune et le guider dans l'entreprise et coordonner les actions de formation.

La formation prévue au contrat doit être une formation en alternance se déroulant pour partie en entreprise, pour partie en centre de formation. La durée totale de la formation est normalement de 200 heures (6).

LE STATUT DU JEUNE
(art. L. 980-7)

Le jeune a le statut de salarié. Il bénéficie donc de l'ensemble de la législation sociale applicable dans l'entreprise.
La rémunération ne peut jamais être inférieure au SMIC et doit être au moins de :
- 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi si le contrat est à durée déterminée ou pendant la période d'adaptation s'il est à durée indéterminée (1 an maximum) ;
- 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation si le contrat est à durée indéterminée.

La durée hebdomadaire d'activité,temps de formation compris, est la durée normale du travail dans l'entreprise. Les droits à congés payés sont les mêmes que ceux reconnus aux autres salariés de l'entreprise.

LA FIN DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat d'adaptation à durée déterminée ne peut pas être rompu avant la date prévue sauf faute grave ou cas de faute majeure (art. L. 122-3-8). Il peut être renouvelé une fois à titre exceptionnel (défaillance de l'organisme de formation par exemple). Quoi qu'il en soit aucune indemnité de fin de contrat n'est due (art. L. 122-3-4).
A la fin du contrat, le jeune peut être embauché par l'entreprise avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Dans ce cas la durée du contrat d'adaptation sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté (art. L. 122-3-10).

Le contrat emploi-solidarité

Le contrat emploi-solidarité a remplacé les travaux d'utilité collective (TUC). Il peut être offert aux jeu-

LE CONTENTIEUX DES SIVP

La formule des SIVP peut donner lieu à des litiges : qui est compétent pour les résoudre ? Quand est-ce qu'un contrat de SIVP peut être requalifié en contrat de travail ? Deux questions auxquelles la jurisprudence a commencé à apporter des réponses.

Qui est compétent en cas de litige relatif à un SIVP ?

Les contrats ayant pour objet un SIVP ne sont pas des contrats de travail. Il s'ensuit que les litiges qui peuvent s'élever entre l'entreprise d'accueil et le jeune ne relèvent pas de la compétence des conseils de prud'hommes (Cass. soc. 8 novembre 1989, Bull. V. 651).
Ce sont les tribunaux d'instance ou de grande instance selon que le montant de la demande dépasse ou non 30.000 F, qui doivent trancher ces différends. Mais si le stagiaire sollicite la requalification du contrat de SIVP en un contrat de travail, les conseils de prud'hommes retrouvent leur compétence.

Quand est-ce qu'un SIVP peut être requalifié en contrat de travail ?

Le stagiaire peut demander au conseil de prud'hommes la requalification du contrat en un véritable contrat de travail :
- lorsqu'il a été détourné de son objet et que le jeune a en fait été employé comme s'il était salarié (voir par exemple CA Rennes 10 septembre 1987, Droit social 1988, p. 518) ;
- quand il s'est déroulé malgré le refus d'enregistrement de l'organisme de suivi (Cass. Soc. 17 janvier 1990 Sté AS ECO c/ Mlle Becquaert et autre (AJ n° .81 p. 22)

Mais c'est au jeune de faire la preuve de la réalité des faits et faute de le faire sa demande ne pourra pas aboutir (voir en ce sens CA Riom 27 juin 1988, Dalloz 1989, somm. 203).

(5) Code du travail : art. L. 980-6. Décrets n° 84-1057 du 30. 11. 1984 (J.O. du 1.12.84), n° 86-528 du 14.3.1986 (J.O. du 16.3.86), n° 87-297 du 29. 4. 1987 (J.O. du 30.4.87). Circulaire n° 31 du 27.2.1986.
(6) Décret du 30.11.1984 précité.

nes de 16 à 25 ans sans emploi et d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat. Il peut être proposé aussi à certaines catégories de chômeurs. C'est dans la partie de cette étude consacrée à la réinsertion des chômeurs qu'il sera examiné.

Les stages d'initiation à la vie professionnelle

Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) ont pour but de permettre à des jeunes sans emploi et sans qualification de découvrir la vie de l'entreprise, de développer leur aptitude au travail et de préciser leur orientation (7).

LES BENEFICIAIRES

Les SIVP s'adressent à des jeunes de 16 à moins de 26 ans, primo-demandeurs d'emploi, sans expérience professionnelle et remplissant certaines conditions de formation et de chômage (8).

LE CONTRAT DE STAGE
(art. L. 980-9)

Chaque stage donne lieu à la signature d'un contrat, qui n'est pas un contrat de travail, entre le jeune, l'entreprise d'accueil et l'ANPE. Il précise :
- le nom et l'adresse de l'entreprise et du jeune ;
- la durée du stage qui doit être comprise entre 3 et 6 mois ;
- les activités auxquelles le jeune sera initié durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'organisme chargé du suivi et le programme du suivi du jeune dont la durée doit être comprise entre 75 et 200 heures ;
- les conditions de rupture du contrat de stage.

LE STATUT DU JEUNE
(art. L. 900-2-1, L. 980-10 à L. 980-12)

Le jeune n'est pas salarié, mais stagiaire de la formation professionnelle. Il reçoit une rémunération de l'Etat : 183F. par mois s'il a moins de 18 ans, 870 F. par mois s'il a de 18 à 21 ans, 1293 F s'il a 21 ans et plus (depuis le 1.2.1989). En plus l'entreprise doit lui verser une indemnité complémentaire égale à 26 % du SMIC s'il a moins de 18 ans et à 36 % s'il a 18 ans et plus. La durée de l'activité dans l'entreprise ne peut pas dépasser 39 heures par semaine. Le jeune en SIVP ne doit donc pas effectuer d'heures supplémentaires. Il bénéficie par ailleurs du repos du dimanche.

LA FIN DU STAGE

Le stage ne peut pas prendre fin avant la date prévue sauf dans les cas suivants :
- d'un commun accord entre le jeune,l'entreprise et l'ANPE ;
- en cas de force majeure ;
- en cas de faute grave du stagiaire ;
- si le jeune trouve un emploi ou une formation.

En cas de désaccord sur les motifs de la rupture, une rencontre de conciliation est organisée par l'organisme de suivi. Si le désaccord persiste,l'inspecteur du travail devra à son tour rechercher une solution de conciliation.
Si l'entreprise met fin au stage avant son terme en dehors des cas prévus, le jeune a droit à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Au cas où le SIVP est suivi d'une embauche par l'entreprise, le temps de stage est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté (art. L. 980-11-1).
Un SIVP irrégulier peut être requalifié en contrat de travail par les prud'hommes (voir encadré).

La réinsertion des chômeurs

La réinsertion des chômeurs est encouragée par les formules suivantes : le contrat de retour à l'emploi, le contrat emploi-solidarité et les actions d'insertion et de formation (voir encadré).

Le contrat de retour à l'emploi

Le contrat de retour à l'emploi (CRE) est destiné à favoriser l'embauche des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. Il a remplacé depuis le 1.1.1990 le contrat de réinsertion par alternance et le contrat de retour à l'emploi mis en place à titre expérimental en 1989 (9).

LES BENEFICIAIRES
(art. L. 322-4-2)

Peuvent bénéficier des contrats de retour à l'emploi :
- les chômeurs de longue durée (inscrits à l'ANPE pendant au moins 12 mois au cours des 18 mois précédant l'embauche) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin.

Les jeunes de moins de 26 ans remplissant ces conditions sont orientés de préférence vers le contrat de qualification.

QUELS SONT LES EMPLOYEURS POSSIBLES ?

Peuvent conclure des contrats de retour à l'emploi les employeurs du secteur privé, les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises nationales qui n'ont pas procédé à un licenciement économique au cours des 12 mois précédant l'embauche (circulaire du 31.1.1990).

(7) Loi n° 89-18 du 13.1.1989, art. 47 à 51 (J.O. du 14.1.89). Décrets n^{os} 89-46 du 26.1.1989 (J.O. du 28.1.89) et 89-49 du 30.1.1989 (J.O. du 31.1.89). Circulaire DE/DFP n° 89/4 du 1er février 1989. (Voir AJ n° 77).
(8) Article 3 du décret n° 89-49 du 30.1.1989, circulaire du 1.2.1989.
(9) Code du travail : art. L. 322-4-2 à L. 322-4-6. Loi n° 89-905 du 19.12.1989, art. 1 à 4 (J.O. du 20.12.89). Décrets n° 90-106 et 90-107 du 30 janvier 1990 (J.O. du 31.1.90). Circulaire CDE n° 90/5 du 31 janvier 1990 J.O. du 18.5.90).

LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT
(art. L. 322-4-3)

Le contrat de retour à l'emploi peut être à durée déterminée ou indéterminée. S'il est à durée déterminée, celle-ci doit être comprise entre 6 et 18 mois. S'il est à durée indéterminée, l'employeur doit s'engager à garder le salarié au moins 6 mois.
La durée hebdomadaire du travail est au moins égale à 24 heures dans le cas général et à 39 heures pour les employés de maison et les gardiens d'immeuble. Cette durée inclut, le cas échéant, le temps passé en formation.
Le contrat doit être rédigé par écrit,faire l'objet d'un dépot à la direction départementale du travail et de l'emploi et être transmis à l'ANPE (circulaire du 31.1.1990).

LES ENTREPRISES INTERMEDIAIRES

L'insertion professionnelle des chômeurs peut être facilitée par le recours à des entreprises intermédiaires chargées de promouvoir des activités permettant d'embaucher des personnes connaissant des difficultés particulières pour trouver un emploi. Il faut distinguer les associations intermédiaires et les entreprises d'insertion.

Les associations intermédiaires

Les associations intermédiaires sont des associations agrées par l'Etat et dont l'objet est d'embaucher des personnes sans emploi pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ou morales pour des activités qui ne sont pas déjà assurées dans les conditions économiques locales, notamment par l'initiative privée. Instituées par la loi du 27 janvier 1987, ces associations ont vu leurs règles mieux définies par la loi du 19 décembre 1989 complétée par un décret du 16 mai 1990 (art. L. 128 du code du Travail).

Les entreprises d'insertion

Les entreprises d'insertion sont des entreprises produisant des biens ou des services marchands qui embauchent, outre des salariés permanents, des personnes, jeunes ou adultes, connaissant des échecs répétés et se trouvant en situation précaire. Deux circulaires – l'une du 31 mars 1989, l'autre du 27 mars 1990 – précisent l'aide que l'Etat peut apporter à ces entreprises et la possibilité qu'elles ont de conclure des contrats de retour à l'emploi et, dans certains cas, des contrats emploi-solidarité.

