action juridique

Maladie, inaptitude et rupture du contrat de travail

La rémunération des congés payés

Les cours administratives d'appel

90
SEPTEMBRE 1991 - 48 F

Service Juridique CFDT

SOMMAIRE

Étude

La maladie, l'inaptitude et la rupture du contrat de travail 3

Fiche pratique

La rémunération des congés payés 9

Fonctions publiques

Les cours administratives d'appel 11

Documents

— Redressement judiciaire. Licenciement de délégués. Liste nominative. Référé. Réintégration 15

— Départs volontaires. Respect de la procédure de licenciement collectif. Consultation du C.E. 17

— Licenciement de délégués. Non-respect de la procédure de convocation à l'entretien préalable. Annulation de l'autorisation de licenciement 18

— Licenciement pour homosexualité. Discrimination illicite. Atteinte à la vie privée 18

— Travail du dimanche. Refus du salarié. Modification substantielle injustifiée. Atteinte à une liberté essentielle 19

— Convention de conversion. Mesure d'accompagnement du licenciement économique. Contrôle judiciaire de la cause réelle et sérieuse 20

— Licenciement. Notification. L'absence de motif précis dans la lettre équivaut à une absence de motif 21

— C.D.D. Enseignement privé. Définition de l'emploi par nature temporaire 22

— Licenciement. Motif. La perte de confiance n'est pas en soi un motif de licenciement 23

— Droit de retrait. Motif raisonnable. Appréciation *in concreto*. Licenciement injustifié 23

Sélectionné pour vous

— Accord sur la formation professionnelle
— Travail sur écran
— Prestations de services 25

Réponses à vos questions

— Délégué syndical. Conditions de désignation. Ancienneté
— Réunions du C.E.. Assistance d'une sténo
— Retenue sur salaire. Mauvaise exécution du contrat. Sanction précuniaire prohibée 26

Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I - IV

Revue réalisée par le service juridique de la CFDT
(✆ 42.03.82.30)
Directeur de la publication : Nicole Notat
Rédacteur en chef : Catherine Battut
Secrétaire de rédaction : Olivera Djukic
CPPAP 1404 D 73 - ISSN 01912874 - Dépôt légal : 12356
Imprimerie Coopérative Chevillon, Sens (✆ 86.65.04.78)

Vous informer

Avouons-le :
nous avons été trop ambitieux.

Vouloir vous parler
des cours administratives d'appel,
traiter de la maladie et de la rupture
du contrat de travail, vous communiquer
les décisions jurisprudentielles pertinentes,
aborder le douloureux problème
des accidents de travail des délégués,
sans oublier les « petites rubriques »
que vous n'aimez pas voir supprimées...
c'était trop !

Nous avons dû faire un choix...
frustrant mais réaliste. Frustrant, parce
que vous ne lirez pas dans ce numéro
l'article sur les accidents des délégués.
Réaliste, d'abord parce que
nous ne pouvions pas consacrer
à ce sujet deux ou quatre pages,
au risque de l'éluder et de vous décevoir.
Un tel thème mérite plus.
Une étude lui sera consacrée
très prochainement

Réaliste encore, parce que vous présenter
les cours administratives d'appel
nécessitait davantage
que les deux pages habituelles
de la rubrique Fonctions publiques.

Voilà pourquoi ce numéro
est légèrement différent de ce que
nous avions annoncé.

Acceptez nos excuses.

Et puisque c'est la rentrée,
permettez-nous d'émettre un vœu :
garder votre fidélité et continuer
à vous informer de la manière
la plus complète et la plus claire possible.
Pour cela, vous êtes indispensables :
faites-nous part de vos suggestions.

A très bientôt.

Olivera DJUKIC,
Secrétaire de Rédaction.

Au sommaire du prochain numéro

– La désignation
des délégués syndicaux
– L'essai

La maladie, l'inaptitude et la rupture du contrat de travail

L'altération de l'état de santé d'un salarié peut conduire parfois à la rupture de son contrat de travail. Dans quels cas ? Comment et avec quelles conséquences ? Voilà les questions auxquelles cette étude répond.

Yvan KAGAN

La maladie, l'accident ou l'inaptitude physique d'origine professionnelle

- Protection de l'emploi pendant l'arrêt de travail
  - Les bénéficiaires de la protection légale
  - L'interdiction de licencier
- Protection de l'emploi à l'issue de l'arrêt de travail
  - Le salarié est apte à reprendre son travail
  - Le salarié est inapte à retrouver son emploi

La maladie, l'accident ou l'inaptitude physique d'origine non professionnelle

- Maladie ou accident non professionnel, cause de rupture du contrat de travail
  - Qualification de la rupture
  - Justification de la rupture
  - Conséquences de la rupture
- Inaptitude physique, cause de rupture du contrat de travail
  - Qualification de la rupture
  - Modalités de la rupture
  - Conséquences de la rupture

Une évolution positive mais inachevée

- Des progrès importants
- Mais il reste des zones d'ombre

Il arrive qu'un salarié perde son emploi suite à une maladie, un accident ou à une inaptitude physique, totale ou partielle, pouvant en découler. Mais en même temps il paraît normal que le salarié puisse bénéficier d'une certaine protection le mettant à l'abri d'une rupture trop facile de son contrat de travail.

Tout le problème est de concilier le souci patronal de pouvoir se séparer d'un salarié qui n'est plus en état de travailler normalement et la volonté d'assurer au salarié la garantie de ne pas être exclu de l'entreprise sans autre formalité, ni indemnisation dès lors que son état de santé ne lui permet plus d'occuper tant soit peu durablement son poste de travail.

Quels sont les droits et les obligations respectifs de l'employeur et du salarié en pareille situation ?

Les réponses apportées tant par la loi que par la jurisprudence ont beaucoup évolué dans le temps et sont restées longtemps incertaines et hésitantes.

De plus, il est fréquent que les conventions collectives contiennent des dispositions à ce sujet (voir encadré). Tout cela fait que les solutions juridiques ne sont ni évidentes, ni uniformes. Où en est-on aujourd'hui ?

Des évolutions récentes assez remarquables ont eu lieu. Pour en faire le tour, il faut distinguer selon que les problèmes de santé pouvant conduire à la rupture du contrat de travail ont une origine professionnelle ou non.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET RUPTURE EN CAS DE MALADIE

De nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions relatives à la maladie du salarié. Certaines prévoient une garantie d'emploi pendant une période définie, d'autres une indemnisation, tandis que certaines, après un délai de suspension du contrat, autorisent l'employeur à prendre acte de la rupture du contrat.

Les conventions collectives affirment fréquemment que l'absence pour maladie ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, elles envisagent tout aussi souvent que la nécessité de remplacer le salarié, après un certain délai d'absence, peut justifier la rupture.

Quoi qu'il en soit, la position de la Cour de cassation en ce qui concerne la portée de ces dispositions sur le sort du contrat de travail peut parfois apparaître assez floue.

La maladie, l'accident ou l'inaptitude physique d'origine professionnelle

La loi du 7 janvier 1981 a apporté des garanties importantes aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les dispositions de cette loi ont fait l'objet d'une abondante jurisprudence (1). Nous ne reprendrons ici que les points sur lesquels des décisions récentes ont apporté des confirmations ou des précisions.

La protection de l'emploi pendant l'arrêt de travail

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION LÉGALE

La protection légale vise tous les salariés sans exception, que leur contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, dès leur embauche, y compris donc pendant la période d'essai. Elle concerne tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles reconnus comme tels, ainsi que leurs rechutes. S'il y a contestation sur ce point, il faut voir si l'employeur est de bonne foi ou non (2).

L'INTERDICTION DE LICENCIER

En dehors des cas particuliers expressément prévus par la loi (voir plus loin), l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail qui n'est que suspendu. Si l'employeur méconnaît cette interdiction, la rupture prononcée sera nulle, et la sanction sera la réintégration.

En théorie donc, le salarié pourra exercer son droit à réintégration. En pratique, la rupture illicite, intervenue en période de suspension, se traduira le plus

(1) Voir Action juridique n° 71, p. 3. On lira avec intérêt également la partie de la chronique de H. Blaise, « Maladie et inaptitude physique, causes de rupture du contrat de travail », parue dans la Revue de jurisprudence sociale F. Lefebvre (6/90, p. 315 et s.), consacrée à l'analyse de cette jurisprudence.

(2) Précision apportée : « L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail au cours d'un arrêt de maladie qui a pour cause l'accident du travail » (Cass. soc. 13 novembre 1990, Océane c/S.P.A.). Confirmation concernant l'application de la loi de 1981 aux salariés sous contrat à durée déterminée (Cass. soc. 9 octobre 1990, Sté des Forges de Froncles c/Bossu) et aux salariés en période d'essai (Cass. soc. 5 juin 1990, Subra c/Sté Saint-Jeannet Lasserre. Bull. V, n° 266, p. 160).

souvent par l'attribution de dommages-intérêts. L'article L. 122-32-7, qui prévoit une indemnité au moins égale à douze mois de salaire, n'est cependant pas applicable lorsque l'employeur prononce la rupture du contrat de travail au cours de la période de suspension. Ainsi en a décidé la chambre sociale (3).

Certaines circonstances peuvent justifier la rupture du contrat au cours de la période de suspension :

– si le contrat est à durée indéterminée, ce peut être une faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

– si le contrat est à durée déterminée, il pourra être rompu pour faute grave ou force majeure (4).

La protection de l'emploi à l'issue de l'arrêt de travail

Le législateur de 1981 a entendu faire peser sur l'employeur des obligations particulièrement strictes pour permettre au salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de reprendre sa place au sein de l'entreprise.

Le problème se pose en des termes différents selon que le salarié est reconnu apte ou non à reprendre son travail antérieur.

LE SALARIÉ EST APTE À REPRENDRE SON EMPLOI

La loi met à la charge de l'employeur une obligation de réintégration (L. 122-32-4). L'employeur pourrait cependant faire état d'une cause réelle et sérieuse de licenciement antérieure à l'accident, par exemple une insuffisance professionnelle, à condition de la justifier (5).

LA SALARIÉ EST INAPTE À RETROUVER SON EMPLOI

L'employeur doit suivre les conclusions écrites du médecin du travail. Ce n'est que s'il y a impossibilité de reclassement que le licenciement est possible. Dans ce cas l'employeur doit indiquer par écrit les motifs faisant obstacle au reclassement. Par ailleurs, il doit impérativement consulter au préalable les délégués du personnel (L. 122-32-5) (6).

En l'absence de proposition de reclassement, le tribunal peut proposer la réintégration ou, à défaut, octroyer une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire (L. 122-32-7) (7).

Lorsque l'employeur peut justifier de l'impossibilité d'un reclassement, il est en droit de rompre le contrat en suivant la procédure de licenciement et en versant les indemnités de rupture. Ces indemnités seront dues même si le licenciement est provoqué par le refus du salarié d'accepter l'emploi proposé à titre de reclassement sauf si l'on est en présence d'un refus abusif (L. 122-32-6) (8).

La maladie, l'accident ou l'inaptitude physique d'origine non professionnelle

Il se peut que le salarié soit atteint dans sa santé de façon durable et/ou importante sans aucun rapport avec son activité professionnelle, ce qui peut néanmoins avoir pour effet, à certaines conditions, de remettre en cause son contrat de travail et d'en justifier la rupture. La rupture du contrat peut découler de la prolongation de la maladie, des absences répétées qu'elle peut entraîner (voir encadré page suivante) ou de l'inaptitude physique du salarié qui peut s'ensuivre.

La maladie ou l'accident non professionnel, cause de rupture du contrat de travail

En principe la maladie ne fait qu'entraîner la suspension du contrat de travail.

Cependant la jurisprudence admet que, dans certaines circonstances, il puisse être mis fin au contrat, le principal problème étant celui des indemnités que doit ou non l'employeur en pareil cas.

LA QUALIFICATION DE LA RUPTURE

La prolongation de la maladie, dans la mesure où elle rend impossible l'exécution du contrat et nécessite le remplacement du salarié, conduit à une rupture du contrat de travail de l'intéressé.

La Cour de cassation a d'abord considéré que la maladie prolongée constituait un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat. L'employeur était alors libéré de toutes les charges découlant de la rup-

(3) Voir Cass. soc. 3 juillet 1990, Coste c/Chaves (R.J.S., 9.90 n° 658).
(4) Jugé que la nécessité de remplacement d'un salarié invoquée par l'employeur pour résilier le contrat de travail suspendu par suite d'un accident du travail, constitue un motif lié à cet accident et ne peut, en application de l'art. L. 122-32-2 C. Trav., justifier la résiliation (Cass. soc. 13 novembre 1990, S.A. Fenwick-Linde c/Aguado. Bull. V, n° 543, p. 328).
(5) Cass. soc. 12 janvier 1989. Bull. V, p. 9, n° 17. Cet arrêt peut être interprété de la sorte.
(6) Sur l'obligation de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement, voir Cass. soc. 9 mai 1990, Gordien c/Sté Climalec, (Bull. V, n° 211, p. 127). Sur l'obligation de consulter les délégués du personnel : Cass. soc. 21 février 1990, Sadiq c/Sté Promodes (Bull. V n° 72, p. 44).
(7) Voir par exemple Cass. soc. 20 juin 1990, Dupic c/Sté Campenon Bernard Cetra (Bull. V, n° 300, p. 179).
(8) Sur la notion de refus abusif, voir Cass. soc. 25 avril 1990, Bouvet c/Hervé (Bull. V, n° 187, p. 114).

ture (pas de procédure, pas d'indemnité de licenciement) (9).