LA CONVENTION ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'ETAT
(art. L. 322-4-2)

L'employeur qui recrute un salarié sous contrat de retour à l'emploi doit faire une demande de convention à l'ANPE avant l'embauche ou au plus tard dans le mois qui suit. Si la demande est acceptée, une convention est passée entre l'ANPE, agissant au nom de l'Etat, et l'employeur. Si une formation est prévue, une annexe de la convention donnera des précisions complémentaires. Une copie de la convention (et éventuellement de son annexe relative à la formation) doit être remise au salarié.
Cette convention permet à l'employeur de bénéficier d'une aide forfaitaire de 10 000 F, d'une prise en charge des frais de formation et d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale (circulaire du 31.1.1990).

LE STATUT DU BENEFICAIRE D'UN CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI

Le bénéficiaire d'un contrat de retour à l'emploi est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de l'ensemble de la législation et des conventions collectives applicables à l'entreprise. L'employeur doit le rémunérer au minimum au SMIC (circulaire du 31.1.1990).

LA RUPTURE DU CONTRAT

S'il est à durée indéterminée, le contrat de retour à l'emploi ne peut pas être rompupar l'employeur avant 6 mois sauf en cas de faute grave, de force majeure ou de rupture pendant la période d'essai. Si l'employeur ne respecte pas son engagement, il devra reverser à l'Etat l'intégralité de l'aide forfaitaire déjà perçue et le salarié peut lui réclamer des dommages-intérêts (circulaire du 31.1.1990).
S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, il ne peut pas être rompu avant la date prévue sauf en cas de faute grave ou de force majeure (art. L. 122-3-8). Il peut être renouvelé une fois. Quoi qu'il en soit aucune indemnité de fin de contrat n'est due (art. L. 122-3-4).

A L'ISSUE DU CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI

Le salarié peut continuer à travailler dans l'entreprise avec un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Dans cette dernière hypothèse, l'embauche peut avoir lieu sans délai dans les cas habituels de recours.

Le contrat emploi-solidarité

Le contrat emploi-solidarité (CES) permet à des personnes qui ont des difficultés particulières pour trouver ou retrouver un emploi d'être affectées, à mi-temps, à une activité répondant à des besoins collectifs dans des services et collectivités publics. Il a remplacé à la fois les travaux d'utilité collective (TUC) et les programmes d'insertion locale (PIL) (10).

(10) Code du travail : art. L. 322-4-7 à L. 322-4-12. Loi n° 89-905 du 19.12.1989 (J.O. du 20.12.89). Décret n° 90-105 et arrêté du 30 janvier 1990 (J.O. du 31.1.1990). Circulaire CDE n° 90/4 du 31 janvier 1990 (J.O. du 18.5.90).

LES BENEFICIAIRES
(art. L. 322-4-7)

Peuvent bénéficier d'un contrat emploi-solidarité :
- les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au moins 12 mois au cours des 18 mois précédant l'embauche ;
- les chômeurs de 50 ans et plus ;
- les personnes percevant l'allocation de fin de droits ou l'allocation de solidarité spécifique ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin.

LES ACTIONS D'INSERTION ET DE FORMATION

Les actions d'insertion et de formation (AIF) sont destinées à faciliter la réinsertion des chômeurs de longue durée par la prise en compte individualisée des besoins et l'élaboration d'un plan diversifié de réinsertion. Elles ont remplacé depuis le 1.1.1990 les stages de réinsertion par alternance, les stages modulaires et les stages FNE pour les chômeurs de longue durée.

Qui peut en bénéficier ?

Les actions d'insertion et de formation sont destinées aux chômeurs de plus de 25 ans inscrits depuis au moins un an à l'ANPE (ou pendant plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois).

En quoi consistent-elles ?

Les actions d'insertion et de formation peuvent avoir des formes et des contenus variés. Le plus souvent elles peuvent comprendre des modules diversifiés : bilan-évaluation,définition de projet professionnel, redynamisation, mise à niveau, formation qualifiante, stage en entreprise, etc. Certaines actions se déroulent en alternance pour partie en entreprise, pour partie en centre de formation. Les modalités de chaque action sont fixées par une convention passée entre l'Etat et l'organisme de formation.

Le statut des bénéficiaires

Pendant la durée de ces actions, ceux qui en bénéficient ont soit le statut de stagiaire de la formation professionnelle, soit celui de bénéficiaire de l'allocation formation-reclassement. Dans le premier cas, ils ont droit à une rémunération de l'Etat (3.390 F par mois depuis le 1.01.1990). Dans le second, ils touchent l'allocation de formation-reclassement.
Dans les deux cas, leur protection sociale est assurée.

QUELS SONT LES EMPLOYEURS POSSIBLES ?

Les contrats emploi-solidarité peuvent être conclus par :
- les collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leurs groupements ;
- les établissements publics (administratifs ou industriels et commerciaux) ;
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public ;
- les associations et les fondations ;
- les sociétés mutualistes, les comités d'entreprise...

L'organisme employeur doit, avant l'embauche, passer une convention avec l'Etat. Une copie doit en être remise au salarié (circulaire du 31.1.1990).

LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT
(art. L. 322-4-8)

Le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. Il est conclu pour une durée de 3 à 12 mois, maximum pouvant être porté à 24 mois pour les chômeurs de longue durée (plus de 3 ans) ou de plus de 50 ans et pour les bénéficiaires du RMI. La durée hebdomadaire est de 20 heures par semaine ; elle peut être inférieure pour les bénéficiaires du RMI.
Une période d'essai d'un mois est possible.

LE STATUT DU BENEFICIAIRE D'UN CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE

Le bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité a le statut de salarié. Il doit recevoir une rémunération au moins égale au SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Pour les jeunes de moins de 18 ans, un abattement peut être pratiqué. L'Etat prend en charge tout ou partie de cette rémunération, mais c'est l'organisme employeur qui la verse en totalité à l'intéressé. Pour le reste les droits du bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité sont les mêmes que ceux reconnus aux autres salariés : congés payés, protection sociale.. (circulaire du 31.1.1990).

LA RUPTURE DU CONTRAT
(art. L. 322-4-8)

Les contrats emploi-solidarité ne peuvent pas être rompus avant la date prévue sauf en cas de faute grave ou de force majeure ou si le salarié trouve un emploi ou une formation. Celui qui rompt le contrat s'expose à payer des dommages-intérêts. Aucune indemnité de fin de contrat n'est due (art. L. 122-3-4).

Réinsertion des chômeurs

	OBJET/BENEFICIAIRES	SITUATION/REMUNERATION
CRE : CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI	Réinsertion professionnelle de chômeurs inscrits à l'ANPE depuis au moins 12 mois et bénéficiaires de l'ASS (1) ou du RMI (2)	Contrat de travail de 6 mois minimum. Salaire : SMIC minimum
CES : CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE	Réinsertion par des activités d'intérêt collectif de chômeurs inscrits à l'ANPE depuis au moins 12 mois ou de 50 ans et plus et de bénéficiaires de l'AFD (3), de l'ASS (1) ou du RMI (2).	Contrat de travail à durée déterminée de 3 à 12 mois (24 mois dans certains cas). Salaire : SMIC minimum
AIF : ACTION D'INSERTION ET DE FORMATION	Faciliter la réinsertion de chômeurs de longue durée de plus de 25 ans inscrits depuis au moins un an à l'ANPE (ou pendant plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois)	Stage de 450 h ou 700 h. Indemnité de l'Etat : 3 390 F/mois ou AFR (4)

(1) **ASS** : Allocation de solidarité spécifique
(2) **RMI** : Revenu minimum d'insertion
(3) **AFD** : Allocation de fin de droits
(4) **AFR** : Allocation formation-reclassement
Pour en savoir plus : adressez-vous à l'ANPE

Insertion des jeunes 16-26 ans

	STATUT	CONTRAT/DUREE	OBJET/FORMATION	REMUNERATION
APPRENTISSAGE	Salarié	Contrat à durée déterminée de 1 à 3 ans	Acquisition d'un diplôme professionnel (CAP, BEP, BTS...) Formation en CFA	15 à 75 % du SMIC selon les tranches semestrielles et l'âge
CONTRAT DE QUALIFICATION	Salarié	Contrat à durée déterminée de 6 à 24 mois	Acquisition d'une qualification reconnue Périodes de formation : 25 % minimum	17 à 75 % du SMIC selon les tranches semestrielles et l'âge
CONTRAT D'ADAPTATION	Salarié	Contrat à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois minimum	Adaptation à un emploi ou à un type d'emploi. Formation : 200 h minimum	80 % du salaire normal. Au moins égale au SMIC
CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE	Salarié	Contrat à durée déterminée de 3 à 12 mois	Activité à mi-temps dans les services et collectivités publics	Au moins égale au SMIC
SIVP - STAGE D'INITIATION A LA VIE PROFESSIONNELLE	Stagiaire de la formation professionnelle	Stage de 3 à 6 mois	Initiation à la vie professionnelle. De 75 h à 20 h de suivi	183 F à 1 293 F par mois plus 26 ou 36 % du SMIC (selon l'âge)

Un numéro spécial d'Action Juridique : le licenciement économique.

Action Juridique de mai 1990 est entièrement consacré au licenciement économique. Vous savez qu'il s'agit d'une matière complexe qui a connu une réforme récente : la loi du 2 août 1989.

Action Juridique présente les principes de base et les notions qu'il faut connaître tels que la notion de licenciement économique, les procédures, le contrôle du juge.

Les 10 schémas commentés expliquent clairement l'articulation des différents délais.

Les fiches pratiques consacrées aux mesures sociales.

Ce numéro spécial est un outil indispensable pour l'action et une bonne maîtrise du dispositif légal.

Bien que compris dans l'abonnement, vous pouvez en commander des exemplaires supplémentaires.

BON DE COMMANDE

Je commande le N° Spécial licenciement économique d'Action Juridique

Nombre d'ex. ☐

1 à 4 ex : 46 F
à partir de 5 ex : 37 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 75955 Parix Cedex 19.

FICHE PRATIQUE

Le chômage intempéries dans le bâtiment et les travaux publics

Un régime particulier d'indemnisation du chômage partiel est prévu pour les travailleurs du bâtiment et des travaux publics victimes d'intempéries (1).

Qui peut bénéficier du chômage intempéries ?

Les activités concernées

Le régime du chômage intempéries s'applique aux entreprises appartenant aux activités professionnelles suivantes : travaux publics, maçonnerie et béton armé, plomberie et couverture, charpente en fer et charpente en bois, travaux accessoires de génie civil, équipements électriques, métallerie, fermetures et persiennes métalliques, peinture et vitrerie, constructions métalliques, extraction de matériaux à ciel ouvert (L. 731-1 et R. 731-1).
Cette liste étant limitative,les travailleurs d'entreprises ayant d'autres activités ne peuvent pas bénéficier des dispositions du chômage intempéries (Cass. Soc. 16 mai 1957, Bull. V. 403). L'activité à prendre en considération est l'activité principale de l'entreprise, même si certaines de ses activités ne sont pas directement susceptibles d'être touchées par ce risque (Cass. Crim. 16 février 1988, B. Crim. 1988. 203). Dans ce cas l'entreprise doit cotiser pour l'ensemble de ses salariés (Rép. min., JOAN 12 août 1985, p.3855).

Les bénéficiaires

Peuvent prétendre au bénéfice des dispositions du chômage intempéries les salariés et les apprentis (quels que soient le montant et la nature de leur rémunération) des entreprises ci-dessus mentionnées qui remplissent les conditions suivantes :
1 – justifier avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant l'arrêt de travail (R. 731-3) ;
2 – être présents sur le chantier au moment de l'arrêt de travail ;
3 – n'avoir pas déjà été indemnisés plus de 55 jours au cours de l'année civile ;
4 – être en cessation d'activité pour intempéries, c'est-à-dire lorsque les conditions atmosphériques (gel, neige, pluie, tempête...) ou les inondations rendent l'accomplissement du travail effectivement dangereux ou impossible eu égard soit à la sécurité ou à la santé des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir (L. 731-2).

Comment est indemnisé le chômage intempéries ?

Le mécanisme d'indemnisation

En cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries,les salariés occupés dans les entreprises assujetties reçoivent, s'ils remplissent certaines conditions, des indemnités. Ces indemnités sont versées par l'employeur, mais celui-ci peut en obtenir remboursement auprès de la caisse de congés payés dont il relève et à laquelle il cotise à cet effet. Ce remboursement n'est toutefois pas intégral.

La décision d'arrêt de travail

L'arrêt de travail est décidé par l'employeur ou son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel et avec, éventuellement, l'accord du maître d'œuvre s'il s'agit de travaux exécutés pour une administration (L. 731-8). Une déclaration d'arrêt de travail, signée par l'employeur et les délégués, doit être envoyée dans les 48 heures à la caisse de congés payés (R. 731-5).

Le versement des indemnités

L'employeur doit verser des indemnités journalières aux salariés en arrêt de travail. Ces indemnités sont dues pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine (R. 731-4). Le nombre maximum d'heures de travail indemnisables est de 9 heures par jour dans la limite de 45 heures par semaine et pendant un maximum de 55 journées indemnisées par an.

Le montant des indemnités

Le montant de l'indemnité horaire est égal aux trois quarts du salaire de base, sans incidence des heures supplémentaires, plafonné à 120 % du salaire limite de la Sécurité sociale. Dans tous les cas l'employeur doit garantir la rémunération mensuelle minimale.

Le régime des indemnités

Les indemnités de chômage intempéries doivent être versées par l'employeur comme le salaire auquel elles se substituent (L. 736-6). Toutefois elles ne sont pas soumises à cotisations sociales (L. 731-7). Elles sont seulement assujetties à la cotisation d'assurance maladie de 1,40 % affectant les revenus de remplacement (Code de la Sécurité sociale, L. 131-2).
Les heures de chômage intempéries peuvent être récupérées sans remettre en cause les indemnités perçues par le salarié (R. 731-8).

Quand les indemnités cessent d'être dues ?

Les indemnités de chômage intempéries cessent d'être dues :

- dès que l'arrêt de travail prend fin : la date de reprise du travail est décidée par l'employeur ou son représentant sur le chantier ; elle est portée à la connaissance des travailleurs par un avis affiché au siège ou au bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier. Les salariés qui ne reprendraient pas le travail n'ont plus droit à aucune indemnisation (R. 731-9) ;
- si les salariés mis en chômage ne se tiennent pas à la disposition de leur entreprise : leur employeur peut leur demander d'effectuer des travaux en atelier ou en bureau et s'ils s'y refusaient, ils perdraient leur droit à indemnisation (R. 731-9) ;
- lorsque le nombre de jours chômés atteint 55 jours ouvrables dans l'année (R. 731-4) : si ce contingent annuel est épuise, l'employeur n'est plus tenu à indemnisation.

Les contestations collectives concernant l'application de ces dispositions sont soumises à une commission paritaire présidée par le directeur départemental du travail et de l'emploi (R. 731-16).

(1) Loi du 21 octobre 1946, Code du travail : articles L. 731-1 à L. 731-13, L. 611-3 et L. 793-1, R. 731-1 à R. 731-21, R. 793-1.

Emploi des travailleurs handicapés : l'accord EDF-GDF

Depuis la loi de juillet 1987 sur l'emploi des travailleurs handicapés des premiers signes encourageants se font jour. Dernièrement le législateur vient d'adopter des mesures pour combattre les discriminations dont ils font l'objet. Dans ce contexte, il a paru intéressant de publier l'accord qui s'est conclu à EDF-GDF le 11 octobre 1989.

Les signataires du présent accord déclarent s'engager dans l'effort de solidarité national. Cet effort passe par la gestion efficace des ressources humaines des deux entreprises, Electricité et Gaz de France. L'agrément du présent accord entraine son application par péréquation entre les différentes unités ...

Article 1 - Champ d'application

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux visés par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987.

Article 2 - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

Les entreprises s'engagent à recruter des personnes handicapées (au sens défini par la loi) au niveau de 1,5 % minimum des embauches annuelles pour la durée du présent accord.
Chaque accord local (Cf ci-dessus, « rôle des unités ») comportera au minimum l'embauche d'une personne handicapée.
La commission de personnel compétente sera normalement consultée (Pers 845).

Article 3 - Plan d'insertion et de formation

L'INSERTION

L'insertion d'un travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail est assurée par la hiérarchie en concertation avec le médecin du travail et en liaison avec le CHSCT.

Dans le cadre, EDF et GDF s'engagent à rendre progressivement le rez-de-chaussée des locaux de travail accessible aux handicapés physiques par :
- la création de rampes d'accès,
- l'aménagement des toilettes,
- l'aménagement des chaînes dans les restaurants d'entreprises,
- l'aide au transport (aménagement de véhicules ...),
- etc ...

Une attention particulière sera portée sur les Centres de formation professionnelle.

Aménagement des postes de travail

En liaison avec les constructeurs spécialisés et les Associations de handicapés, il sera procédé à l'achat de matériels appropriés, tels que :
- dispositifs téléphoniques,
- aménagement de consoles d'ordinateurs (voix synthétique, adaptation en braille ...), et toute autre évolution technologique possible.

On examinera attentivement les possibilités offertes par le télétravail cas par cas.
EDF et GDF consacreront à ces aménagements de locaux ou postes de travail un budget annuel de 15 MF.

Information du personnel

La préparation de l'environnement à accueillir une personne handicapée pourra faire l'objet d'une information par des représentants d'une Association de handicapés auprès des personnes qui formeront son entourage.

FORMATION

Formation individuelle des agents statutaires présentant un déficit d'adaptation fonctionnelle

EDF et GDF assurent la formation nécessaire à la reconversion éventuelle des agents venant à présenter un déficit d'adaptation fonctionnelle.

Dans ce domaine, la commission secondaire du personnel est consultée dans le cadre de ses attributions (pers 888).

Tout agent handicapé statutaire doit pouvoir réaliser un projet professionnel adapté à ses particularités et reconnu par la hiérarchie. Le responsable d'unité et le Service de formation professionnelle se concerteront pour assurer la participation aux sessions qui auront été inscrites au plan de formation (accès aux locaux, à l'hôtellerie, accès à l'enseignement).

Formation qualifiante des handicapés

Le constat en matière d'emploi des handicapés montre que les problèmes rencontrés sont identiques à ceux du reste de la population. Le problème numéro un est celui de la formation professionnelle initiale. Ainsi les possibilités qu'offrent nos engagements pour l'avenir risquent d'être inadaptées, si une politique volontariste de formation professionnelle ne vient pas préparer les postulants aux postes qui leurs sont ouverts tant au sein de l'EDF ou du GDF qu'au sein d'autres entreprises.

En conséquence, EDF et GDF financeront pour des personnes handicapées extérieures à l'entreprise environ 50 000 heures de formation par an à partir de 1991 (10 000 en 1989, 30 000 en 1990), dans des stages soit gérés par des associations spécialisées, soit organisés en liaison avec d'autres entreprises sur des métiers tranverses.

Article 4 - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Une politique de prospective des métiers se met en place à EDF et GDF, afin que chacun puisse participer à son avenir à partir de la connaissance de l'évolution des métiers et des adaptations possibles par la formation professionnelle. Dans ce domaine, la réflexion des unités portera tout particulièrement sur les agents présentant un déficit d'adaptation fonctionnelle.

Article 5 - Travaux confiés au secteur protégé

EDF et GDF maintiendront a minimum le volume des travaux confiés au secteur protégé en 1988 (19 MF). Elles inciteront au développement et à la diversification des contrats conclus par les unités de liaison avec d'autres entreprises.

Article 6 - Déclarations administratives

Il est prévu une déclaration par unité, afin de faire coincider les responsabilités d'accord et de réalisation.

Article 7 - Suivi

La déclaration annuelle de l'unité sera présentée aux parties signataires et le compte rendu de la réunion sera joint à la déclaration envoyée à la Mission « handicapés ».

Un bilan annuel sera présenté aux parties signataires du présent accord et le compte rendu de la réunion sera joint à la déclaration annuelle envoyée à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Paris (DDTE)

Article 8 - Durée - Dénonciation - Révision

Cet accord vaut pour une période de trois ans.

Il pourra y être mis un terme par dénonciation de l'une des Fédérations syndicales ou Direction signataires sous condition d'un préavis de trois mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord à condition, de faire parvenir aux autres parties un projet de modification ou d'aménagement du ou des articles de l'accord dont la révision est demandée. Dans le mois qui suit, la Direction du Personnel et des Relations Sociales fera procéder à l'examen des modifications proposées.