Ensuite, la jurisprudence a substitué à la notion de force majeure celle de rupture non imputable à l'employeur. L'employeur qui prend acte de la rupture doit observer la procédure préalable de licenciement mais n'a pas à verser l'indemnité de licenciement si la rupture ne lui est pas imputable, c'est-à-dire si elle est due à la prolongation de la maladie du salarié (10).

Enfin certains arrêts récents, tenant compte des critiques formulées à l'encontre de cette solution, ne font plus référence à la notion de « non imputabilité » mais à celle de « responsabilité » de la rupture imposant par là même à l'employeur le paiement de l'indemnité de licenciement (11).

LA JUSTIFICATION DE LA RUPTURE

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement, le problème qui s'est trouvé posé a été de savoir dans quelle mesure la rupture du contrat de travail devait être assimilée à un licenciement.

En particulier la longue maladie peut-elle être considérée comme une cause réelle et sérieuse de licenciement ? La position adoptée par la jurisprudence a été la suivante : ce n'est pas la maladie ni sa prolongation en elle-même qui peut constituer un motif légitime de licenciement, mais la perturbation qu'elle apporte au fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement est jugé légitime par la Cour de cassation si l'absence du salarié cause une gêne réelle à l'entreprise et nécessite un remplacement effectif du salarié (12).

Les juges du fond apprécient les choses en tenant compte concrètement de la qualification et du poste occupé par le salarié, de la taille de l'entreprise et de la durée de l'absence du salarié (13). Par ailleurs, le droit de licencier est reconnu à l'employeur nonobstant l'existence d'une clause de garantie d'emploi dans la convention collective, mais ceci ne le dispense pas d'avoir à établir l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (14).

Il faut noter cependant qu'alors que les tribunaux faisaient souvent une interprétation laxiste des conditions fixées et justifiaient la plupart du temps le licenciement intervenu, on assiste depuis quelques années à une évolution vers une sévérité accrue de la part de la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement pour longue maladie. Les juges s'assurent de façon plus certaine de la réalité de la gêne invoquée par l'employeur et du remplacement prétenduement nécessaire et censurent comme abusif tout licenciement intervenu sans justification bien claire (15).

Les mêmes remarques valent également pour les absences répétées pour cause de maladie (voir encadré).

LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

Pour une bonne part, les discussions sur la rupture du contrat de travail pour maladie prolongée ne s'expliquent que par l'enjeu des effets de cette rupture et tout particulièrement du coût d'une telle rupture par l'obligation ou non pesant sur l'employeur de verser des indemnités de rupture en pareil cas au salarié.

Il est acquis que dans tous les cas, l'employeur doit respecter la procédure préalable de licenciement et

ABSENCES RÉPÉTÉES POUR MALADIE ET LICENCIEMENT

La chambre sociale de la Cour de cassation considérait jusquà présent comme une cause réelle et sérieuse de licenciement les absences trop fréquentes pour maladie. Selon elle, la cause du licenciement n'est pas alors la maladie, mais la désorganisation du service ou de l'entreprise entraînée par les absences répétées, ce qui lui permet de considérer comme fondés de tels licenciements, même si la convention collective prévoyait une durée de protection supérieure au total des absences (voir par exemple Cass. soc. 22 mars 1978, Bull. V, n° 226, p. 169 ; 9 mars 1989, Bull. V, n° 202, p. 119).

Cette jurisprudence risque-t-elle d'être remise en question ? On peut en effet avoir quelque doute sur sa survie après lecture de certains arrêts récents (voir notamment Cass. soc. 26 septembre 1990, Navaud c/SA Richard, Bull. V, n° 393, p. 237).

Quoi qu'il en soit, ce qui est certain, c'est que le licenciement motivé par des absences répétées pour maladie suit la même évolution que la rupture du contrat de travail pour cause de maladie en général.

(9) Cass. soc. 14 décembre 1960, Bull IV, n° 1181, p. 916. Sur l'évolution de la jurisprudence, voir : H. Blaise, chronique précitée ; J. Savatier, Le droit aux indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat provoquée par l'état de santé du travailleur, Droit social, 1991, p. 109 ; Catherine Puigelier, La maladie et le contrat de travail, La Semaine juridique, 1990, p. 633, n° 15890 ; H. Taquet, Maladie et rupture du contrat de travail : les nouvelles tendances de la jurisprudence, Liaisons sociales Mensuel, mai 1991, p. 82.

(10) Cass. soc. 21 février 1974, (Bull. V, p. 134). Cass. soc. 24 janvier 1985, (Bull. V, n° 59, p. 41).

(11) La notion de « responsabilité » de la rupture se retrouve pour la première fois dans deux arrêts rendus par la chambre sociale le 21 avril 1988 (Bull. V, n° 250, p. 163). Voir ensuite Cass. soc. 19 mai 1988, Sté SECOFI s/Décret (D. 1989. Som. 169 obs. J. Pelissier), puis Cass. soc. 4 janvier 1990 (Bull. n° 4, p. 3) et Cass. soc. 5 juin 1990 (Bull. V, n° 268, p. 161).

(12) Cass. soc. 19 octobre 1977 (Bull. V, p. 431) Cass. soc. 21 février 1979 (Bull. V, p. 110) ; Cass. soc. 5 juillet 1979 (Bull. V, p. 450). La jurisprudence est constante depuis.

(13) Jugé par exemple légitime le licenciement d'un manœuvre travaillant pour un artisan couvreur absent deux mois (Cass. soc. 22 juin 1983, Herin c/Brouette, L.S. n°5397, p. 3). Par contre a été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une vendeuse de prêt-à-porter malade cependant depuis cinq mois dont le remplacement était facile (Cass. soc. 9 octobre 1980, Sté Le Petit Paris c/Dame Lartigue. D.O. 1981, p. 488).

(14) Cass. soc. 7 juillet 1982, Mme Boumati c/Sté Spiram (Bull. V, n° 467, p. 347).

(15) Voir par exemple Cass. soc. 16 juillet 1987 (Bull. V, n° 496, p. 315). [nécessité de remplacement non établie] ; 24 mars 1988, Sté Siemens c/Dame Berrichon (Bull. V, n° 204, p. 133) [Perturbation causée à l'entreprise invoquée par l'employeur jugée comme étant prétexte].

notamment convoquer le salarié à un entretien avant de rompre le contrat.

Beaucoup plus incertain était le sort des indemnités de rupture et spécialement de l'indemnité de licenciement. Pendant longtemps, cette indemnité ne devait pas être versée. Désormais elle est due par l'employeur.

Celui-ci est tenu de payer l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable et si la convention collective ne l'exclut pas en cas de longue maladie (16). A présent, seule l'indemnité compensatrice n'est pas due dans la mesure où le salarié n'est pas physiquement capable de travailler, donc de l'effectuer (17).

C'est sur ce plan que l'évolution est la plus sensible.

L'inaptitude physique, cause de rupture du contrat de travail

On a assisté à une évolution parallèle de la jurisprudence en ce qui concerne la rupture du contrat de travail pour inaptitude physique, totale ou partielle, mais des différences demeurent sur un certain nombre de points.

LA QUALIFICATION DE LA RUPTURE

En matière d'inaptitude physique comme en matière de maladie prolongée, les tribunaux ont parfois fait appel à la notion de force majeure. De même, la chambre sociale de la Cour de cassation usa ensuite du concept d'imputabilité de la rupture pour refuser au salarié licencié pour inaptitude physique les indemnités de rupture et notamment de licenciement (18).

Le passage de l'idée d'imputabilité à celle de responsabilité de la rupture se rencontre également en matière de rupture pour inaptitude physique. Le revirement de la jurisprudence se trouve confirmé par l'arrêt du 29 novembre 1990 (19) : la chambre sociale approuve la décision de la Cour d'appel et affirme très nettement que la rupture par l'employeur du contrat de travail « s'analyse en un licenciement ».

LES MODALITÉS DE LA RUPTURE

Pour ce qui est de la manière dont doit se dérouler cette rupture, deux problèmes d'interprétation se posent : le premier porte sur l'article L. 122-45 du code du travail tel qu'il a été modifié par la loi du 12 juillet 1990, le second a trait à l'article L. 241-10-1 du même code issu de la loi du 6 décembre 1976.

● **Sens et portée de l'article L. 122-45 du code du travail (loi du 10 juillet 1990) :** depuis la loi du 12 juillet 1990 aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. Tout licenciement intervenu en violation de ce texte est frappé de nullité. (L. 122-45).

Ce nouveau texte a-t-il pour effet d'interdire tout licenciement pour longue maladie ? Non, puisque, comme nous l'avons déjà indiqué, le motif du licenciement réside non pas dans la maladie elle-même, mais dans

INAPTITUDE PARTIELLE ET INTERVENTION DU MÉDECIN ET DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Selon l'article L. 241-10-1 du Code du travail, « le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

« Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

« En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail ».

Ce texte confie au médecin du travail un rôle d'intervention en matière d'affectation des salariés victimes de problèmes de santé et impose à l'employeur de tenir compte de ses suggestions. Il institue, en cas de difficulté ou de désaccord, un arbitrage de l'inspecteur du travail.

La jurisprudence donne de la portée de cet article une interprétration très restrictive. Selon la Cour de cassation, l'intervention de l'inspecteur du travail ne se justifie qu'en cas de différend entre le médecin du travail et l'employeur sur l'état de santé du salarié ou le type de poste susceptible de lui convenir (Cass. soc. 24 avril 1980, Bull. V, n° 350, p. 266)

Par ailleurs, un tel arbitrage ne peut aboutir à un refus administratif de licenciement susceptible de donner lieu à réintégration (Cass. soc. 6 décembre 1979, Bull. V, n° 971, p. 711 ; Cass. Crim. 5 mai 1981, Le Quotidien juridique, n° 137, 5 décembre 1981, p. 5).

En revanche, rien n'empêche le salarié de contester l'avis du médecin du travail auprès de l'inspecteur du travail (Cass. soc. 12 mars 1987, Bull. V, n° 165, p. 105).

(16) Cass. soc. 4 février 1991 (Bull V, n° 4, p. 3). Cass. soc. 5 juin 1990 (Bull. V, n° 268, p. 161).
(17) En ce sens : Cass. soc. 5 juin 1990, précité.
(18) Cass. soc. 29 novembre 1990, Sté Meubles Pasquet c/M^me^ Mirale, Bull. v, n° 600, p. 361 ; Liaisons sociales, n° 6485, p. 9 ; Recueil Dalloz 1991, p. 339, note de Nicole Decoopman ; Action juridique, n° 87, p. 26. Voir également : Cour d'appel de Lyon, 15 mars 1991, S.A. ABB Petercem C/Chonageokoff.
(19) Voir l'article de J. Savatier précité.

la gêne provoquée par l'interruption de la prestation de travail du salarié (20). Il ne signifie donc pas non plus que le médecin du travail ait nécessairement à intervenir avant qu'un tel licenciement soit prononcé, du moins tant que le salarié n'a pas demandé à reprendre le travail, puisqu'il ne sera sollicité qu'au moment de la visite de reprise que doit subir l'intéressé (R. 241-51).

Mais dès lors que le salarié demande à reprendre son travail, il ne pourra être licencié qu'après intervention du médecin du travail et constatation par celui-ci de son inaptitude physique selon la procédure prévue à l'article R. 241-51 du Code du travail (21). Théoriquement désormais, tout licenciement pour inaptitude physique qui a eu lieu après la demande de reprise du travail du salarié en dehors de cette procédure doit être considéré comme nul (22).

● **Sens et portée de l'article L. 241-10-1 du Code du travail (loi du 6 décembre 1976) :** un autre problème est celui de la signification exacte de l'article L. 241-10-1 du Code du travail (voir encadré page précédente). Malgré l'interprétation restrictive de la Cour de cassation à son sujet, ce texte a pour effet de rendre illégitime (et non nul, la nuance est importante) tout licenciement ne prenant pas en considération les propositions de mutation ou de reclassement du médecin du travail. Ainsi a-t-il été jugé sans cause réelle et sérieuse un licenciement immédiat sans examen de l'avis du médecin du travail (Cass. soc. 29 février 1984, Jurisocial, 1984 F. 56), celui intervenu dans les mêmes conditions sans que l'employeur n'ait établi qu'il lui était impossible de reclasser le salarié concerné comme le proposait le médecin du travail (Cass. soc. 7 avril 1987, Droit social 1987, p. 436) ou encore celui motivé par l'impossibilité de mettre à un poste de travail sédentaire un agent d'assurance chargé d'exploiter un portefeuille (Cass. soc. 24 mars 1988, Devillele c/ Société La Mondiale, Bull. V, n° 205, p. 134). Un arrêt récent (Cass. soc. 27 avril 1990, S.A.R.L. Marboutin c/M. Deghem, Action juridique n° 84, p. 27) va dans le même sens.

LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

Depuis l'arrêt précité du 29 novembre 1990, la rupture du contrat de travail pour inaptitude totale du salarié « s'analyse en un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement » ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable au salarié et si la convention ne l'exclut pas, ce qui était le cas en l'espèce. Jusqu'alors, la jurisprudence considérait qu'en cas d'inaptitude totale ou d'impossibilité de reclasser un salarié partiellement inapte il y avait rupture « non imputable » à l'employeur, ensuite de quoi elle ne donnait droit à aucune indemnité (23).

Une évolution positive mais inachevée

DES PROGRES IMPORTANTS...

La nouvelle jurisprudence qui semble se dessiner constitue une véritable modification des fondements de la rupture du contrat de travail pour cause de maladie. De la notion de « rupture non imputable à l'employeur », l'on passe aujourd'hui, depuis les arrêts du 21 avril 1988 en matière de maladie prolongée et du 29 octobre 1990 en matière d'inaptitude au travail, à la notion de licenciement pur et simple. En outre, de l'exclusion de principe du paiement des indemintés de rupture, l'on passe aujourd'hui à l'obligation de paiement de l'indemnité légale de licenciement, voire de l'indemnité conventionnelle si la convention collective ne l'écarte pas.

Par ailleurs, il existe une concordance certaine entre cette évolution concernant la maladie et l'inaptitude d'origine non professionnelle et le fait que la jurisprudence se montre particulièrement attentive pour veiller à une protection vigoureuse de l'emploi des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

MAIS IL RESTE DES ZONES D'OMBRE

Si les progrès sont certains et les garanties offertes aux salariés nettement plus importantes que par le passé, il n'empêche qu'il faille constater des limites.

Tout d'abord, il existe encore aujourd'hui un régime de protection de l'emploi privilégié pour les accidentés du travail et qui leur reste réservé, puisque les tentatives de l'étendre par voie législative ne fût-ce qu'aux victimes d'accidents de trajet ont échouées jusqu'ici.

D'autre part, malgré la bonne volonté du législateur, la loi du 12 juillet 1990 n'a eu jusqu'à présent qu'un effet limité et n'a pas eu notamment pour conséquence ni de « mettre hors la loi » le licenciement pour cause de longue maladie, ni de remettre en cause la prise en compte de l'état de santé ou du handicap lorsque le licenciement est fondé sur l'inaptitude médicalement constatée.

(20) Solution confirmée par un arrêt de la Cour d'appel de Paris, 22e ch. A, 10 avril 1991, S.A.R.L. Burke Marketing Research c/Mme Devilaine (Semaine juridique, Édition E. n°24, pan. 681) : dans cette affaire les juges refusent à un employeur le droit de licencier un salarié simplement parce qu'il est atteint du SIDA, décision au demeurant discriminatoire au regard de l'article 416 du Code pénal modifié par la loi du 12 juillet 1990.

(21) L'article R. 241-51-1 dispose que : « Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

« Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical du salarié. »

(22) Voir en ce sens l'article précité de J. Savatier.

(23) En ce sens, voir par exemple : Cass. soc. 22 mai 1986 (Bull. V, n° 241, p. 242). Comme signe d'évolution, voir l'intéressant arrêt Cass. soc. 27 avril 1990, S.A.R.L. Marboutin c/M. Deghem, précité.

La rémunération des congés payés

Tout salarié qui a droit à des congés payés annuels reçoit une rémunération sous la forme soit d'une indemnité proprement dite, soit d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité de congés payés

Les modes de calcul de l'indemnité

L'indemnité de congés payés peut être calculée selon deux méthodes :

● **La règle du dixième :** l'indemnité due est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, c'est-à-dire normalement entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité comprend (selon la loi ou la jurisprudence) :

– le salaire brut avant déduction des cotisations sociales ;

– les majorations pour heures supplémentaires, travail le dimanche, la nuit... ;

– le salaire fictif des absences assimilées par la loi à du travail effectif : congé maternité, arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle... ;

– la rémunération des jours d'absence : jours fériés compris ;

– l'indemnisation du repos compensateur (L. 223-11) ;

– l'indemnité de congés payés de l'année précédente (L. 223-11) ;

– les primes et indemnités versées en complément de salaire, etc.

Selon la jurisprudence, sont exclus de la base de l'indemnité de congés payés :

– les remboursements de frais : indemnité de repas, de panier... ;

– les primes allouées globalement pour l'année : 13e mois, primes d'intéressement, primes de vacances, etc.

● **La règle du maintien du salaire :** l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de son congé (L. 223-11).

C'est la rémunération reçue lors de la période de paie précédant le congé qui sert de base au calcul de l'indemnité selon la règle du maintien du salaire, même lorsque les salaires gagnés pendant cette période ont été réduits du fait de nombreux arrêts volontaires de travail (Cass. soc. 14 octobre 1982, Jurisocial 1982, S.J. 165).

Le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de la durée de travail effectif de l'établissement au cours de la période considérée.

Il convient de tenir compte des heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées (Cass. soc. 2 juin 1988, S.A. Gipelec c/Rinsant/Bull V. 222), des majorations pour travail le dimanche (Cass. soc. 19 février 1981, Sté A.T.O. Chimie c/Patroix), etc.

Le choix du mode de calcul

L'employeur doit procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire « théorique » afin d'appliquer à chaque salarié la méthode de calcul la plus favorable. Lorsque les congés sont prolongés du fait de la survenance d'un jour férié, cette journée supplémentaire est indemnisée également selon le mode de calcul le plus favorable.

En pratique, il y aura le plus souvent maintien du salaire pendant la période de congés, en raison des augmentations de salaire qui surviennent en cours de période de référence. Toutefois, il convient d'appliquer la règle du dixième par exemple pour les salariés qui sont passés de plein temps à temps partiel ou pour les salariés qui perçoivent une rémunération variable selon les mois de l'année.

Le paiement de l'indemnité

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux mêmes règles que le paiement des salaires. Ce paiement incombe à l'employeur qui occupe le salarié au moment de la prise des congés. Cas particulier : les indemnités de congés payés sont versées par des caisses dans certaines professions (bâtiment et travaux publics, dockers, spectacle...). Les indemnités de congés payés sont exigibles à terme échu ; certaines conventions collectives prévoient cependant le règlement des indemnités au moment du départ en congés. En principe, l'employeur n'est pas en droit d'incorporer l'indemnité dans la rémunération des salariés. Le bulletin de paie doit indiquer les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée (R. 143-2-15°).

L'indemnité compensatrice de congés payés

Conditions d'attribution

L'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés pour le reliquat de ses droits en cas de :
– rupture du contrat de travail (démission, licenciement, fin de contrat à durée déterminée ou de mission d'intérim), sauf faute lourde du salarié (L. 223-14) ;
– départ en congé pour création d'entreprise ou en congé sabbatique (L. 122-32-25).

Calcul de l'indemnité compensatrice

L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même manière que l'indemnité de congés payés proprement dite. Les droits à congé pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice sont calculés conformément à la règle générale, en fonction des mois de travail effectif accomplis jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Préavis et indemnité compensatrice

Le préavis non effectué par suite d'une dispense de l'employeur est considéré comme temps de travail effectif (L. 122-8, al. 3). Dans le cas où le salarié se trouve dans l'incapacité d'effectuer son préavis, la période de délai-congé n'est pas retenue pour la détermination du droit à l'indemnité compensatrice de congés payés. Les périodes de préavis et de congés payés ne peuvent être confondues ; la prise du congé payé suspend donc le préavis.

Salariés sous contrat à durée déterminée

Dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci, le salarié embauché par contrat à durée déterminée à droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, c'est-à-dire même si la durée de son contrat était inférieure à un mois. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée (L. 122-3-3).

Les Cours Administratives d'Appel

La réforme du contentieux administratif, opérée par la loi du 31 décembre 1987 (1), est entrée en vigueur. Cinq Cours Administratives d'Appel ont commencé de fonctionner. Quelle est donc leur situation aujourd'hui ?

Les Cours Administratives d'Appel, juges d'appel de droit commun en matière administrative

Il est utile de rappeler rapidement l'organisation de la juridiction administrative.

LES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS
SONT DES JUGES DE DROIT COMMUN,
EN PREMIÈRE INSTANCE,
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

Les affaires sont normalement portées devant eux.

Seules des matières particulières (ex. : recours pour excès de pouvoir contre les décrets, recours dirigés contre les actes administratifs dont le champ d'application s'étend au-delà du ressort d'un seul tribunal, sous toutes les réserves apportées par la jurisprudence, recours dirigés contre les actes réglementaires des ministres, recours en annulation contre les décisions des organismes collégiaux à compétence nationale, litiges individuels concernant les fonctionnaires nommés par décret) relèvent directement de la compétence en premier et dernier ressort du Conseil d'État.

La réforme n'a pas touché à cette répartition.

Aucune affaire ne relève directement des Cours Administratives d'Appel en premier ressort : elles ne sont que juges d'appel.

LES JUGEMENTS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS SONT SUSCEPTIBLES D'APPEL.
LES C.A.A. EN SONT JUGES DE DROIT COMMUN.

L'appel est, en principe, porté en toutes matières devant les Cours Administratives d'Appel : c'est la règle. Il existe cependant des exceptions, des matières dans lesquelles l'appel reste de la compétence du Conseil d'État. Ces exceptions sont de deux sortes :

● **Des exceptions définitives.** Le Conseil d'État reste juge d'appel en matière.
– de recours en appréciation de légalité ;
– de litiges relatifs aux élections municipales et cantonales ;
– de recours pour excès de pouvoir formés contre les actes réglementaires.

● **Une exception temporaire.** Jusqu'à une date qui sera fixée par décret en Conseil d'État, le Conseil d'État reste compétent pour statuer en l'appel des jugements statuant sur des recours pour excès de pouvoir autres que ceux formés contre les actes réglementaires, ainsi que sur les conclusions afin d'indemnités qui sont connexes.

Ce décret n'est pas intervenu à ce jour, de sorte qu'actuellement, la situation est la suivante :

Le Conseil d'État est juge d'appel :
– en matière d'élections municipales et cantonales ;
– en matière d'appréciation de légalité ;
– en toutes matières d'excès de pouvoir (recours afin d'annulation d'actes administratifs) ;
– et par voie de conséquence, lorsqu'à des conclusions d'annulation sont jointes des conclusions indemnitaires (conclusions connexes).

COMPÉTENCE ET ORGANISATION DES COURS ADMINISTRATIVES D'APPEL (1)

Art. 1er. – Il est créé des Cours Administratives d'Appel compétentes pour statuer sur les appels formés contre les jugements des Tribunaux Administratifs à l'exception de ceux portant sur les recours en appréciation de légalité, sur les litiges relatifs aux élections municipales et cantonales et sur les recours pour excès de pouvoir, formés contre les actes réglementaires.

Toutefois, les Cours Administratives d'Appel exerceront leur compétence sur les recours pour excès de pouvoir autres que ceux visés à l'alinéa précédent et sur les conclusions à fin d'indemnités connexes à ces recours selon des modalités fixées par décrets en Conseil d'État.

(1) Art. 1er de la loi du 31 décembre 1987, alinéas 1 et 2.

(1) Voir A.J. n° 69 - Mars 1988, p. 15.

Par exemple : le Conseil d'État sera seul juge d'appel lorsqu'un fonctionnaire demandera l'annulation d'une sanction. Il le sera aussi s'il demande en même temps (après avoir bien sûr respecté la règle de la demande préalable...), une indemnité en réparation du préjudice causé par l'illégalité de cette sanction.

La Cour Administrative d'Appel est juge d'appel des jugements des Tribunaux Administratifs en toutes autres matières, par exemple :

– demandes purement indemnitaires ;

– contentieux fiscal ;

– contentieux électoral relevant des T.A. (sauf élections cantonales et municipales), etc...

Par exemple : la C.A.A. sera seule compétente si le fonctionnaire, dont nous parlions, n'a pas demandé l'annulation de la sanction mais seulement une indemnité. Elle le sera en matière d'élections aux instances de représentation du personnel.

C'est dire que maintenant (et ce sera le cas plus encore quand le décret de transfert sera intervenu), la C.A.A. a une très large compétence en matière de Fonction publique, d'où l'importance d'en connaître le fonctionnement.

La procédure devant les C.A.A.

La réforme du Contentieux Administratif a été l'occasion d'une remise en ordre et d'une codification des règles de procédure.

C'est le **Code des Tribunaux Administratifs et des Cours Administratives d'Appel** publié par décret du 7 septembre 1989 depuis plusieurs fois complété et modifié (2).

Certes, ce code n'améliore-t-il pas certaines dispositions de procédures administratives critiquées notamment quant au principe du contradictoire.

Mais il a l'extrême avantage de réunir, dans un document unique et maniable, l'essentiel des règles jusqu'alors éparses de la procédure administrative contentieuse, tant devant les Tribunaux Administratifs que les Cours Administratives d'Appel.

Ce n'est pas le lieu ici d'en décrire tout le contenu.