DOCUMENTS

LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF. Expertise comptable. Communication tardive des documents attendus par le CCE et l'expert. Report de la deuxième réunion.

Tribunal de Grande Instance de Paris (Référé)
2 février 1990
CCE Alcatel CGA-HBS c/ SA Compagnie d'Automatisme CGA-HBS

Nous, Président, après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil,

Il est constant que la société COMPAGNIE GENERALE D'AUTOMATISME CGA HBS connait, depuis plusieurs années, des difficultés, qui ont été évoquées dans le rapport établi par la société SYNDEX, expert désigné par le comité central d'entreprise (CCE), en 1989, et qui ont conduit cet organisme à exercer son droit d'alerte, par une délibération adoptée le 27 novembre 1989, faisant état notamment de diverses opérations de restructuration successives, de baisses de charges dans plusieurs services, et de rumeurs persistantes et non démenties relatives à des réductions d'effectifs.

Réuni le 12 janvier 1990, à la suite d'une convocation envoyée par son président, le 3 janvier 1990, mais dont l'ordre du jour avait été arrêté par lui, sans l'approbation du secrétaire, le CCE a été invité à prendre connaissance du licenciement collectif pour motifs économiques portant sur 187 salariés et à donner son avis sur ce plan et sur les conséquences susceptibles d'en résulter, quant aux critères qui seraient retenus pour l'ordre des licenciements, au plan social, aux conventions FNE et à des solutions de conversion.

Le jour même, le CCE a désigné le cabinet SYNDEX, son expert habituel, pour l'assister dans l'examen de ce projet de licenciement, et a fixé au 2 février 1990 la date de sa prochaine réunion.

A la même date, la société SYNDEX, saisie de sa mission, a précisé par écrit comment elle entendait la remplir et demandé que les informations nécessaires lui soient communiquées « avant la fin de la semaine prochaine » (c'est-à-dire avant le vendredi 19 janvier 1990), afin d'être en mesure de remettre son rapport au CCE avant qu'il ne tienne ses réunions préparatoire et plénière.

Par lettre du 17 janvier 1990, cet expert a indiqué, que faute d'avoir reçu le moindre document, le délai prévu devrait être prolongé.

Il est établi et reconnu que la société CGA HBS a transmis à l'expert les documents soumis à son étude le 19 janvier 1990 et au secrétaire du CCE, et le 22 janvier 1990 une réponse aux questions qui avaient été posées par les élus, au cours de la séance du 12 janvier précédent.

Par l'assignation du 29 janvier 1990, introductive de la présente instance en référé, le CCE nous a demandé de reporter du 2 au 12 février 1990, la date à laquelle il pourra être consulté pour la première fois sur le projet litigieux et de lui allouer une indemnité de 10 000 francs pour frais non compris dans les dépens.

Par conclusions déposées à notre audience du 31 janvier 1990, la société CGA HBS s'est opposée à ces prétentions, en faisant valoir que la réunion tenue le 12 janvier 1990 était la première de celles prévues par l'article L. 321-3 du code du travail et que les suivantes devaient avoir lieu selon le calendrier légal, conformément à la même délibération adoptée par le CCE lui-même.

Attendu que la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique institue des délais stricts pour permettre aux représentants du personnel d'exprimer leur avis ; que, confirmant une jurisprudence antérieure, qui n'était d'ailleurs qu'une application du principe général tiré de l'article L. 431-5 du code du travail, selon lequel le comité d'entreprise doit être mis en mesure de formuler un avis motivé sur les questions qui lui sont soumises et, pour ce faire, de disposer des informations nécessaires et d'un délai d'examen suffisant, cette loi a porté de deux à trois le nombre de réunions du comité, lorsqu'il estime devoir user de la faculté de recourir à l'assistance d'un expert comptable en application de l'article L. 434-6 alinéa 1er du code du travail ; qu'il est clair que la volonté du législateur est de faire en sorte que, dès la première de ces trois réunions, le comité d'entreprise ou son expert puissent disposer des éléments néces-

saires pour procéder à l'analyse des mesures envisagées puis aux recherches et aux vérifications préalables à la formulation d'un avis ; que la consultation des élus n'aurait aucun sens s'ils devaient délibérer sans information préalable et suffisante ; que le délai qui leur est imposé par les textes ne peut commencer à courir qu'à partir du moment où le chef d'entreprise a lui même livré les documents invoqués à l'appui des mesures envisagées ; qu'en effet, les deux réunions de consultation doivent être précédées d'une phase d'information et d'étude, qui ne peut commencer à courir utilement qu'à partir du moment où l'employeur met à la disposition de ses interlocuteurs les éléments d'appréciation de nature à justifier les choix par lui opérés ;

Attendu qu'outre le caractère étonnant des conditions dans lesquelles l'ordre du jour de la réunion du 12 janvier 1990 a été arrêté, les circonstances de la cause démontrent que la société défenderesse a différé trop longtemps la communication des documents attendus par le CCE et par son expert ; qu'il y a donc lieu de reporter la réunion prévue ce jour ; que l'indemnité réclamée en vertu de l'article 700 du nouveau code de procédure civile apparait justifiée à concurrence de 3 000 F ;

PAR CES MOTIFS

Disons que la réunion du CCE prévue pour ce jour, 2 février 1990, doit être reportée à une date située au plus tôt le 9 février 1990 ;

Condamnons la société CGA HBS à payer au CCE une indemnité de 3 000 F en application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile et aux dépens du référé.

(M. Desjardins, Président - SCP Laval et Legrand et M[e] Mordant, Avocats).

Note

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise, ou le comité central, a la faculté de se faire assister par un expert-comptable (art. L. 321-7-1). Pour remplir sa mission, ce dernier dispose d'un délai assez bref,celui qui sépare la première de la seconde réunion, c'est à dire 20 à 22 jours.

L'expert-comptable peut accèder aux mêmes documents que le commissaire aux comptes mais doit pouvoir les obtenir rapidement afin de remettre son rapport dans les délais.

L'employeur ne doit pas tarder à lui communiquer les éléments nécessaires faute de quoi l'expert-comptable ne pourrait mener à bien sa mission (voir en ce sens la circulaire sur le licenciement économique collectif Action Juridique n° 83 p. 14). Dans cette espèce, l'expert-comptable avait demandé le jour même de sa désignation, soit le 12.1.90, la communication des informations nécessaires. Il ne les reçut que le 19 janvier. Le CCE pour sa part recut une réponse aux questions posées seulement le 22 janvier. La seconde réunion étant prévue le 2 février,le CCE demanda en référé à ce qu'elle soit repoussée au 12 février.

Le juge des référés fait droit à cette demande. En effet le délai imposé par les textes ne peut commencer à courir qu'à partir du moment où le chef d'entreprise livre les documents invoqués à l'appui des licenciements envisagés. Sans cela, la consultation des élus n'aurait aucun sens puisque non précédée d'une information préalable et suffisante (1).

Cette decision a été confirmée en appel (Cour d'Appel de Paris, 27 mars 1990).

(1) Voir aussi le numéro spécial d'Action Juridique de mai 90, « Le licenciement économique ».

HEURES DE DELEGATION. La mission du délégué syndical peut s'exercer en tout lieu dans l'intéret des salariés de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le cadre de l'article L. 411-1 du code du travail.

Cour de cassation (Ch. soc.)
23 janvier 1990
Les Câbles de Lyon c/ Jean-Louis Rohr

Sur les conclusions présentées par M. Rohr tendant à voir déclarer le pourvoi sans objet :

Attendu que M. Rohr, délégué syndical et défendeur à une action en contestation intentée par la société Les Câbles de Lyon de l'utilisation d'heures de délégation prises en 1985, demande à la Cour de déclarer le pourvoi sans objet en invoquant le bénéfice des dispositions de l'article 15 de la loi du 20 juillet 1988 portant amnistie, selon lequel sont amnistiés, dans les conditions fixées à l'article 14, les faits retenus ou susceptibles d'etre retenus comme motifs de sanction prononcées par un employeur ;

Mais attendu que la contestation judiciaire par un employeur de l'utilisation d'heures de délégation ne saurait s'analyser en une sanction et n'étant pas soutenu que le salarié ait été sanctionné à l'occasion de l'utilisation des heures litigieuses, la demande ne saurait être accueillie ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Les Câbles de Lyon fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes d'Alès, 9 juin 1986) de l'avoir déboutée de sa contestation relative à l'utilisation par M. Rohr, délégué syndical, d'heures de délégation prises pour participer à une manifestation tenue à la Bourse du Travail lors d'une visite du Chef de l'Etat à Alès le 24 juin 1985, alors que seules ouvrent droit à crédit horaire les activités entrant dans les attributions légales des délégués syndicaux, dont le rôle est de représenter leur syndicat auprès du chef d'entreprise ; que ne relève pas d'une telle mission et ne peut donc être imputée sur le crédit horaire d'un délégué syndical la participation à une manifestation politique organisée à l'occasion de la visite du chef de l'Etat ; qu'en en décidant autrement, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 412-20 et L. 412-11 du Code du Travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 412-11, L. 422-1 et L. 431-4 du Code du Travail, que si la mission des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus, celle des délégués syndicaux, qui consiste à représenter leur syndicat dans l'entreprise, peut être exercée en tout lieu dans l'intéret des salariés de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés, dès lors qu'elle entre dans le cadre de l'objet défini par l'article L. 411-1 du Code du Travail ; que le conseil de prud'hommes ayant constaté que la démarche du délégué syndical avait trait à la défense de l'emploi dans l'entreprise, a décidé à bon droit que le temps passé à cette activité devait être rémunéré au titre des heures de délégation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Les Câbles de Lyon fait encore grief au jugement attaqué de l'avoir condamnée à payer comme heures de délégation au salarié plusieurs heures d'absence consacrées par ce dernier à assister en personne à des audiences en qualité de défendeur à une action en contestation de l'utilisation de son crédit d'heures, alors que le mandat de délégué syndical a pour ob-

jet la représentation du syndicat auprès du chef d'entreprise et que ne relèvent absolument pas d'un tel mandat et ne sauraient donc s'imputer sur le crédit horaire dont il bénéficie, les heures consacrées par celui-ci à une audience portant sur un litige d'ordre personnel l'opposant à l'employeur, sur une question concernant les rémunérations d'heures de délégation prises par lui, pour assister à une manifestation politique sans rapport avec son mandat ; qu'en en décidant autrement, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 412-20 du Code du Travail ;

Mais attendu qu'en assurant sa propre défense lors d'une contestation par l'employeur de l'utilisation de son crédit d'heures, le salarié protégé est dans l'exercice de son mandat ; que le moyen n'est pas mieux fondé que le précédent ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

(M. Cochard, Président - SCP Celice et Blancpain, Avocat).