Il faut cependant souligner quelques particularités importantes de la procédure, et quelques règles propres aux C.A.A. (distinctes de celles applicables devant les T.A.) étant bien sûr rappelé que sur bien des points, la procédure administrative, **écrite**, se distingue de la procédure civile.

LE RÈGLEMENT DES QUESTIONS DE COMPÉTENCE

Comme on l'a vu ci-dessus, les notions de répartition de compétence entre les C.A.A. et le Conseil d'État restent assez complexes : les risques d'erreur existent certes, mais leurs conséquences sont réduites (sauf bien sûr en termes de durée des procédures) par les procédures instituées par les art. R. 80 à R. 86 du Code.

REPRÉSENTATION DEVANT LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL (1)

Art. R. 116. – Les appels ainsi que les mémoires déposés devant la Cour Administrative d'Appel doivent être présentés à peine d'irrecevabilité par l'un des mandataires mentionnés à l'article R. 108.

Toutefois, sont dispensés de ministère d'avocat devant la Cour Administrative d'Appel les litiges en matière :

1) d'élections ;

2) de contraventions de grande voirie ;

3) de contributions directes, de taxes sur le chiffre d'affaires et de taxes assimilées ;

4) de pension d'aide sociale, d'emplois réservés, d'indemnisation des rapatriés.

En cas de dispense, les parties peuvent agir et se présenter elles-mêmes. Elles peuvent aussi se faire représenter par un des mandataires mentionnés à l'article R. 108.

Les parties peuvent, le cas échéant, réclamer le bénéfice de l'aide judiciaire.

(1) Art. R. 116 du Code des T.A. (ministère d'avocat).

La juridiction administrative règle par elle-même les questions de compétence en transmettant le dossier à la juridiction compétente. Un appel porté devant la C.A.A. qui aurait dû l'être devant le Conseil d'État lui est automatiquement transmis (et inversement), et les droits des parties sont préservés.

De même, la juridiction administrative dispose-t-elle de procédures pour régler sans intervention des parties les questions de connexité, par exemple, si dans un même litige certaines des demandes relèvent normalement du Conseil d'État, et d'autres de la Cour d'Appel, le Code prévoit leur jonction devant le seul Conseil d'État (art. R. 74).

C'est dire que les transferts de dossier d'une juridiction à l'autre interviennent sans qu'il y ait lieu de trouver cela anormal.

Il faut cependant, dans ce cas, s'en préoccuper car la juridiction finalement saisie appliquera ses propres règles de procédure. Elle devra cependant, si des règles imposent des régularisations (ex. : nombres

(2) Voir notamment le Code annoté et commenté des Tribunaux Administratifs et des Cours Administratives d'Appel par Daniel CHABANOL, Édition du Moniteur.

d'exemplaires des actes, règles de représentation des parties), mettre les requérants en demeure de régulariser leurs procédures.

Il faut tenir le plus grand compte de ces demandes et y satisfaire absolument, dans les délais impartis, à peine, le plus souvent, d'irrecevabilité.

LES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES PARTIES

Elles sont différentes devant les Cours Administratives d'Appel et les Tribunaux Administratifs.

Devant les deux juridictions, la représentation est strictement réglementée ; le requérant doit se présenter lui-même ou être présenté par l'un des mandataires prévus à l'art. R. 108 du Code (avocat ou avocat au Conseil d'État ou avoué) sauf dans des matières très particulières. **Le délégué syndical ne peut, même mandaté, représenter les parties.** Il faut rappeler que le ministère d'avocat est en principe obligatoire devant la Cour Administrative d'Appel en toutes matières, sauf dans celles limitativement énumérées par l'art. R. 116 du Code des Tribunaux Administratifs.

Ces matières ne sont pas les mêmes que celles énoncées par les art. R. 108 et R. 109 concernant les T.A. (devant lesquels le ministre d'avocat n'est jamais obligatoire, en outre, en matière d'excès de pouvoir).

Par exemple, le ministère d'avocat n'est pas obligatoire devant les T.A. pour les litiges individuels à fin pécuniaire concernant les fonctionnaires et agents privés : il l'est devant la Cour d'Appel comme devant le Conseil d'État.

Il ne l'est pas devant les T.A. dans les litiges à fin pécunaire lorsque le défendeur est une collectivité territoriale ou un établissement public qui en dépend. Il l'est devant la C.A.A.

Les litiges électoraux sont, par contre, dispensés du ministère d'avocat devant la C.A.A. comme devant les T.A.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que devant les Tribunaux Administratifs. Ce n'est donc pas le lieu de les étudier ici, même si, il faut toujours le rappeler, elles sont différentes de celles applicables devant les juridictions judiciaires.

Il faut bien sûr tenir compte des mises en demeure de régulariser adressées par les greffes.

Les voies de recours contre les décisions des C.A.A.

Les arrêts des Cours Administratives d'Appel sont susceptibles de recours en cassation devant le Conseil d'État.

L'institution des Cours Administratives d'Appel n'a pas pour autant supprimé l'intervention du Conseil d'État mais celui-ci est devenu juge de cassation en ces matières.

Il est encore tôt pour décrire l'étendue exacte du contrôle de cassation qu'exercera le Conseil d'État. Ce qui est déjà sûr, c'est que ce contrôle sera restreint. Le Conseil d'État n'acceptera certes pas de réexaminer toutes les affaires. C'est donc devant la C.A.A. qu'il faut porter l'essentiel de l'effort.

REPRÉSENTATION DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF (1)

Art. R. 108. – Les requêtes introductives d'instance ainsi que les mémoires doivent, à peine d'irrecevabilité, être présentés soit par un avocat, soit par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, soit par un avoué en exercice dans le ressort du Tribunal Administratif intéressé, lorsque les conclusions de la demande tendent au paiement d'une somme d'argent, à la décharge ou à la réduction de sommes dont le paiement est réclamé au requérant ou à la solution d'un litige né d'un contrat.

Art. R. 109. – Toutefois, les dispositions de l'article R. 108 ne sont pas applicables :

1° aux litiges en matière de travaux publics, de contrats relatifs au domaine public, de contravention de grande voirie ;

2° aux litiges en matière de contributions directes, de taxes sur le chiffre d'affaires et de taxes assimilées ;

3° aux litiges d'ordre individuel concernant les agents publics ;

4° aux litiges en matière de pensions, d'aide sociale et d'emplois réservés et en matière d'indemnisation des rapatriés ;

5° aux litiges dans lesquels le défendeur est une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant.

(1) Art. R. 108 et R. 109 du Code des T.A.

Conclusion

La réforme du Contentieux administratif n'est pas encore achevée. Déjà, les Cours d'Appel ont une large compétence.

Elles prennent leur place dans une organisation plus décentralisée du contentieux. Le décret du 15 mai 1990, par exemple, vient de permettre à la section du Rapport du Conseil d'État, chargée de veiller à

l'exécution des décisions de la juridiction administrative, de déléguer au Président de la C.A.A. des pouvoirs de rapporteur.

Leur existence et leur fonctionnement vont modifier bien des habitudes. C'est pourquoi il est bien d'en faire connaissance mais sans pour autant transposer mécaniquement les règles et habitudes de la juridiction judiciaire ; elles sont et restent des organes de contentieux administratif avec ses modes de fonctionnement et de raisonnements propres.

Cours d'Appel, certes, mais administratives d'abord.

LES CINQ COURS ADMINISTRATIVES D'APPEL

● **Bordeaux**
(ressort des T.A. de Bordeaux, Limoges, Montpellier, Pau, Poitiers et Toulouse).

Rue René-Cassin, 33049 Bordeaux Cedex.
Tél. : 56.43.42.00.

● **Lyon**
(ressort des T.A. de Bastia, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Marseille et Nice).

Tour Crédit Lyonnais, 129, rue Servient,
B.P. 3098, 69398 Lyon Cedex 03.
Tél. : 78.63.73.33.

● **Nancy**
(ressort des T.A. de Amiens, Besançon, Châlons-sur-Marne, Dijon, Lille, Nancy, Strasbourg).

Hôtel de Fontenoy
6, rue du Haut-Bourgeois, 54035 Nancy.
Tél. : 83.35.05.06.

● **Nantes**
(ressort des T.A. de Caen, Nantes, Orléans, Rennes et Rouen).

1, allée Baco
B.P. 1046
44037 Nantes Cedex 01.
Tél. : 40.48.45.90.

● **Paris**
(ressort des T.A. de Paris, Versailles, Basse-Terre, Cayenne, Fort-de-France, Nouméa, Papeete, Saint-Denis-de-la-Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon).

10, rue Desaix,
75015 Paris.
Tél. : 40.61.51.74

QUELQUES CHIFFRES UTILES

● SMIC horaire (au 1.07.1991)	32,66 F
● SMIC mensuel (169 h au 1.07.1991	5 519,54 F
● Minimum garanti (au 1.06.1991)	16,39 F
● Plafond de Sécurité sociale	11 620 F
● Indice des prix INSEE national mai 1991	188,7
● Taux d'intérêt légal pour 1991	10,26 %
● Taux de compétence des conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1991	17 400 F

BON D'ABONNEMENT

Nom	Prénom
Adresse	
Code postal	Bureau distributeur

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an
Tarif normal : ..... 235 F ❑
Tarif 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.

DOCUMENTS

REDRESSEMENT JUDICIAIRE. Licenciement des représentants du personnel. Liste nominative. Référé. Réintégration.

Cour de cassation (Ch. soc.) 26 juin 1991 S.A. Concorde c/Pillier. (2 arrêts)

Premier arrêt (Référé - Réintégration).

Sur les trois moyens réunis :

Attendu qu'à la suite de la mise en redressement judiciaire de la société Belletest Diffusion (Société Belletest), un plan autorisant la cession du fonds de commerce de cette société à la société Concorde et prévoyant un certain nombre de licenciements pour motif économique a été homologué par le Tribunal de commerce ; que le mandataire liquidateur a alors demandé à l'inspecteur du travail de licencier un représentant du personnel, Mme Pillier, ce qui lui a été refusé ; que cette salariée qui n'a pas été reprise par la société Concorde a saisi la juridiction prud'homale, statuant en référé, afin d'obtenir sa réintégration dans cette dernière société ;

Attendu que la société Concorde fait grief à l'arrêt attaqué (Angers, 21 décembre 1989) d'avoir, en refusant de constater l'existence d'une difficulté sérieuse retenu sa compétence de juge statuant en matière de référé, ordonné la réintégration au sein de la société Concorde d'un représentant du personnel licencié et de lui avoir accordé une somme à titre de provision sur salaires, alors en premier lieu, que confrontés à une difficulté sérieuse qui résultait de la mise en cause de dispositions d'ordre public contradictoires, les articles L. 122-12 du Code du travail et 62 et 63 de la loi du 25 janvier 1985, les juges d'appel ont pu rendre une décision qu'au prix de l'interprétation des dispositions de l'article 64 du décret du 27 décembre 1985 ; que dès lors, en retenant néanmoins sa compétence de juge statuant en matière de référé, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales et a violé l'article R. 516-31 du Code du travail ; alors, en deuxième lieu, qu'il résulte des dispositions d'ordre public des articles 62 et 63 de la loi du 25 janvier 1985 que le cessionnaire ne peut se voir imposer la reprise de contrats de travail non prévus dans le jugement arrêtant le plan de cession ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt que la liste du personnel repris dans le cadre du plan de cession arrêté par ordonnance du juge-commissaire n'incluait notamment pas Mme Pillier ; qu'en imposant néanmoins à la société Concorde la réintégration de cette salariée, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient et a violé les textes susvisés ; alors, en troisième lieu qu'aux termes de l'article 64 du décret du 27 décembre 1985 le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les catégories professionnelles concernées ; que ce texte se borne à imposer les mentions qui doivent au minimum figurer dans le jugement arrêtant le plan, sans interdire que cette décision fixe la liste nominative des salariés licenciés ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ; alors en quatrième lieu, que la société Concorde qui a signé un plan de cession excluant la reprise du contrat de travail de Mme Pillier n'avait nulle obligation de réintégrer cette salariée ; que dès lors, en se bornant pour justifier la créance salariale de celle-ci à l'encontre de la société Concorde, à affirmer le contraire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 516-31, alinéa 2 du Code du travail ; en cinquième lieu, que la Cour d'appel a constaté que le mandataire alors liquidateur de la société Belletest Diffusion était seul responsable du licenciement irrégulier de Mme Pillier ; que dès lors, en refusant de mettre à la charge de ce dernier la provision sur salaires due à la salariée, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en évinçaient, et a violé l'article R. 516-31 du Code du travail ; alors, enfin, que l'allocation d'une provision en vertu de l'article R. 516-31 du Code du travail dispose que l'existence de l'obligation ne soit pas sérieusement contestable ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel constatait que la société Concorde s'appuyait sur des textes d'ordre public pour contester l'obligation de réintégrer la salariée qui était alléguée à son encontre ; que dès lors, en condamnant néanmoins la société Concorde à payer à Mme Pillier une provision de 35 000 francs, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient, a violé le texte susvisé ;

Mais attendu d'une part, que l'article L. 122.12, alinéa 2 du Code du travail s'applique à une cession totale ou partielle d'entreprise intervenue dans le cadre de l'article 61 de la loi du 25 janvier 1985 ; qu'il n'y est dérogé que dans les limites fixées par l'article 63 de ladite loi ;

Attendu, d'autre part, qu'aux termes de l'article 64 du décret du 27 décembre 1985, le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées ; qu'il s'ensuit qu'une liste nominative des salariés licenciés ou repris par le concession-

naire n'a pas à être dressée et serait en toute hypothèse dépourvue d'effet ;

Attendu, dès lors, qu'après avoir relevé qu'à la date de la cession de l'entreprise le contrat de travail de la salariée protégée dont le licenciement était nul pour être intervenu malgré le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, était toujours en cours de sorte qu'il se pousuivait de plein droit avec la société Concorde, nouvel employeur, la Cour d'appel a exactement décidé que le refus de réintégrer la salariée de la part de cette dernière société, à laquelle était opposable la décision de l'autorité administrative, constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la réintégration de l'intéressée et le versement d'une provision sur les salaires qui lui étaient dus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - S.C.P. Matteï-Dawance et S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Deuxième arrêt (Réintégration du fonds - Ineffectivité des listes nominatives).