Note

Le délégué syndical qui participe, sur son crédit d'heures, à la distribution, en ville, d'un tract portant sur la défense de l'emploi dans la localité, demeure dans le cadre de son mandat de représentation des travailleurs de l'entreprise et de défense de leurs intérets.

C'est en substance ce que reconnaît cet arrêt (1) qui précise que la mission du délégué syndical, qui consiste à représenter le syndicat dans l'entreprise « peut être exercée en tout lieu dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ». Il suffit que le délégué agisse bien dans le cadre de la défense des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des salariés (art. L. 411-1 du code du travail).

En l'espèce, la distribution d'un tract sur la défense de l'emploi dans la localité n'est pas considérée comme étrangère à la défense des intérêts des salariés de l'entreprise.

Il s'agit là d'une évolution sensible de la jurisprudence qui exigeait jusqu'ici que le délégué syndical n'utilise son crédit d'heures qu'à propos d'un problème propre à l'entreprise (2). Une telle exigence subsiste en ce qui concerne les représentants du personnel élus, ce qui constitue une limitation contestable apportée à leur liberté d'action.

L'arrêt rapporté ci-dessus précise encore qu'en assurant sa propre défense devant le conseil de prud'hommes lors d'une contestation par l'employeur de l'utilisation de son crédit d'heures le délégué est resté dans l'exercice de son mandat.

La solution retenue tranche avec celle adoptée à l'égard des représentants élus du personnel qui ne sont pas autorisés par la jurisprudence à utiliser leur crédit d'heures pour assister un salarié de l'entreprise au cours d'une instance prud'homale (3).

(1) Cette affaire concerne le délégué syndical CFDT de l'établissement des Câbles de Lyon à la Grand Combe (Gard).

(2) Par exemple Cass. soc. 21 janvier 1987 à propos du temps passé par un délégué syndical à son information personnelle.

(3) Cass. soc. 2 juin 1988, à propos d'un délégué du personnel

HEURES DE DELEGATION. Délégué syndical. Charge incombant à l'employeur d'établir qu'elles n'ont pas été utilisées à l'exercice du mandat.

Conseil de prud'hommes d'Aix en Provence (départage) 19 septembre 1989
Institut médico éducatif Les Parons c/ Pascal Delvaux

Faits et prétentions des parties :

Par jugement du 23 novembre 1987, le conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence a renvoyé le litige opposant l'Institut médico éducatif Les Parons à Monsieur Delvaux aux fins de départage.

Les demandes portent sur le remboursement d'une somme de 1 808,50 F indument perçue en qualité de délégué syndical et le versement de 1 500 F (article 700 du nouveau code de procédure civile).

A l'audience, l'IME Les Parons indique que le total des réclamations est de 29 465,31 F, cette somme équivalant à la totalité des indemnités réglées à Monsieur Delvaux depuis qu'il est délégué syndical et délégué du personnel (1984, 1985 et partie de 1986).

Pour les fonctions de délégué syndical, il indique que des heures ont à tort été utilisées pour l'assistance à des réunions statutaires du syndicat.

Il demande une somme de 3 000 F (article 700 du nouveau code de procédure civile).

Monsieur Delvaux répond qu'il appartient à l'employeur de prouver que l'utilisation a été fautive, que l'IME Les Parons ne rapporte pas cette preuve puisque les réunions des 15 et 16 juillet étaient directement liées à l'activité de la section syndicale de l'IME Les Parons, qu'en tout état de cause, à défaut de ventilation dans la demande celle-ci doit être déclarée irrecevable. Il sollicite 3 000 F (article 700 du nouveau code de procédure civile).

Décision :

Attendu, pour la période 1984 à juillet 1986, que la seule critique précise apportée par l'IME Les Parons concerne des heures utilisées en tant que délégué syndical :

- la préparation du bureau du syndicat départemental des services de santé sociaux des Bouches-du-Rhône ;
- la réunion dudit bureau ;
- la réunion de la Commission « Enfance inadaptée » d'Aix ;

Attendu que toutes les heures non visées expressément ne seront pas examinées et la demande en ce qui les concerne rejetée, aucun élément précis ne pouvant être retenu ;

Attendu, pour les heures précisément critiquées, qu'il appartient à l'IME Les Parons d'établir que l'utilisation faite par Monsieur Delvaux n'est pas conforme au mandat, et ne se rapporte pas à sa mission dans l'établissement ;

Mais attendu que l'IME Les Parons ne rapporte pas la preuve que la préparation du bureau du syndicat départemental des services de santé, la réunion de ce bureau et la réunion de la commission « Enfance inadaptée » n'ont pas été un temps consacré par Monsieur Delvaux à exposer certaines difficultés de l'établissement ;

Attendu que la demande doit être rejetée ;

Attendu qu'il n'apparait pas inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Delvaux les frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

PAR CES MOTIFS,

Le conseil,

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, Vu la tentative infructueuse de conciliation du 1er décembre 1986,

Vu le jugement du 23 novembre 1987,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

REJETTE l'entière demande.

Rejette la demande en article 700 du nouveau code de procédure civile de Monsieur Delvaux.

Condamne l'IME Les Parons aux dépens.

Ainsi jugé et prononcé en bureau de jugement et en audience publique le 19 septembre 1989.

(Mlle Marcel, Juge départiteur, Président - Me Michelot et Me Bretoneiche, Avocats)

Note

Concernant la justification de l'utilisation des heures de délégation ce jugement fait application du principe posé par l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 mai 1989 (1) selon lequel il appartient « à l'employeur d'établir devant le juge du fond, à l'appui de sa contestation, la non conformité de l'utilisation de ce temps avec l'objet du mandat représentatif ».

En l'espèce, il s'agit d'un délégué syndical CFDT dans un établissement d'enfants déficients à qui il est reproché d'avoir utilisé son temps de délégation à la préparation du bureau du syndicat départemental, à la réunion de ce bureau et de la commission « enfance inadaptée ». Le délégué réplique que ces réunions étaient directement liées à l'activité de la section syndicale de l'établissement.

Le conseil de prud'hommes, présidé par le juge départiteur lui donne satisfaction. D'une part, il écarte les prétentions de l'employeur concernant des temps de délégation à propos desquels celui-ci ne produit aucun élément précis.

D'autre part, il relève que l'employeur ne rapporte pas la preuve que ces réunions n'ont pas été consacrées à exposer certaines difficultés de l'établissement.

C'est une illustration de principe formulé par la Chambre criminelle selon lequel « les modalités de l'action syndicale échappant au contrôle de l'employeur, l'affirmation du délégué relativement à l'utilisation de ses heures de délégation peut, si elle n'est pas infirmée par des constatations contraires, être considérée comme constituant en la matière une cause suffisante de justification » (Cass. crim. 9 avril 1976 Bull. n° 110).

(1) Action Juridique n° 77 p. 3 et 7.

DELEGUES DU PERSONNEL. Demandeur d'élections. La protection contre le licenciement ne court qu'à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre par laquelle une organisation syndicale demande ou accepte qu'il soit procédé à des élections. Pas d'imminence d'une candidature car un salarié non présenté par une organisation syndicale ne peut être candidat au premier tour. Pas de délit d'entrave.

Cour de cassation (Ch. crim.)
21 novembre 1989
M. BECHET C/ B. COLIN

Sur le premier moyen de cassation, pris de la violation de l'article L. 425-1 du code du travail et de l'article 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

« en ce que l'arrêt attaqué a déclaré Bechet coupable du délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel, du fait du licenciement de Mlle Colin ;

« aux motifs que si l'article L. 425-1 alinéa 8 prévoit que les salariés qui ont demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel bénéficient de la protection pendant une durée de 6 mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections, l'alinéa 9 dispose que « la procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié non mandaté par une organisation syndicale » ; qu'il n'existe aucune obligation à ce que le salarié qui demande l'organisation des élections des délégués du personnel soit mandaté par une organisation syndicale ; qu'en l'espèce Mlle Colin était bien protégée ; que de plus l'employeur avait le 30 mai 1986 sollicité de l'autorité administrative l'autorisation de licencier Barbara Colin reconnaissant ainsi sa qualité de salariée protégée ;

« alors qu'il résulte de l'article L. 425-1 alinéa 8 du code du travail, que le délai de protection de 6 mois ne court qu'à compter de l'envoi par l'organisation syndicale à l'employeur d'une lettre recommandée demandant ou acceptant l'organisation d'élections dans l'entreprise ; qu'en l'espèce il n'est pas contesté que la lettre du syndicat CFDT confirmant la demande de la salariée n'a été adressée au chef d'entreprise que le 23 juin 1986 ; qu'ainsi la salariée n'avait pu bénéficier de la protection avant cette date ; qu'en considérant néanmoins que Mlle Colin, licenciée à effet du 21 juin 1986, bénéficiait à cette date de la protection instituée en faveur du salarié non mandaté par une organisation syndicale ayant demandé l'organisation des élections, l'arret a violé par fausse application les textes susvisés ;

« alors que l'aveu ne peut porter sur un point de droit ; qu'en considérant néanmoins que la demande d'autorisation de licenciement de Mlle Colin présentée par Bechet à l'inspecteur du travail valait de sa part reconnaissance de la qualité de salariée protégée, l'arret a violé les règles de la preuve » ;

Et sur le second moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 423-14, L. 423-18, L. 425-1 du code du travail, 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ; « en ce que l'arrêt attaqué a déclaré Bechet coupable du délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel du fait du licenciement de Mlle Colin ; « aux motifs que les lettres d'avertissement et de convocation à l'entretien préalable datées du 20 mai 1986 ont été adressées à Mlle Colin le 21 mai 1986 comme en fait foi le cachet de la poste ; qu'il est inconcevable qu'un employeur adresse à sa salariée une simple lettre d'avertissement ne faisant aucune allusion à l'engagement d'une autre procédure après avoir convoqué celle-ci à un entretien préalable en vue de son licenciement ; qu'il est raisonnable de penser que la lettre de convocation a été dactylographiée et postée le 21 mai 1986 postérieurement à la réception de la lettre de Barbara Colin du 20 mai 1986 ; que l'analyse des circonstances et la chronologie des divers courriers démontrent que Bechet a eu connaissance de la candidature avant d'adresser sa lettre de convocation à l'entretien préalable ;