Sur le premier moyen :

Attendu qu'à la suite de la mise en redressement judiciaire de la société Belletest Diffusion (Société Belletest), un plan autorisant la cession du fonds de commerce de cette société à la société Concorde et prévoyant un certain nombre de licenciements pour motif économique a été homologué par le Tribunal de commerce ; que le mandataire liquidateur a alors demandé à l'inspecteur du travail de licencier un représentant du personnel, Mme Pillier, ce qui lui a été refusé ; que cette salariée, qui n'a pas été reprise par la société Concorde, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir sa réintégration dans cette société ainsi que le paiement de salaires et de dommages-intérêts ;

Attendu que la société Concorde fait grief à l'arrêt attaqué (Angers, 13 novembre 1990) d'avoir ordonné la réintégration de la salariée, alors, d'une part, qu'il résulte des dispositions d'ordre public des articles 62 et 63 de la loi du 25 janvier 1985, que le concessionnaire ne peut se voir imposer des charges autres que les engagements qu'il a souscrits, concernant notamment la reprise des contrats de travail prévus dans le jugement arrêtant le plan de cession ; qu'il est constant qu'en l'espèce, la liste du personnel reprise dans le cadre du plan de cession arrêté par ordonnance du juge-commissaire n'incluait par Mme Pillier ; qu'en imposant néanmoins à la société Concorde la réintégration de cette salariée, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales et a violé les textes susvisés ; alors, d'autre part, qu'aux termes de l'article 64 du décret du 25 décembre 1985, le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé, ainsi que les catégories professionnelles concernées ; que ce texte se borne donc à imposer des mentions devant impérativement figurer dans le jugement arrêtant le plan, sans interdire que cette décision fixe la liste nominative des salariés licenciés ; que, dès lors, en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu, d'une part, que l'article L. 122-2, alinéa 2 du Code du travail s'applique à une cession totale ou partielle d'entreprise intervenue dans le cadre de l'article 61 de la loi du 25 janvier 1985 ; qu'il n'y est dérogé que dans les limites fixées par l'article 63 de ladite loi ;

Attendu, d'autre part, qu'aux termes de l'article 64 du décret du 27 décembre 1985, le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées ; qu'une liste nominative des salariés licenciés ou repris par le cessionnaire n' a pas à être dressée et serait en toute hypothèse dépourvue d'effet ;

Attendu, dès lors, qu'après avoir relevé qu'à la date de la cession d'entreprise, le contrat de travail de la salariée protégée, dont le licenciement était nul pour être intervenu malgré le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, était toujours en cours de sorte qu'il se poursuivait de plein droit avec la société Concorde, nouvel employeur auquel était opposable la décision de l'autorité administrative, la Cour d'appel a exactement décidé qu'il y avait lieu d'ordonner la réintégration de la salariée au sein de cette dernière société ;

Sur le second moyen :

La société Concorde reproche également à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à Mme Pillier une somme de 20 000 francs à titre de dommages-intérêts alors que la réparation d'un préjudice suppose l'existence d'une faute en relation avec ce préjudice ; que la société Concorde ne pouvait donc voir sa responsabilité engagée en raison de l'irrégularité d'un licenciement décidé et effectué par le syndic ; qu'en décidant néanmoins le contraire, la Cour d'appel a violé les articles 1382 et 1383 du Code civil ;

Mais attendu que les juges du fond ayant constaté la faute de la société Concorde à l'origine du préjudice qu'ils ont réparé, le moyen ne saurait être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - S.C.P. Matteï-Dawance et S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Note

Mme Pillier était déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise de la société Belleteste.

Le 18 mai 1989, le Tribunal de commerce prononçait le redressement judiciaire de l'entreprise. Le 30 mai 1989, le juge-commissaire autorisait par ordonnance la cession du fonds de commerce à la société Concorde. Une liste de salariés repris par la société Concorde était annexée à cette ordonnance. Mme Pillier n'y figurait pas. Le 14 juin 1989, le liquidateur licencie cette salariée et sollicite le 16 juin une autorisation à l'inspecteur du travail, qui la refuse. La société Concorde s'oppose néanmoins à la réintégration de Mme Pillier.

Deux actions sont alors engagées :

– La Cour d'appel d'Angers, saisie en référé, ordonne le 21 décembre 1989 la réintégration. La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel par la société Concorde. Le refus de réintégrer la salariée de la part de cette société « à laquelle était opposable la décision de l'autorité administrative, constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser ». Cette décision est importante. Face à la pratique illégale des listes nominatives, notamment pour licencier les représentants du personnel sans autorisation de l'inspection, ***le juge des référés est compétent pour ordonner immédiatement la réintégration des délégués.*** *(Première décision.)*

– Sur le fond, la chambre sociale condamne la pratique des listes nominatives de salariés licenciés ou conservés par le repreneur, annexées au plan de continuation ou de cession adopté par le Tribunal. En effet, si le juge peut autoriser des licenciements nécessaires à la poursuite de l'activité (art. 63 de la loi du 30.01.85), il doit uniquement indiquer le nombre de licenciements, les activités et catégo-

ries professionnelles concernées (article 64 du décret du 21.04.88).

Dès lors, la Cour estime qu'une telle liste « n'a pas à être dressée et serait en toute hypothèse dépourvue d'effet ».

En application de l'article L. 122-12, alinéa 2 du Code du travail, le contrat de travail de Mme Pillier était toujours en cours à la date de la cession, son licenciement étant nul faute d'autorisation administrative. Par conséquent, « il se poursuivait de plein droit avec la société Concorde, nouvel employeur » (cf. Action Juridique 87, mars 91, p. 15). (Deuxième décision.)

DÉPARTS VOLONTAIRES. Respect de la procédure de licenciement collectif. Consultation du comité d'entreprise.

Cour de cassation (Ch. soc.)
4 avril 1991
Fédération des banques C.F.D.T. c/C.E.P.M.E.

Sur le moyen unique :

Attendu que, le 17 mars 1987, était présenté au conseil de surveillance du Crédit d'équipement des petites et moyennes entreprises (C.E.P.M.E.), un plan social prévoyant la suppression de quatre cents emplois par le recours, jusqu'au 30 juin 1988, à des départs anticipés ou à des départs volontaires, et, au-delà de cette date, à des licenciements si l'objectif des quatre cents suppressions d'emplois n'avait pu être atteint par le volontariat ; que le comité d'entreprise en a été saisi le 19 mars suivant et que, lors de sa réunion du 2 avril, les membres élus ont estimé que les éléments permettant de justifier la suppression de quatre cents emplois n'étaient pas fournis ; que, le 27 avril 1987, le C.E.P.M.E. signait avec le syndicat Force Ouvrière un accord sur les modalités des départs volontaires, et que, le 29 mai, le syndicat C.G.T. adhérait, sous diverses réserves, à cet accord ; qu'au cours d'une réunion du comité d'entreprise tenue le 30 avril 1987, l'employeur a fait savoir qu'à défaut de licenciement collectif, il n'avait pas à recueillir l'avis du comité ; que la Fédération française des syndicats de banques et d'établissements financiers C.F.D.T. a alors saisi le Tribunal de grande instance pour faire juger juridiquement inefficaces les dispositions du plan social et de l'accord du 27 avril 1987, arrêtés sans qu'il ait été procédé aux consultations prévues par la loi et par la convention collective ;

Attendu que le C.E.P.M.E. reproche à l'arrêt confirmatif attaqué (Paris, 24 mai 1989) d'avoir décidé qu'il y avait lieu d'appliquer les articles 49 et 50 de la convention collective des banques et que le comité d'entreprise n'avait pas été régulièrement consulté, alors que, selon le moyen, d'une part, les formalités et procédures de consultation prévues par les articles L. 321-1 et suivants du Code du travail, par les articles 49 et 50 de la convention collective des banques ainsi que par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 s'appliquent expressément aux « licenciements collectifs » ; que constitue un licenciement toute rupture unilatéralement imposée par l'employeur au salarié ; d'où il suit qu'en déclarant lesdites formalités et procédures de licenciement applicables à un plan de réduction d'effectifs ne comportant aucun licenciement mais seulement des départs volontaires se traduisant nécessairement par une résiliation conventionnelle des contrats de travail, la Cour d'appel a violé les dispositions susvisées par fausse application ; alors que, d'autre part, en retenant que le C.E.P.M.E. avait entendu ne pas établir de liste fondée sur les critères d'ancienneté et de situation familiale définis en matière de licenciement par l'article 49 de la convention collective des banques et que l'objectif du plan social était précisément d'éviter les licenciements, pour en déduire qu'il faudrait néanmoins appliquer les procédures prévues par le Code du travail et les accords collectifs en matière de licenciement, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui s'en évinçaient, violant ainsi derechef les dispositions susvisées ; alors que, enfin, en se fondant sur la circonstance inopérante que la direction du C.E.P.M.E. aurait eu l'intention, en cas d'échec de son plan de départs négociés, de recourir ultérieurement à une procédure de licenciement collectif, sans rechercher si le plan social établissait une liste de postes supprimés dont les titulaires devaient être licenciés faute d'accepter un départ volontaire, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 321-1 et suivants du Code du travail et 49 et 50 de la convention collective des banques qui définissent le licenciement pour motif économique comme procédant d'une suppression de poste ;

Mais attendu qu'aux termes de l'articles L. 321-2 du Code du travail, dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément à l'article L. 321-3 ; qu'il en résulte que dès l'instant que, dans le cadre d'une opération de diminution des effectifs d'une entreprise, plus de dix licenciements sont prévus, la procédure de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel est obligatoire ;

Et, attendu que, si le C.E.P.M.E. a choisi de privilégier les départs volontaires, qui peuvent être valablement négociés en vue de parvenir à la résiliation du contrat de travail d'un commun accord, le plan social qu'il a établi tendait à la suppression de quatre cents emplois, au besoin par la voie du licenciement ; que la Cour d'appel a, dès lors, décidé à bon droit que cette opération de gestion du personnel, tendant, pour un motif économique, à la suppression de nombreux emplois s'analysait en un projet de licenciement collectif et était soumise aux dispositions des articles L. 321-1 et suivants du Code du travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cochard, Président - S.C.P. Célice et Blancpain et S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Note

La suppression d'emplois par le biais de « départs volontaires » s'analyse en un projet de licenciement pour motif économique. Il s'agit en effet d'une opération de gestion du personnel imputable par nature à l'employeur et tendant pour un motif économique à la suppression d'emploi. Dès lors, l'employeur doit préa-

lablement respecter les dispositions relatives à la procédure de licenciement collectif, notamment la consultation du comité d'entreprise et les critères conventionnels d'ordre des licenciements (cf. Action Juridique n° 78, p. 22 et Syndicalisme Hebdo, 18.07.91, p. 14).

LICENCIEMENT DE DÉLÉGUÉS. Procédure de convocation à l'entretien préalable. Non-respect. Autorisation de licencier annulée.

Conseil d'État
12 octobre 1990
Demoleon c/S.G.E.E.M.

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire enregistrés les 2 juillet 1988 et 3 mai 1989 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, présentés pour M. Amédée Demoleon, demeurant 15, rue Lieutenant Brassé, à Cayenne (97300) ; M. Demoleon demande au Conseil d'État :

1° d'annuler le jugement du 15 avril 1988 par lequel le Tribunal administratif de Cayenne a rejeté sa demande dirigée contre la décision en date du 24 décembre 1986 par laquelle l'inspecteur du travail de la Guyane a autorisé la Société générale d'entreprises électromécaniques à procéder à son licenciement ;

2° d'annuler pour excès de pouvoir cette décision ;

. . . . . .

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le Code du travail ;

Vu le Code des tribunaux administratifs et des Cours administratives d'appel ;

Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Après avoir entendu :

– le rapport de M. Gosselin, Conseiller d'État,

– les observations de la S.C.P. Lesourd, Baudin, avocat de M. Demoleon,

– les conclusions de M. Tuot, Commissaire du gouvernement ;

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête :

Considérant qu'aux termes de l'article R. 436-1 du Code du travail, applicable au licenciement des représentants du personnel : « L'entretien prévu à l'article L. 122-14 précède la consultation du comité d'entreprise... ou, à défaut du comité d'entreprise, la présentation à l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement » ; qu'aux termes de l'article L. 122-14 : « l'employeur... qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée... en lui indiquant l'objet de la convocation » ; qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur qui envisage de sanctionner une faute par un licenciement doit explicitement faire mention de cette éventualité dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ;

Considérant que la Société générale d'entreprises électromécaniques (S.G.E.E.M.) a, par lettre du 7 novembre 1986 convoqué M. Demoleon, délégué du personnel et membre suppléant du comité d'entreprise à un entretien préalable à des sanctions ; qu'en ne mentionnant pas que celles-ci pouvaient éventuellement consister en un licenciement, ladite société n'a pas satisfait aux exigences des dispositions précitées ; que cette omission entâche d'irrégularité la procédure de licenciement ;

Considérant, en conséquence, que la décision du 24 décembre 1986, par laquelle l'inspecteur du travail de la Guyane a autorisé le licenciement de M. Demoleon était illégale et que le requérant est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cayenne a rejeté sa demande dirigée contre ladite décision ;

DÉCIDE :

ARTICLE 1er : Le jugement en date du 15 avril 1988 du Tribunal administratif de Cayenne et la décision en date du 24 décembre 1986 par laquelle l'inspecteur du travail de la Guyane a autorisé la Société générale d'entreprises électromécaniques à licencier M. Demoleon sont annulés.

ARTICLE 2 : La présente décision sera notifiée à M. Demoleon, à la Société générale d'entreprises électromécaniques – agence de Guyane –, au Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au Ministre des départements et territoires d'outre-mer.

Note

Le respect de la procédure de licenciement des représentants du personnel a un caractère substantiel. Avant la consultation éventuelle du comité d'entreprise et la saisine de l'inspecteur du travail, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable. La convocation doit mentionner l'objet de l'entretien, notamment l'éventualité d'un licenciement si une telle mesure est envisagée par l'employeur (article L. 122-14 du Code du travail). A défaut, la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement est nulle.

LICENCIEMENT POUR HOMOSEXUALITÉ. Discrimination illicite. Atteinte à la vie privée.

Cour de cassation (Ch. soc.)
17 avril 1991
Painsecq c/Association Fraternité Saint Pie X

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-35 du Code du travail et l'article L. 122-45 du même code, dans sa rédaction alors en vigueur ;

Attendu, d'une part, que ces textes interdisent à l'employeur de congédier un salarié pour le seul motif tiré de ses mœurs ou de ses convictions religieuses ;

Attendu, d'autre part, qu'il peut être procédé à un licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ;

Attendu que l'association « Fraternité Saint Pie X » a engagé le 1er février

1985 M. Jacques Painsecq en qualité d'aide sacristain à la paroisse de Saint-Nicolas-du-Chardonnet ; que cette association, ayant appris, à la suite d'une indiscrétion, que M. Painsecq était homosexuel, a estimé que celui-ci ne pouvait être maintenu dans ses fonctions en raison de ses mœurs contraires aux principes de l'Église catholique ; qu'elle a donc licencié ce salarié le 19 juin 1987 ; que M. Painsecq a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt infirmatif attaqué a retenu que l'homosexualité est condamnée depuis toujours par l'Église catholique ; que cette méconnaissance délibérée par le salarié de ses obligations existait indépendamment du scandale qu'un tel comportement était susceptible de provoquer ; qu'il importait peu, dès lors, de savoir si ce comportement n'avait été connu que d'un petit nombre de fidèles et n'avait été révélé à l'employeur que par des indiscrétions ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle s'était bornée à mettre en cause les mœurs du salarié sans avoir constaté d'agissements de ce dernier ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mars 1990, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; 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 Paris autrement composée ;

(M. Cochard, Président - S.C.P. Waquet, Farge et Hazan, S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin et S.C.P. Hubert et Bruno Le Griel, Avocats.)

Note

A la suite d'une indiscrétion, la paroisse de Saint-Nicolas-du-Chardonnet avait appris que son aide sacristain était homosexuel. Elle procédait alors à son licenciement, les mœurs du salarié, contraires aux principes de l'Église catholique, rendant impossible la poursuite du contrat.

La Cour d'appel de Paris, faisant en quelque sorte application du droit canon, retenait une méconnaissance délibérée de ses obligations par le salarié, l'homosexualité étant condamnée depuis toujours par l'Église catholique « avec une fermeté qui ne s'est jamais démentie, pour être radicalement contraire à la loi divine inscrite dans la nature humaine ».

Cette décision est cassée par la chambre sociale de la Cour de cassation. Le seul motif de licenciement tiré des mœurs du salarié tombe sous le coup de l'interdiction visée à l'article L. 122-45 du Code du travail, selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié notamment en raison de ses mœurs ou de ses convictions religieuses. En visant expressément l'article L. 122-45 du Code du travail, la Cour rappelle qu'en un tel cas, le licenciement est nul. Au-delà, c'est le principe même du respect de la vie privée (article 9 du Code civil) qui trouve application. L'homosexualité de l'aide sacristain ressort de la sphère privée de ce salarié et n'a en elle-même aucun lien avec l'exécution du contrat de travail. Seuls des agissements ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association auraient pu causer un licenciement. Tel n'était pas le cas en l'espèce.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL. Travail du dimanche. Refus du salarié. Atteinte à une liberté essentielle. Modification substantielle injustifiée.

Cour d'appel de Douai (5e Ch. soc.)
31 janvier 1991
S.N.C. C.U.U.F. Groupe André c/Mme Adrian

Attendu qu'il résulte des pièces et des observations présentées aux débats par les parties que Mme Viallart a été engagée le 25 juin 1980 par la société C.U.U.F. et Cie "Chaussures André" en qualité de vendeuse et qu'elle a été licenciée le 30 décembre 1987 ;

Attendu que l'employeur fait particulièrement grief à la salariée, tel que cela ressort de la lettre de notification, d'avoir refusé de travailler le dimanche, le 30 août 1987 et le 20 décembre 1987, ainsi que de ne pas avoir respecté le règlement intérieur concernant l'entretien de son rayon ;

Attendu que le dernier grief n'est assorti d'aucun élément objectif déterminant et qu'il ne peut donc être pris en considération dans l'appréciation de la légitimité du licenciement ;

Attendu que, quant au premier reproche, il n'est pas contesté par la salariée qu'elle a opposé un refus à la demande de l'employeur d'assurer un service le dimanche ;

Attendu qu'il y a lieu d'observer que cet horaire provisoire n'entre pas dans les prévisions du contrat en cause ; que par ailleurs la position de la salariée, mère de deux jeunes enfants était motivée par des raisons familiales ; que l'employeur disposait d'autre personnel volontaire et qu'il ne se trouvait pas dans une situation périlleuse ;

Attendu que l'article L. 221-5 du Code du travail institue un droit au profit du salarié : celui du repos dominical ;

Attendu qu'en conséquence l'ouverture le dimanche d'un magasin comme celui en cause ne peut même en présence des autorisations administratives la permettant, sous le bénéfice de l'article L. 221-89 du Code du travail, avoir pour effet de porter atteinte à la liberté essentielle de disposer librement du jour de repos prévu par la loi, qu'ainsi donc l'employeur qui prétend imposer au salarié, sans son accord, une suppression du repos dominical, même occasionnelle, introduit une modification substantielle injustifiée des conditions d'exécution du contrat, telle que le refus de l'accepter par l'intéressé ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement qu'il provoque ;

Attendu que c'est donc à bon droit qu'en l'espèce les premiers juges l'ont estimé ainsi et ont reconnu fondée à hauteur de 115 032 francs la demande de dommages-intérêts exposée par la salariée ;

Attendu que l'allocation en première instance, à la salariée de la somme de 2 000 francs au titre de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile apparaît équitable ;

Attendu que la décision déférée sera donc confirmée en toutes ses dispositions ;

Attendu que la qualification du licenciement entraîne l'application de l'article L. 122-14-4, 2e alinéa ; qu'il convient donc de dire l'employeur tenu de rembourser à l'organisme

concerné les allocations chômage que celui-ci a versé depuis le licenciement et pendant 6 mois ;

PAR CES MOTIFS :

CONFIRME le jugement entrepris ;

CONDAMNE l'employeur au remboursement à l'A.S.S.E.D.I.C. des allocations chômage qu'elle a versée à la salariée pendant six mois à compter de la date du licenciement ;

CONDAMNE l'employeur aux éventuels dépens de première instance et d'appel.

(M. Tredez, Président - Me Rombaut et Me Gauthier, Avocats - M. Yesle, défenseur syndical.)

Note

Le travail du dimanche est à l'heure actuelle au centre de nombreux débats. Jusqu'à présent, les entreprises ont exploré plusieurs pistes pour faire exploser l'interdiction de principe. Dans le secteur du commerce notamment, elles ont recouru au Traité de Rome plaçant ainsi en avant l'atteinte à la libre circulation des marchandises et la liberté des consommateurs de choisir l'occupation de leur temps de loisirs.

L'arrêt ci-dessus rapporté vient opportunément rappeler que le débat sur le travail du dimanche doit aussi prendre en compte la position des salariés. Pour avoir voulu imposer à une salariée, qui l'a refusé, de renoncer à son repos dominical, alors qu'il disposait de personnel volontaire et ne se trouvait pas dans une situation périlleuse, un employeur s'est vu condamner pour avoir licencié cette salariée.

Même en présence d'autorisations administratives le permettant, l'ouverture le dimanche d'un magasin ne peut avoir pour effet de porter atteinte à la liberté essentielle de disposer librement du jour de repos prévu par la loi.

La Cour d'appel en déduit que l'employeur, en procédant ainsi, a introduit une modification substantielle injustifiée des conditions d'exécution du contrat et que le refus du salarié ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

CONVENTION DE CONVERSION. Mesure d'accompagnement. Licenciement économique. Contrôle judiciaire de la cause réelle et sérieuse.

Cour d'appel de Poitiers (Ch. soc.)
12 mars 1991
M. Wiro c/S.A. Minibel

Motifs de l'arrêt :

Attendu que la S.A. Minibel fait valoir que M. Wiro a signé, dans le cadre d'un licenciement pour cause économique, une convention de conversion en date du 18 janvier 1990, emportant adhésion définitive à la date de l'accord entre l'employeur et l'A.S.S.E.D.I.C. ;

Qu'elle en déduit que M. Wiro est mal fondé à exciper ensuite du défaut de motif économique de la rupture, dès lors que conformément à l'article L. 321-6 du Code du travail l'acceptation de la convention de conversion par le salarié emporte, à l'expiration du délai de 21 jours, rupture du contrat de travail d'un commun accord ;

Mais, attendu que la convention de conversion est une mesure d'accompagnement du licenciement pour motif économique, que l'employeur est obligé de proposer au salarié et que l'acceptation de ce dernier ne fait pas obstacle à ce qu'il conteste par la suite la réalité du motif économique qui constitue la cause de la rupture du contrat par l'accord commun des parties ;

Attendu qu'il convient donc d'apprécier le bien-fondé de la décision de licenciement à caractère économique ;

Attendu que la société Minibel fait valoir que fin novembre 1989, il s'est avéré que les ventes réalisées dans les pays dont M. Wiro était responsable étaient très inférieures aux prévisions et surtout ne permettaient pas de couvrir les coûts de fonctionnement du service prévus dans le prix de revient (écart de 21 000 paires de chaussures, soit 19 %), enfin que les résultats définitifs de l'exercice comptable arrêtés au 30 septembre 1989 ont confirmé une baisse très sensible des résultats bénéficiaires de l'entreprise, ce qui a exigé une « décision très rapide de redressement » ;

Attendu toutefois qu'il résulte des pièces comptables versées au dossier que l'entreprise ne connaissait pas de réelles difficultés économiques puisque seuls les bénéfices après impôts, amortissements et provisions ont chuté en 1989 et 1990, tandis que les bénéfices avant impôts sont restés stables :

1986 5 432 215 F
1987 5 344 433 F
1988 5 785 268 F
1989 5 616 760 F

Que par ailleurs, le chiffre d'affaires hors taxes n'a diminué qu'en 1986 :

1987 65 101 502 F
1988 59 902 909 F

pour croître ensuite dans d'importantes proportions :

1988 59 902 909 F
1989 66 639 767 F ;

Que des dotations aux provisions et aux amortissements (600 000 F et 400 000 F) apparaissant à l'exercice 1989 expliquent à elles seules la baisse de bénéfice enregistrés en 1989 ;

Attendu que le capital social a presque doublé entre 1986 et 1990 et que la S.A. Minibel n'a pas nié réaliser d'importants investissements (900 000 F au Mexique) ;

Attendu que la Société ne saurait donc se fonder sur les résultats de l'exercice comptable au 30 septembre 1989 pour dire que s'imposait un « plan de restructuration des activités internationales gérées par M. Wiro » ;

Attendu que ce plan a d'ailleurs consisté en un licenciement de M. Wiro puis en une redistribution des fonctions de celui-ci, sans que son poste soit supprimé, l'essentiel des tâches étant confié à un cadre débutant, Isabelle Goujon, certes placée sous la responsabilité du directeur commercial, mais apparaissant dans les relations commerciales internationales, au vu des pièces versées aux débats, comme « directeur export remplaçant M. Paavo Wiro » ;