1/ alors qu'il incombe aux organisations syndicales représentatives, qui ont le monopole de présentation des listes au premier tour de scrutin, de notifier à l'employeur le nom des candidats présentés par elles aux élections professionnelles ; qu'ainsi le simple fait pour un salarié de manifester à titre individuel son intention de se porter candidat ne saurait avoir pour effet de lui conférer la protection exceptionnelle réservée par le législateur aux seuls candidats dont la liste a été adressée à l'employeur par les organisations syndicales ; qu'en l'espèce Mlle Colin avait par lettre datée du 20 mai 1986 demandé à l'employeur d'organiser l'élection des délégués du personnel tout en l'in-

formant de son intention de se porter candidat ; qu'en considérant que Bechet avait connaissance de la candidature de Mlle Colin lors de l'envoi à la même date de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, quand la simple déclaration d'intention de la salariée ne pouvait lui conférer le bénéfice de la protection instituée en faveur des candidats aux élections de délégués du personnel, l'arrêt a violé les textes susvisés ;

2/ alors que le demandeur avait fait valoir dans ses conclusions qu'il ne pouvait supposer que la candidature de Mlle Colin aux élections de délégués du personnel était imminente alors que les opérations de scrutin s'étaient clôturées par un procès-verbal de carence depuis à peine 4 jours ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef des conclusions susceptible d'établir que la candidature de Mlle Colin en date du 20 mai 1986 était totalement imprévisible pour l'employeur à la date où elle est intervenue, l'arrêt n'a pas motivé sa décision » ;

Les moyens étant réunis ;

Vu lesdits articles ;

Attendu, d'une part, qu'il résulte des alinéas 8 et 9 de l'article L. 425-1 du code du travail que le délai de protection de six mois accordé au salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a, le premier, demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel, ne court qu'à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé aux élections, et non à compter de la demande faite par le salarié ;

Attendu, d'autre part, qu'il résulte de l'article L. 423-14 dudit code qu'au premier tour de scrutin de ces élections, les listes de candidats ne peuvent être présentées que par les organisations syndicales représentatives ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du procès-verbal de l'inspecteur du travail, base de la poursuite, que Barbara Colin, employée de la société Socachère, dont Maurice Bechet préside le conseil d'administration, a le 20 mai 1986 envoyé à son employeur, qui l'a reçue le 21 mai, une lettre lui demandant d'organiser des élections de délégués du personnel afin qu'elle puisse présenter sa candidature ; que Maurice Bechet, qui avait notifiée à cette salariée deux avertissements le 25 avril 1986 puis le 17 mai, lui en adressait un troisième le 21 mai en la convoquant à un entretien préalable au licenciement ; qu'il demandait ensuite l'autorisation de procéder à cette mesure à l'inspecteur du travail qui la refusait ; qu'il notifiait cependant le 20 juin son congédiement à Mlle Colin ; que le 27 juin une organisation syndicale confirmait la demande de la salariée et sa candidature ; que Maurice Bechet, poursuivi pour entrave à la libre désignation des délégués du personnel, a été déclaré coupable par le tribunal en application de l'alinéa 5 de l'article L. 425-1 du code du travail ;

Attendu que le prévenu a soutenu d'une part que la salariée, bien qu'elle eut, la première, demandé l'organisation d'élections, ne bénéficiait pas de la protection prévue par les alinéas 8 et 9 de l'article L. 425-1 du code du travail en l'absence d'intervention d'une organisation syndicale avant la demande d'autorisation de licenciement ; qu'il a prétendu d'autre part qu'à supposer que la candidature puisse être jugée régulière, rien n'établissait qu'il en ait eu connaissance avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable ou qu'il ait su que cette candidature était imminente ;

Attendu que, pour répondre à cette argumentation et confirmer la déclaration de culpabilité tant sur le fondement de l'alinéa 5 que sur celui des alinéas 8 et 9 de l'article L. 425-1 précité, la juridiction du second degré énonce en premier lieu qu'il n'était pas nécessaire que la salariée fut mandatée par une organisation syndicale pour bénéficier de la protection accordée à celui qui, le premier, demande l'organisation d'élections et que l'employeur, en sollicitant l'autorisation de l'inspecteur du travail, avait reconnu à Mlle Colin la qualité de salariée protégée ; qu'elle observe en second lieu « que l'analyse des circonstances et la chronologie des divers courriers démontrent que Maurice Bechet avait connaissance de la candidature » de la salariée avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ;

Mais attendu que, s'il est vrai qu'il n'est pas nécessaire que le salarié, ayant, le premier, demandé l'organisation d'élections, soit mandaté par un syndicat pour être protégé par les dispositions des alinéas 7 et 8 de l'article L.425-1 susvisé, cette protection ne lui est cependant acquise qu'à compter de l'intervention d'une organisation syndicale et qu'il résulte des constatations des juges du fond que cette intervention ne s'est produite qu'après la notification du licenciement ; qu'en outre le fait que l'employeur ait pu croire d'abord qu'il devait demander une autorisation administrative est sans conséquence sur l'existence de la protection ; qu'enfin, même si l'employeur avait reçu la lettre de la salariée avant de convoquer cette dernière à un entretien préalable au licenciement, une telle lettre ne pouvait ni constituer une déclaration de candidature ni établir l'imminence d'une candidature alors qu'un salarié non présenté par une organisation syndicale ne peut être candidat au premier tour du scrutin et ne peut en conséquence bénéficier de la protection prévue par l'alinéa 5 de l'article L. 421-5 que si un deuxième tour doit être organisé ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a méconnu les textes susvisés ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

PAR CES MOTIFS,

CASSE ET ANNULE l'arrêt de la cour d'appel d'Orléans en date du 20 janvier 1989 en toutes ses dispositions,

Et attendu qu'il ne reste rien à juger,

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

(M. Berthiau, Président - SCP Desache et Gatineau et SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats).

Note

Cet arrêt est encore un malheureux exemple de l'interprétation que donne la Chambre criminelle de la Cour de cassation de l'article L. 425-1 du code du travail.

Cette lecture vide le texte d'une partie de son sens et va à l'encontre de sa finalité : faciliter la mise en place des délégués du personnel.

La Chambre criminelle casse sans renvoi l'arrêt de la cour d'appel d'Orléans du 20 janvier 1989 qui avait confirmé la condamnation de l'employeur pour entrave à libre désignation des délégués du personnel.

Elle confirme son interprétation littérale de l'article L.425-1 alinéa 8 du code du travail : le délai de protection ne court qu'à compter de l'envoi à l'employeur d'une lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à cette élection. Elle ne court donc pas à compter de la démarche effectuée par le salarié concerné.

Mais de plus, la Chambre criminelle restreint la portée de l'article L. 425-1 alinéa 5. Tout en admettant que l'employeur avait pu recevoir la lettre de la salariée demandant des élections et l'informant qu'elle serait candidate, avant de la convoquer à l'entretien préalable, la Chambre criminelle considère que cette lettre ne peut constituer ni une déclaration de candidature ni établir son imminence.

En effet, puisqu'un salarié non présenté par un syndicat ne peut être candidat au premier tour de scrutin, la Cour Suprême en déduit qu'il ne peut bénéficier de la protection instituée par l'alinéa 5 de l'article L. 421-5.

Ce raisonnement apporte des restrictions que l'article en cause ne contient pas et limite encore davantage la protection des salariés. On peut remarquer qu'il n'y a point pour cet alinéa d'interprétation littérale ...

Par ailleurs, la Chambre criminelle ne prend pas en considération le fait que l'employeur avait de lui-même de-

mandé l'autorisation de licencier la salariée, autorisation qui lui fut refusée. Peu importe que l'employeur ait licencié malgré ce refus, puisqu'il n'y avait pas de protection.

Il faut cependant noter, que la Chambre sociale (1), pour la même affaire, a approuvé la décision de la cour d'appel d'Orléans confirmant l'ordonnance de réintégration de la salariée au motif que : « ... l'employeur avait méconnu une décision administrative qu'il avait lui-même sollicité ». Qu'ainsi l'employeur avait commis une voie de fait causant au salarié un trouble manifestement illicite.

Le tribunal administratif d'Orléans a rejeté la requête de l'employeur par jugement du 3 mai 1988, et a considéré que la salariée bénéficiait du statut protecteur. Ce jugement fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat.

(1) Cass. soc. 10 janvier 1989 - Sté Socochare Intermarché c/ Melle Colin

Cette affaire a été prise en charge par la CNAS.

LICENCIEMENT ECONOMIQUE. Le fait qu'un salarié coûtait trop cher ne saurait constituer dans une entreprise où les profits étaient considérables un motif de rupture.

Cour de Cassation (Ch. soc.)
24 avril 1990
Sté Agricole Marnaise d'exploitation c/ M. Desplan.