Attendu que cette mesure a entraîné pour l'entreprise, non pas une économie nette de 310 000 F par an mais seulement de 130 000 F puisque la "réorganisation" s'est traduite par l'embauche d'un nouveau salarié au coût annuel de 180 000 F (Isabelle Goujon) ;

Attendu qu'il apparaît ainsi que la société Minibel, après avoir pris le risque calculé de recruter un cadre de haut niveau investi d'une responsabilité à la mesure de ses ambitions de développement international, a voulu trois ans et demi plus tard, une fois

mise en œuvre sa stratégie de développement à l'exportation et sans cause réelle et sérieuse d'ordre économique ou structurel, réduire le coût de fonctionnement de son service export en se débarrassant d'un salarié trop bien payé ;

Attendu que le jugement entrepris sera réformé en ce sens ;

Attendu que M. Wiro réclame une indemnité égale à deux ans de salaire, soit 738 000 F ;

Qu'en l'absence de justificatifs sur le préjudice réellement subi, il convient d'allouer à M. Wiro une somme de 192 000 F ;

Attendu que M. Wiro réclame un complément de préavis ; qu'il convient de rappeler qu'une convention de conversion a été conclue avec effet au 1er mars 1990, soit au lendemain de l'expiration du préavis partiel effectué par M. Wiro ;

Que celui-ci ne saurait de ce fait obtenir à la fois le bénéfice d'un complément de préavis et le service des prestations A.S.S.E.D.I.C. dans le cadre de la convention qu'il a acceptée ; que le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a débouté M. Wiro de sa demande relative au préavis complémentaire et aux congés payés s'y rapportant ;

Attendu qu'il sera donné acte à M. Wiro de ce qu'il a été désintéressé de sa prime de participation ; que le jugement sera confirmé sur ce point ; attendu qu'il convient également de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a réservé les droits de M. Wiro comme porteur d'actions dans le capital des sociétés Minibel France et Minibel International ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à M. Wiro la charge de ses frais irrépétibles exposés en première instance et en cause d'appel ; qu'il lui sera accordé de ce chef une somme de 3 000 F ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

CONFIRME le jugement du Conseil de Prud'hommes de Niort en ce qu'il a :

– débouté M. Wiro de sa demande relative au préavis complémentaire et aux congés s'y rapportant,

– pris acte du règlement intervenu sur les sommes revenant à M. Wiro au titre de la participation,

– réservé ses droits comme porteur d'actions dans le capital des sociétés Minibel France et Minibel International ;

RÉFORMANT pour le surplus et y ajoutant ;

DIT que le licenciement de M. Wiro est dépourvu de caractère économique et ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la S.A. Minibel à payer à M. Wiro la somme de 192 000 F à titre de dommages et intérêts ;

CONDAMNE la S.A. Minibel à payer à M. Wiro la somme de 3 000 F en application de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

La condamne aux dépens.

(Mlle Bodin, Président - Me Rousseau et Me Wiehn, Avocats.)

Note

Malgré la décision, très contestable, rendue par la Cour de cassation le 10 janvier 1991 (voir A.J. n° 89, p. 20), la résistance s'organise.

Dans cet arrêt du 12 mars 1991, la Cour d'appel de Poitiers vient rappeler que la convention de conversion n'est qu'une mesure d'accompagnement du licenciement pour motif économique que l'employeur est obligé de proposer au salarié.

Elle en déduit que le salarié, l'ayant acceptée, conserve le droit de contester par la suite la réalité du motif économique qui constitue la cause de la rupture du contrat, par l'accord des parties.

La Cour d'appel restitue bien le débat. Dans pareille hypothèse, on se trouve dans le contexte d'un licenciement économique. Un tel licenciement obéit à des règles strictes. Il doit notamment être motivé par une cause réelle et sérieuse. En l'espèce, les juges ont considéré que le motif invoqué « réduction du coût de fonctionnement du service export en se débarrassant d'un salarié trop bien payé », ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse d'ordre économique ou structurel. Que le licenciement ait pris la forme d'une acceptation par le salarié d'une convention de conversion n'a pas d'influence sur le fait que ce licenciement est non causé.

Il est nécessaire que la Cour de cassation soit à nouveau saisie de cette question et, qu'à la lumière de telles décisions, elle revoit sa propre analyse.

En attendant, continuons la résistance.

LICENCIEMENT. Notification. L'absence de motif précis dans la lettre notifiant le licenciement équivaut à une absence de motif.

Cour de cassation (Ch. soc.)
29 novembre 1990
M. Rogie c/S.A.R.L. Sermaize Distribution

Sur le troisième moyen :

Attendu que M. Rogie, embauché le 15 juillet 1986 par la société Sermaize Distribution et licencié le 14 avril 1987, fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en rappel d'heures supplémentaires, alors que, selon le moyen, la Cour d'appel ne pouvait sans se contredire déclarer non établies la réalité et la durée des heures supplémentaires et constater que les attestations produites démontraient que l'intéressé avait à plusieurs reprises commencé son travail à 6 heures au lieu de 7 heures et alors qu'au surplus une convention de forfait ne se présume pas ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui n'a pas retenu l'existence d'une convention de forfait, a constaté, hors de toute contradiction, que le salarié n'avait pas rapporté la preuve qu'il avait accompli des heures supplémentaires ; que le moyen ne saurait être accueilli ;

Mais sur le premier, le deuxième et le quatrième moyens réunis :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail, alors applicable,

Attendu que, selon ce texte dans sa rédaction alors applicable aux licenciements prononcés pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 ; qu'à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter les demandes du salarié, qui avait reçu notification de son licenciement par une lettre du 14 avril 1987 se bornant à viser « les fautes extrêmement graves » qu'il aurait commises, en paiement

d'une indemnité de préavis, d'une indemnité compensatrice de congés pays correspondant au préavis et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel se fonde sur les pièces versées aux débats pour retenir contre l'intéressé, responsable du rayon boucherie-charcuterie, un ensemble de fautes graves résultant de la présence dans les rayons et dans la chambre froide, de plusieurs paquets de marchandise dont la date limite de vente était expirée depuis plusieurs jours ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'avait énoncé dans la lettre de notification du licenciement, prononcé à titre disciplinaire, aucun motif précis, ce qui équivalait à une absence de motif, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, mais seulement en ce que la Cour d'appel a rejeté les demandes d'indemnité de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur le préavis et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 juin 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.)

Note

La Cour de cassation pose dans cette décision, une règle claire et précise d'interprétation de l'article L. 122-14-2 du Code du travail. L'employeur ne peut établir l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que les motifs n'ont pas été énoncés de façon précise dans la lettre de licenciement (Cf. Syndicalisme Hebdo, 04.04.91, p. 14).

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE. Enseignement privé. Emploi par nature temporaire.

Cour de cassation (Ch. soc.)
26 juin 1991
Beyeler et autres c/S.A.R.L. Académie des Hôtesses

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-3, 2° du Code du travail dans sa rédaction résultant de l'ordonnance 82-130 du 5 février 1982 relative au contrat de travail à durée déterminée ;

Attendu que, selon ce texte, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus, étant déterminés par décret ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mmes et MM. Beyeler, Golian, Lahais, Le Roux, Renolleau, Tassin, Auvray, Bolard, Campo, Creusillet, Daude, de Gramont, Germano, Helion, Philippides, Siancas, Skarimbas, Zumaran, Berbigier, Chihuailaf, Davies, Diallo, Fliess, Galan, Kosinietz, Mace, Massot, Morieult, ont été employés en qualité d'enseignants au sein de l'établissement d'enseignement privé "l'Académie des Hôtesses" en vertu de contrats conclus pour la durée de l'année scolaire ; qu'en mai 1983, l'employeur leur a fait savoir que leur contrat prendrait fin au terme de l'année scolaire en cours ;

Attendu que pour décider que les salariés avaient été titulaires de contrats à durée déterminée et les débouter de leurs demandes en paiement d'indemnités de licenciement, de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a énoncé que les dispositions de l'article L. 122-3, 2° précité s'appliquaient d'une manière générale au secteur d'activité de l'enseignement sans aucune restriction concernant la nature, la forme et la durée de l'enseignement dispensé sauf preuve d'un usage contraire dans l'établissement, laquelle n'était pas établie en l'espèce ;

Attendu cependant, que, dans les secteurs d'activités mentionnés à l'article L. 122-3 précité, au nombre desquels figure l'enseignement, seuls les emplois par nature temporaires peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ; que, dès lors, en ne vérifiant pas si les salariés n'avaient pas assuré des enseignements dispensés de façon permanente dans l'établissement sans autre interruption que celle des vacances scolaires, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 mai 1987, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée.

(M. Cochard, Président - S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin et Me Choucroy, Avocats.)

Note

L'article L. 122-3 2° du Code du travail, dans sa rédaction de 1982 (aujourd'hui L. 122-1-1 3°), prévoit la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée (C.D.D.) pour les emplois pour lesquels « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont déterminés par décret (article D 121-2 du Code du travail).

A l'occasion d'un litige opposant des enseignants recrutés par C.D.D. pour l'année scolaire à un établissement privé d'enseignement, la question posée était de savoir si l'article L. 122-3 2° s'applique d'une manière générale aux secteurs d'activité visés par décret, notamment l'enseignement, quelle que soit la nature, la forme et la durée de l'emploi occupé par les salariés.

La chambre sociale de la Cour de cassation pose fermement le principe que, même dans les secteurs mentionnés à l'article D 121-2 du Code du travail, « seuls les emplois par nature temporaires peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ».

Or, l'activité de ces enseignants était assurée de façon permanente, sans autre interruption que les vacances scolaires. Leur contrat de travail doit être requalifié en C.D.I. Cette interprétation stricte de l'article L. 122-3 2° du Code du travail est induite par le principe fondamental posé à l'article L. 122-1 du Code du travail selon lequel « le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de

pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Cet article L. 122-1 du Code du travail constitue le socle de la réglementation sur les C.D.D., la référence à partir de laquelle doivent être analysés les recours à ce type de contrat, qui constitue une exception au contrat à durée indéterminée.

LICENCIEMENT. Motifs. Un licenciement pour cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs. La perte de confiance ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

Cour de cassation (Ch. soc.)
29 novembre 1990
Mme Fertray c/Sté des Éts R. Wagner et Cie

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Versailles, 30 octobre 1986) que Mme Fertray a été engagée, le 6 mars 1978, en qualité de secrétaire comptable par l'entreprise de construction mécanique Wagner, dans laquelle son mari était déjà employé comme cadre ; que celui-ci, après son licenciement intervenu le 9 décembre 1980 pour motif économique, a fait assigner la société Wagner, le 6 janvier 1982, pour obtenir le paiement des indemnités qui lui étaient dues ; que Mme Fertray a été licenciée à son tour, par lettre du 22 janvier 1982, avec dispense d'exécution du préavis , pour le motif suivant énoncé à la demande de la salariée : « Il y a incompatibilité entre vos fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la société Wagner et le fait d'être l'épouse d'un ancien salarié qui nous attaque devant les tribunaux » ; qu'elle a, alors, attrait la société devant la juridiction prud'homale, pour lui réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient qu'à partir du jour où pour obtenir le paiement de ses indemnités, M. Fertray a assigné la société Wagner en liquidation de biens, au risque d'entraîner la disparition de celle-ci, l'employeur était fondé à ne plus accorder sa confiance à l'épouse de son adversaire ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 octobre 1986, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ;

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 Paris.

(M. Cochard, Président - S.C.P. Guiguet, Bachellier et Potier de la Varde, Avocat.)

Note

A la lecture de l'arrêt ci-dessus rapporté, on peut affirmer qu'il n'existe plus aujourd'hui que deux types de licenciement : le licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié et le licenciement pour motif économique. La fameuse catégorie des licenciements « non-non » (non-économique, non-disciplinaire) n'est plus. Elle devient une des composantes du licenciement inhérent à la personne.

On ne peut que s'en réjouir. En effet, comme l'affirme la Cour de cassation, un tel licenciement doit reposer sur des éléments objectifs. Or, qui dit élément objectif, dit élément vérifiable, notamment par le juge. L'employeur ne pourra plus se contenter d'alléguer une inaptitude professionnelle ou une perte de confiance. Il devra apporter des éléments de fait.

Ce raisonnement conduit à écarter en tant que telle, la perte de confiance comme motif de licenciement, motif subjectif s'il en est. Cela n'implique cependant pas qu'une perte de confiance reposant sur des faits objectifs, vérifiables ne puisse constituer un motif de licenciement réel et sérieux. Reste encore à savoir jusqu'où ira le contrôle du juge du fond et celui de la Cour de cassation.

DROIT DE RETRAIT. Danger grave et imminent. Motif raisonnable. Appréciation *in concreto*. Aggravation de lésions liées aux conditions de travail. Licenciement injustifié.