Sur les fins de non-recevoir soulevées par la défense :

Attendu que M. Desplan conteste la recevabilité du pourvoi en soutenant, d'une part, que l'arrêt ayant été rendu le 25 mai 1988, le mémoire ampliatif, déposé par la société le 7 octobre 1988, l'a été tardivement, d'autre part, que la SAME a acquiescé à l'arrêt en réglant intégralement les causes dudit arrêt ;

Mais attendu, d'une part, qu'il résulte de l'article 989 du nouveau code de procédure civile que, lorsque la déclaration de pourvoi ne contient pas l'énoncé des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine d'irrecevabilité, faire parvenir au secrétariat-greffe de la Cour de cassation au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé ; que le pourvoi en cassation de la SAME ayant été formé le 29 juillet 1988 et son mémoire ampliatif étant parvenu au secrétariat-greffe de la Cour de cassation le 7 octobre 1988, la première fin de non-recevoir n'est pas fondée ; que, d'autre part, le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif, l'exécution, même sans réserves, d'un arrêt frappé de pourvoi ne vaut acquiescement que s'il résulte des circonstances dans lesquelles elle a eu lieu que le demandeur au pourvoi a, sans équivoque, manifesté sa volonté d'acquiescer à la décision attaquée ; que tel n'est pas le cas en l'espèce, M. Desplan ayant précisé qu'il avait introduit une procédure de saisie-arrêt et que la société avait réglé les causes de l'arrêt pour obtenir la mainlevée de celle-ci ; que la seconde fin de non-recevoir est également mal fondée ;

Sur le premier moyen :

Attendu, selon la procédure que M. Desplan a été engagé le 7 février 1977 par la Société agricole marnaise d'exploitation (SAME), dont le gérant était alors M. Henri Trapo, en qualité de comptable financier à mi-temps ; qu'après le décès de M. Henri Trepo, il a été licencié par son fils pour motif économique le 15 juillet 1986 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une somme au titre de l'intéressement aux résultats de l'exploitation ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée *(à payer)* à M. Desplan des dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que si l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement relève du pouvoir souverain des juges du fond, encore faut-il que les motifs invoqués par l'employeur soient appréciés dans les rapports entre salariés et employeurs, et non en fonction de la situation financière de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, en estimant seulement que le grief allégué par l'employeur à savoir que « le salarié coûtait trop cher » ne constituait pas un motif licite de licenciement en l'état des profits considérables de l'entreprise, a violé l'article L. 122-14-3 du code du travail, « dès lors que le motif invoqué était étranger au besoin de l'entreprise » ;

Mais attendu qu'en retenant que le fait que ce salarié coûtait trop cher ne saurait constituer dans une entreprise où les profits étaient considérables un motif de rupture, la cour d'appel a, à bon droit, décidé que le licenciement ne reposait pas sur un motif économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société SAME à payer à M. Desplan un complément d'une prime d'intéressement, la cour d'appel a seulement retenu que, en vertu des dispositions de l'article 65 de la convention collective de la polyculture, le montant de cet avantage correspondait à un pourcentage sur le résultat fiscal constaté au bilan ;

Attendu qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions par lesquelles la société avait fait valoir que, selon l'article 65, alinéa 7 de la convention collective, le règlement de la prime d'intéressement était proportionnel à la durée du travail, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives à la prime d'intéressement, l'arrêt rendu le 25 mai 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; 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 - Me Boullez, Avocat)

LICENCIEMENT ECONOMIQUE. Licenciement essentiellement motivé par l'âge du salarié. Motif inhérent à sa personne. Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation (Ch. soc.)
24 avril 1990
SA Les Folies Bergères c/ M. Frediani

Sur le moyen unique, pris en ses diverses branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 juin 1988), que M. Frediani a été engagé le 24 août 1971 par la société les Folies Bergères en qualité d'artiste chorégraphique ; qu'il a été licencié pour motif économique le 29 octobre 1986 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à payer au salarié des dommages-intérets, alors, selon le moyen, d'une part, que, en substituant son appréciation à celle de l'employeur quant à l'organisation de l'entreprise et même , quant à l'organisation du prochain spectacle que la société Les Folies Bergères devait monter, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 321-2 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige ; alors, d'autre part, que la restructuration de l'entreprise devait coïncider avec la fin de la revue se terminant le 31 décembre 1986, date à laquelle s'achevaient de toute facon les contrats à durée déterminée conclus pour la durée de ce spectacle, de telle sorte que les licenciements collectifs pour motif économique qui, compte tenu de la période de préavis de deux mois, prenaient effet à la même date, s'ajoutaient ainsi, dans le cadre de la restructuration, à la venue à échéance des contrats à durée déterminée ; que, dès lors, en affirmant que les réductions d'emploi justifiant la suppression de deux postes de danseurs solistes pouvaient s'opérer par la seule échéance des contrats à durée déterminée, la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-3 et D. 121-2 du code du travail dans leur rédaction applicable au présent litige ; alors, également que, en statuant par des motifs hypothétiques sur l'objectif qu'aurait eu l'employeur en fixant à 1,80 m la taille requise pour les danseurs devant participer au nouveau spectacle, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du nouveau code de procédure civile et qui, en faisant peser sur l'employeur une présomption, selon laquelle la taille requise pour les danseurs dans la prochaine revue des Folies Bergères avait été fixée dans le seul but de justifier la rupture du contrat à durée indéterminée de M. Frediani, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du code du travail ; alors, encore, que, ayant relevé que les difficultés économiques du théâtre des Folies Bergères justifiaient la suppression de deux postes de danseurs solistes, la cour d'appel, en retenant néanmoins que le motif essentiel du licenciement de M. Frediani, danseur soliste, était son âge, étranger à toute considération économique, et en se déterminant ainsi sur l'ordre des licenciements, a privé sa décision de base légale au regard des article L. 122-14-3 du code du travail et L. 321-2 dudit code dans sa rédaction applicable au présent litige ; alors, enfin, et subsidiairement, que en ne recherchant pas si l'âge des danseurs ne constituait pas une condition essentielle de la mise en œuvre de la nouvelle revue, et en ne recherchant pas si, dans le cas particulier d'une entreprise organisatrice de spectacles telle que les Folies Bergères, l'âge des danseurs n'influait pas directement sur la rentabilité de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de l'article L. 321-2 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'âge de M. Frediani, élément inhérent à sa personne, avait été le motif essentiel de son licenciement a refusé, à bon droit de reconnaître audit licenciement un motif économique ; que sa décision n'encourt de ce fait aucun des griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE LE POURVOI ;

(M. Cochard, Président - Me Cossa et SCP Lyon-Caen, Fabiani et Liard, Avocats)

LICENCIEMENT ECONOMIQUE. Nécessité d'une suppression d'emploi. Ne répond pas à cette exigence le licenciement d'une salariée remplacée par une autre occupant le même emploi.

Cour de cassation (Ch. soc.)
24 avril 1990
Mlle Vossot c/ M. Frechin

Sur le moyen unique,

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu qu'est un licenciement pour motif économique celui qui résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

Attendu, selon la procédure, que Mlle Vossot a été engagée le ler septembre 1982 par M. Frechin, en qualité de pharmacien assistant, coefficient 500 ; que, par lettre du 27 septembre 1986, elle a été licenciée pour motif économique ;

Attendu que pour débouter Mlle Vossot de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que la réalité d'un motif économique ne supposait pas que soient établis cumulativement l'existence d'un motif conjoncturel ou structurel et la suppression d'un emploi ; que, dans le but d'alléger les frais de personnel, qui avaient progressé davantage que le chiffre d'affaires entre 1986 et 1988 et d'augmenter les résultats de son activité, M. Frechin avait remplacé Mlle Vossot, qui occupait un emploi de pharmacien assistant coefficient 500 par un pharmacien assistant coefficient 400, que l'économie ainsi réalisée sur le salaire payé pour un même emploi constituait pour l'employeur un motif réel et sérieux de licenciement ;

Attendu qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle retenait que la salariée licenciée pour motif économique

avait été remplacée par une autre salariée occupant le même emploi, la cour d'appel a fait une fausse application du texte susvisé.

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mai 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; 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 Lyon ;

(M. Cochard, Président - SCP Riché, Blondel et Thomas-Raquin et Me Luc-Thaler, avocats)

Note

Les trois arrêts publiés ci-dessus bien qu'intervenus à propos de faits antérieurs à la loi du 2 août 1989, et donc à la définition légale du licenciement économique, donnent un éclairage intéressant sur certains de ses éléments.

• Le licenciement économique ne doit pas être inhérent à la personne du salarié : le fait que l'âge, motif inhérent s'il en est, ait constitué le motif essentiel du licenciement prive celui-ci de son caractère économique (SA Les Folies Bergères c/ M. Frediani) et par là même de cause réelle et sérieuse.

• Dès lors que le salarié licencié a été remplacé par un autre pour occuper le même emploi, il n'y a pas de licenciement économique et pas de cause réelle et sérieuse (Mlle Vossot c/ M. Frechin).

La Cour de cassation réaffirme dans cette espèce le caractère essentiel de la suppression d'emploi,et censure la décision d'une cour d'appel qui bien que constatant que la salariée avait été remplacée n'en avait pas moins considéré que le licenciement avait un motif réel et sérieux : l'économie réalisée par l'employeur en embauchant une salariée moins payée que celle qui avait été licenciée.

• Le fait qu'un salarié coûte cher ne saurait constituer un motif de rupture (Sté Agricole Marnaise d'exploitation c/ M. Desplan). D'autant plus dans une entreprise où les profits sont considérables.

Cet arrêt est le moins clair cependant on peut tenter de l'expliquer. Tout d'abord, le motif « coûter trop cher » n'est pas suffisamment précis. Les juges du fond constatant la bonne situation financière de l'entreprise ont pu à bon droit décider que le licenciement ne reposait pas sur un motif économique. Ensuite, il ne semble pas que l'employeur ait à aucun moment ni invoquer, ni apporter les éléments d'une suppression ou d'une transformation d'emploi. Or, comme nous l'avons vu (1) cet élément est fondamental en matière de licenciement économique.

Rappelons par ailleurs que la Cour de cassation a toujours considéré que l'énonciation des motifs fixaient les termes du litige.

A présent, l'énonciation des motifs étant obligatoire pour tous les licenciements, rien ne justifierait un changement de la jurisprudence. Donc dès lors qu'un employeur se situe sur le terrain économique pour prononcer un licenciement, il ne peut par la suite revenir sur un autre terrain pour le justifier. Par conséquent, la constatation par les juges de l'inexistence du motif économique au regard de la définition légale doit priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (voir les trois arrêts ci-dessus).

(1) Action Juridique n° 82 « Le licenciement économique ».

SELECTIONNÉ POUR VOUS

Intéressement dans les entreprises publiques

Deux circulaires du premier ministre du 7 décembre 1989 (J.O. du 20/12/89) apportent des précisions quant à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques. L'une concerne les entreprises publiques du secteur concurrentiel, la seconde les entreprises publiques à statut.
Les deux textes rappellent notamment le caractère collectif de l'intéressement qui ne doit pas favoriser l'individualisation des rémunérations. L'ensemble du personnel actif présent a vocation à bénéficier de l'intéressement. Ils soulignent aussi que l'intéressement ne se substitue pas à la politique salariale et ne doit pas se développer au détriment d'une véritable négociation salariale. Par ailleurs, les salariés doivent recevoir une information sur les enjeux de l'intéressement et le suivi de l'application de l'accord.

Le caractère variable de l'intéressement ne doit pas entraîner des fluctuations trop importantes dans les revenus des salariés. Dans les entreprises du secteur concurrentiel,le plafond. jugé trop élevé, est de 20 % de la masse salariale brute annuelle. Dans les entreprises à statut,ce plafond est de 4 % sauf pour les entreprises déficitaires où il est de 2 %. Dans ce dernier cas,un accord d'intéressement n'est envisageable que dans une perspective de redressement ou de réduction des concours publics. En outre, dans les entreprises à statut la formule de calcul de l'intéressement doit être prédéterminée. Les accords d'intéressement devront, à partir de 1990, être signés avant la fin du premier semestre du premier exercice couvert par l'accord.

Une procédure allégée est mise en place : l'avant-projet d'accord est soumis à la tutelle technique et financière de l'entreprise et à la commission interministérielle de contrôle des salaires (CICS) pour ce qui concerne les entreprises à statut. Ces instances disposent d'un délai de 15 jours, exceptionnellement 1 mois, pour contrôler et proposer des modifications. Ensuite, l'entreprise négocie son accord avec les organisations syndicales. L'accord signé est adressé à la tutelle et au CICS pour les entreprises à statut.
La mise en œuvre relève du dialogue social conduit sous la responsabilité du chef d'entreprise (voir l'étude sur l'intéressement et la participation Action Juridique n° 83 p. 3).

Heures supplémentaires : repos compensateur

Les dispositions relatives au repos compensateur accordé aux salariés pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ont été modifiées par la loi du du 2 janvier 1990 (Action Juridique n° 81). Elles ont fait l'objet d'une circulaire DRT n° 3/90 du 27 février 1990. Celle-ci précise que la mesure nouvelle tend à inciter les entreprises à rechercher les voies d'un allongement de la durée d'utilisation de leurs équipements, en utilisant les dispositifs d'aménagement du temps de travail. Elle devrait être de nature à favoriser l'essor de la négociation et de faire obstacle à un recours excessif aux heures supplémentaires.
La circulaire apporte notamment des précisions sur les entreprises de plus de 10 salariés assujetties à un dispositif conventionnel étendu prévoyant un contingent d'heures supplémentaires supérieur au contingent règlementaire. En effet, le texte légal conditionne le bénéfice des nouvelles dispositions à l'examen négocié de la nature et du niveau des emplois dans le cadre des négociations annuelles de branche et d'entreprise (art. L. 132-12 et L. 132-27). Il est précisé que ces négociations doivent notamment porter sur les éléments de gestion prévisionnelle de l'emploi.
Pour justifier de la négociation dans l'entreprise, les employeurs pourront produire soit les accords éventuellement conclus soit le procès-verbal de désaccord et le relevé de conclusions. L'absence de négociation a pour conséquence d'appliquer la majoration de 100 % comme s'il n'y avait pas d'accord.

Absence du CE : attributions des délégués du personnel

Le ministre du travail vient de prendre une position de principe n° 1-90 du 27 mars 1990 sur cette question.
Aux termes de l'article L. 422-5,les délégués du personnel assurent conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'etablissement. Le fonctionnement conjoint implique qu'aucun acte de gestion de ces activités ne peut avoir lieu sans l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. En cas de désaccord le différent ne peut être tranché que par le tribunal de grande instance. Il faut préciser que les délégués du personnel ne constituent pas une personne morale.
En cas de carence du comité d'entreprise dans les entreprises assujetties, les délégués du personnel exercent les attributions économiques de ce dernier. Ils disposent des moyens prévus à l'article L. 434-6 (expertise comptable) de la subvention de fonctionnement ainsi que de la formation économique. En outre,ils bénéficient d'un crédit d'heures individuel de 20 heures par mois. L'exercice de ces attributions se fait dans le cadre de la réunion mensuelle.
Le texte soulève par ailleurs le problème qui peut se poser dans les entreprises où les établissements distincts, délégués du personnel et comité d'entreprise ne se recoupent pas. Elle suggère la solution de l'accord collectif et donne quelques pistes par exemple : l'exercice collégial des attributions de l'article L. 422-3 par les délégués des différents établissement distincts.

Non-proposition d'une convention de conversion : contribution supplémentaire

Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer une convention de conversion doit verser une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés. Une circulaire Unedic n° 90-06 du 12 février 1990 relate l'ensemble des conditions relatives à cette contribution supplémentaire et donne des précisions sur la contribution supplémentaire due pour toute rupture de contrat de travail pour les salariés âgés de 55 ans ou plus. Par ailleurs, il faut noter que le recouvrement de la contribution supplémentaire n'est possible que pour les procédures de licenciement économique engagées à compter du 1er septembre 1989.

Réponses à vos questions

Annulation autorisation licenciement - Salarié protégé : réintégration dans son emploi

L'annulation par le juge administratif d'une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant le licenciement d'un salarié protégé emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande (dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision) droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent [article L. 425-3 du code du travail].

Mais quelle portée donner à ce droit ?

Dans une espèce récente, un employeur soutenait que l'article L. 425-3 du code du travail offre un choix à l'employeur en prévoyant la réintégration du salarié protégé, licencié sans autorisation « dans son emploi ou dans un emploi équivalent », le laissant ainsi libre de déterminer au regard de l'intéret de l'entreprise, les modalités d'exécution de l'obligation légale de réintégration pesant sur lui.

Pas du tout répond la Cour de cassation. Le principe est que le salarié concerné a droit à réintégration dans son emploi.

Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est pas vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial et permettant l'exercice du mandat représentatif.

Et, en l'espèce, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui, ayant relevé que l'emploi occupé par le salarié protégé, avant son licenciement, était disponible, a ordonné, sous astreinte sa réintégration dans cet emploi.

(Cass. soc. 24 janvier 1990 - Sté Edi 7 c/ M. MATTEI et autre Bull. 1990 - V - n° 32).

Lettre de licenciement : l'énonciation des motifs fixe les termes du litige

Depuis la loi du 2 août 1989, les lettres de licenciement doivent être motivées. Quelle que soit la nature du licenciement, le motif doit être énoncé. Cette obligation désormais générale, existait depuis la loi du 30 décembre 1986 pour les licenciements économiques et disciplinaires.

Pour la première fois, la Cour de cassation vient de se prononcer sur la portée de l'obligation telle qu'elle résultait de ce dernier texte.

Le 30 mars 1987, un salarié est licencié pour motif économique. La lettre de licenciement est motivée, conformément aux dispositions légales. Est invoquée une importante baisse de charge de travail justifiant la restructuration. Pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel retient que l'entreprise avait subi des pertes répétées et que cette situation comptable justifie la restructuration ayant entrainé la suppression d'emploi de l'intéressé. Il s'agit bien d'un motif économique mais différent de celui qui fut énoncé dans la lettre de licenciement. La Chambre sociale (Cass. soc. 20 mars 1990, Orlik c/ Sté Automatisation internationale) censure l'arrêt de la cour d'appel. En effet, la lettre de licenciement fixe les termes du litige. Dès lors, l'employeur ne peut invoquer des motifs non indiqués pour justifier le licenciement. Cette décision reprend la jurisprudence antérieure à la loi du 30 décembre 1986 en matière de lettre d'énonciation des motifs à la demande du salarié.

Elle devrait logiquement se poursuivre pour les licenciements qui interviendront sous l'empire de la loi du 02/08/89.

Inaptitude physique partielle d'origine non professionnelle : obligations de l'employeur

A la suite de plusieurs arrêts maladie, le médecin du travail déclare M. Deghem « apte sous réserve de ne pas travailler en hauteur et à des travaux imposant une cadence rapide ». Quelques jours plus tard, le salarié est informé de son licenciement immédiat et sans indemnité, l'employeur considérant que la rupture ne lui était pas imputable.
Les juges du fond, conseil de prud'hommes (Agen, 26/09/85) et cour d'appel (Agen, 3/02/87) constatent qu'il y a licenciement et condamnent l'employeur au versement des indemnités de préavis et de licenciement. La Cour de cassation (Ch.soc. 27 avril 1990, Sarl Marboutin c/ M. Deghem) rejette le pourvoi de l'employeur. Cet arrêt est l'occasion de faire le point sur les obligations de l'employeur en matière de reclassement après maladie :

- L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié.

Cela ressort de l'article L. 241-10-1 du code du travail.

- Au besoin, l'employeur doit solliciter le médecin du travail en vue d'obtenir des propositions de reclassement. Il s'agit ici d'un renforcement du texte légal qui semble signifier qu'en cas d'inaptitude partielle ou d'inaptitude « sous réserve » l'employeur doit consulter le médecin du travail afin d'obtenir toutes les précisions sur les postes que le salarié pourrait occuper.
- En cas de refus de reclassement du salarié, l'employeur doit en faire connaitre les motifs (art. L. 241-10-1).

Dans l'espèce en cause, l'employeur s'était abstenu de toute offre de reclassement alors qu'il disposait d'un poste correspondant aux capacités physiques du salarié.

CHSCT - Défaut d'accord unanime - Election à la proportionnelle

La Cour de cassation (Ch. soc. 16 mai 1990, syndicat CGT c/Usine Claas et autres) confirme sa jurisprudence en matière de scrutin pour la désignation des membres du CHSCT. A défaut d'accord entre les membres du collège désignatif, l'élection s'effectue à la proportionnelle à la plus forte moyenne. La Chambre sociale précise que l'accord en cause doit être unanime. Elle censure par là même la décision du tribunal d'instance qui avait considéré qu'il convenait d'adopter le scrutin choisi non pas par l'unanimité des membres du collège désignatif mais par la majorité d'entre eux.

Dernière minute : la loi sur les contrats precaires est promulguée

La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 relative aux contrats précaires vient d'être publiée (J.O. du 14 juillet 1990 p. 8322).
Comme nous l'avons proposé pour la loi du 2 août 1989 sur le licenciement, Action Juridique offre aux abonnés qui en font la demande le montage des nouveaux textes sur les contrats précaires, dans l'ordre du code du travail.

BON D'ABONNEMENT

Nom	Prénom
Adresse	
Code postal	Bureau distributeur

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an

Tarif normal : ..... 224 F ☐
Tarifs adhérents CFDT : ..... 199 F ☐
Jumelé avec le code
des fonctions publiques : ..... 477 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 disponobles. Prix franco :
- jusqu'au n° 68 : 30 F
- du n° 69 au n° 73 : 43 F
- du n° 74 au n° 79 : 44 F

Pour s'abonner : tarifs en 1990

Vous n'êtes pas abonnés et vous venez de découvrir Action Juridique.
Abonnement annuel ordinaire : 224 F ; réservé aux adhérents CFDT : 199 F
Abonnement annuel pour l'étranger : 269 F
Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 477 F
Abonnement groupés avec réception individuelle : tarif spécial à partir de 5 ex. s'adresser à CFDT Presse.
Indiquer par lettre vos noms et adresses 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 communes a 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.