Conseil de Prud'hommes Vire
21 décembre 1990
Mme Boulais c/S.A. du Noireau

Moyens du Conseil :

Attendu que l'article L. 231-8 du Code du travail institue au profit des salariés, en cas de danger grave et imminent, un droit d'alerte et de retrait, la seule obligation pesant sur le salarié désirant se retirer d'une situation dangereuse étant de le signaler à l'employeur ou à son représentant ;

Attendu que le samedi 17 avril 1989, Mme Boulais refuse d'occuper un poste de travail à la station-service de la S.A. du Noireau considérant que l'occupation de ce poste porterait atteinte à son intégrité physique du fait de devoir manipuler plusieurs fois des charges de 25 kg et de 17 kg représentant les bouteilles de gaz pleines et vides ;

Attendu que la S.A. du Noireau analyse ce refus comme un refus d'exécuter un ordre et de surcroît un abandon de poste ;

Attendu que s'il est vrai que Mme Boulais a quitté l'entreprise pour se rendre chez son médecin traitant en consultation, ce n'est que devant l'obligation qui lui était faite par son employeur de prendre le poste qu'elle considérait comme dangereux pour sa santé et que la seule solution de Mme Boulais était d'aller voir son médecin puisqu'aucune autre solution lui était offerte par son employeur ;

Que la notion d'abandon de poste doit être rejetée ;

Attendu que la S.A. du Noireau considère que le poste à la station-service

n'apporterait pas un danger imminent à la santé de Mme Boulais puisqu'elle avait auparavant occupé ce poste et qu'aucun certificat médical ne lui apportait une quelconque inaptitude physique ;

Que la notion de danger grave et imminent compris à l'article L. 231-8 du Code du travail n'est pas soumis à débat contradictoire entre l'employeur ou son représentant et le salarié concerné pour apprécier son bien-fondé, la seule obligation incombant au salarié étant de prévenir son employeur ;

Qu'il ressort tant des débats que des pièces, notamment le constat d'huissier que Mme Boulais a satisfait à cette obligation ;

Attendu encore qu'il ressort que Mme Boulais souffrait de douleurs lombaires ;

Qu'elle était suivie médicalement ;

Que l'employeur ne peut utilement soutenir de son ignorance de l'état de santé de sa salariée puisque le 14 février 1990 entre autres, le médecin du travail préconisait à titre de conseil, d'éviter la manutention de bouteilles Butane ;

Que nonobstant la S.A. du Noireau n'a pas jugé utile de suivre ces conseils ;

Que Mme Boulais a utilisé avec discernement les dispositions de l'article L. 231-8 du Code du travail ;

Que ce discernement a été confirmé par son médecin traitant le samedi après-midi puisqu'il écrit qu'il offre à Mme Boulais soit un arrêt de travail en plus du traitement médical si elle devait continuer à porter des charges lourdes ou une reprise du travail le lundi suivant avec un certificat médical lui indiquant qu'il serait souhaitable qu'elle évite le port de charges lourdes ;

Que la S.A. du Noireau a, le lundi, refusé de tenir compte de ce certificat qu'elle qualifie maintenant de certificat "à la carte" alors qu'elle aurait pu, contestant ce certificat, faire appel à une contre-visite ou à la médecine du travail pour évaluer si Mme Boulais pouvait, en raison de son état de santé, occuper ledit poste ; qu'elle n'en a rien fait ;

Attendu que l'article L. 231-8-1 du Code du travail interdit toute sanction ou retenue de salaire à l'encontre d'un salarié ou un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ;

Attendu que Mme Boulais a été sanctionnée, et de surcroît par la sanction la plus élevée – faute grave – parce qu'elle avait utilisé la procédure prévue à l'article L. 231-8-1 du Code du travail ;

Que le licenciement doit être déclaré abusif car pris en violation des dispositions de l'article L. 238-8-1 du Code du travail ;

Attendu que Mme Boulais a plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés ;

Qu'elle a été licenciée pour faute grave ;

Qu'en conséquence elle n'a pas perçu ses indemnités de préavis et licenciement ;

Qu'elle doit être remplie de ces chefs de demande ainsi que de l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu qu'en ce qui concerne le règlement de repos compensateurs et d'heures supplémentaires, Mme Boulais ne s'en expliquant pas suffisamment pour que le conseil y fasse droit, il convient de l'en débouter ;

Attendu qu'il ne paraît pas équitable de laisser à la charge de Mme Boulais les frais qu'elle a exposés, et non compris dans les dépens, pour faire valoir ses droits devant le Conseil ;

Qu'il convient donc de lui allouer la somme de 1 500 francs au titre de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Vire, section Commerce, statuant publiquement, contradictoirement, et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

DIT que le licenciement a été pris en violation des dispositions de l'article L. 231-8-1 du Code du travail, donc est abusif ;

En conséquence ;

CONDAMNE la S.A. du Noireau à régler à Mme Boulais les sommes suivantes :

– dix mille cent neuf francs et cinquante huit centimes (10 109,58 F) au titre de l'indemnité de préavis ;

– sept mille cinq cent quatre-vingt douze francs et six centimes (7 592,06 F) au titre de l'indemnité de licenciement.

Ces sommes ci-dessus avec intérêt légal à compter de l'introduction de l'instance ;

– trente mille huit cent soixante-treize francs et vingt-quatre centimes (30 873,24 F) au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse) ;

– mille cinq cents francs (1 500 F) au titre de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

Ces sommes ci-dessus avec intérêt légal à compter du prononcé du jugement ;

DÉBOUTE Mme Boulais du surplus de ses demandes ;

DÉBOUTE la S.A. du Noireau en sa demande reconventionnelle ;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement ;

CONDAMNE la S.A. du Noireau aux éventuels dépens y compris les frais et honoraires d'huissier.

(M. Henry, Président - M. Beaudoin, Défenseur syndical - Me Lepasteur, Avocat.)

Note

L'article L. 231-8-1 du Code du travail reconnaît à tout salarié, estimant qu'une situation de travail constitue un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le droit de s'en retirer.

Ce « droit de retrait » est un droit subjectif apprécié in concreto *par les juges du fond, qui fait obstacle au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ce dernier, en effet, ne peut prendre aucune sanction à l'encontre de salariés s'étant retirés d'une situation « dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent ».*

Dans une station-service, une salariée avait quitté son poste, la manipulation de bouteilles de gaz provoquant des douleurs vertébrales importantes. Son employeur l'avait alors licenciée pour faute grave. Les conseillers prud'hommes ont écarté la qualification d'abandon de poste fautif, la salariée ayant eu un motif raisonnable de cesser l'activité. En effet, ses antécédents médicaux, connus de l'employeur, montraient qu'elle souffrait de douleurs lombaires consécutives à son travail. Ayant de nouveau ressenti les symptômes d'un blocage de la colonne vertébrale, son retrait était justifié. Ainsi, ayant « utilisé avec discernement les dispositions de l'article L. 231-8 », cette salariée ne pouvait être sanctionnée pour les faits reprochés. Dès lors, le licenciement a un caractère abusif.

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Accord sur la formation professionnelle

Quatre syndicats (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., F.O.) et trois organisations patronales (C.N.P.F., C.G.P.M.E., U.P.A.) se sont engagés sur le texte de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation professionnelle et continue.

Nous nous contenterons de rappeler brièvement quelques-uns de ses points essentiels. Pour un commentaire plus complet, nous renvoyons nos lecteurs au dossier paru dans Syndicalisme Hebdo n° 2364 du 11.07.91. En outre, Action Juridique offre à tout abonné qui en fait la demande, une copie de l'accord du 3.07.91. N'oubliez pas de joindre à votre courrier une étiquette d'envoi.

• Formation en alternance.

Le S.I.V.P. (stage) devient un contrat d'orientation, véritable contrat de travail. Il s'adresse à des jeunes de moins de 23 ans, sans diplôme, et vise à leur permettre de s'insérer et s'orienter dans la vie professionnelle. 32 heures par mois sont consacrées aux actions d'orientation.

• Congé individuel de formation.

La contribution financière des entreprises est portée à 0,20 %. Les règles d'ancienneté sont modifiées : 24 mois d'activité salariée* au lieu de 24 mois dans la branche dont 12 dans l'entreprise.

• Droit au bilan de compétence.

Il s'agit d'une création. Il consiste en un droit d'absence de 24 heures (3 jours) avec rémunération pour 12 heures et frais pris en charge entièrement.

• Négociation de branche.

Une obligation de négocier tous les 5 ans dans les branches, sur la formation professionnelle, est créée.

* Est seule donc prise en compte désormais la durée d'activité salariée, sans référence à la branche et/ou l'entreprise.

Travail sur écran

Un décret n° 91-451 du 14.05.91 (*J.O.* du 16.05.91) concerne la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation. Cette nouvelle réglementation est prise en application de la directive communautaire du 29.05.90 (Action Juridique n° 86, p. 25).

Sont soumis aux dispositions du décret, les établissements visés à l'article L. 231-1 du Code du travail dans lesquels des salariés utilisent habituellement et pendant une partie « non négligeable » du temps de travail, des équipements à écran de visualisation.

Pour tous les postes avec écran, l'employeur doit analyser les risques professionnels et les conditions de travail. « Toutes » mesures doivent être prises pour remédier aux risques constatés. L'activité du salarié doit comporter soit des temps de pause, soit des changements d'activité.

De plus, pour l'élaboration, le choix et les modifications de logiciel, ainsi que pour la définition des tâches, l'employeur devra tenir compte d'un certain nombre de facteurs tels que, par exemple, l'adaptation du logiciel à la tâche, sa facilité d'usage, etc.

Chaque travailleur doit bénéficier d'une formation avant sa première affectation à un travail sur écran et chaque fois que l'organisation du poste de travail est modifiée substantiellement.

L'affectation à un travail sur écran doit être précédée d'un examen des yeux et de la vue par le médecin du travail. Cet examen est renouvelé périodiquement. Si nécessaire, les salariés doivent recevoir des dispositifs de correction spéciaux en rapport avec le travail.

Par ailleurs, le décret contient des dispositions ayant trait à l'équipement (caractères de l'écran, clavier, surface de travail, dimensions et aménagement du poste de travail) et les conditions d'ambiance (chaleur, radiations, humidité des locaux, bruit, éclairage).

Ce texte entrera en vigueur le 1er janvier 1993. Pour les matériels mis en service avant cette date, les dispositions concernant l'équipement ne seront applicables qu'à compter du 1er janvier 1997.

Prestations de services : suite du Rush Portuguesa

Les « règles à appliquer aux entreprises de la Communauté économique européenne venant temporairement effectuer une prestation de services en France » font l'objet d'une longue circulaire du ministre du travail en date du 2 mai 1991. Elle vise le domaine du bâtiment et du génie civil. Il s'agit d'un des prolongements de l'arrêt Rush Portuguesa (C.J.C.E. 27.03.91, cf. Action juridique n° 88 Spécial « Droit social communautaire »).

La circulaire indique, notamment, que la possession d'un titre de travail par les salariés, portugais ou espagnols, d'entreprises prestataires de services de ces deux nationalités, n'a plus à être exigée. La distinction entre prestations de services et situations irrégulières « et dénaturées » est reprise, avec des exemples concrets pour ce dernier cas. Sont précisées les règles du droit français applicables à la prestation de services. Par exemple, la circulaire souligne que les prestataires de services et leurs cocontractants doivent être informés que leurs travailleurs en France doivent percevoir un salaire horaire au moins égal au S.M.I.C. Sont aussi rappelées les règles applicables en matière d'hygiène, sécurité, prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

Un troisième volet concerne l'intervention des services de contrôle. Il vise à donner des indications de méthode, notamment quant à la détermination de la régularité de la prestation des services.

Réponses à vos questions

Délégué syndical Conditions de désignation Ancienneté

Lorsqu'un intérimaire est embauché par l'entreprise utilisatrice, la durée des missions effectuées pour le compte de cette dernière au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié (art. L. 124-6).

Par ailleurs, pour pouvoir être désignés, les délégués syndicaux doivent, notamment, travailler depuis un an au moins dans l'entreprise (L. 412-14). L'article L. 124-6 a-t-il une portée générale et peut-il trouver application au regard de l'ancienneté requise pour pouvoir être désigné en tant que délégué syndical ? La Cour de cassation répond par l'affirmative (Cass. Soc. 12.02.91, syndicat C.F.D.T. Commerces services c/Sté Seagull Data Systems et autres). Elle casse le jugement du tribunal d'instance qui avait énoncé que le temps d'ancienneté ne pouvait s'apprécier que si la salariée avait été employée directement par son employeur actuel.

Réunions du C.E. – Assistance d'une sténo

L'établissement des procès-verbaux des réunions du C.E. incombe au secrétaire du comité. Pour accomplir cette tâche, peut-il se faire assister d'une sténo ?

Dès 1980, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis cette possibilité (27.11.80, Bull. n° 852). Pour qu'une telle assistance soit régulière, il faut cependant que le secrétaire ait l'accord de la majorité du comité, conformément à l'article L. 434-3 du Code du travail.

Seule la décision du C.E. importe, aucune autorisation n'ayant à être demandée à l'employeur.

L'opposition éventuelle de ce dernier, à la présence de la sténo, serait constitutive du délit d'entrave au fonctionnement régulier du C.E. Telle est la position très claire de la chambre criminelle de la Cour de cassation (30.10.90, C.E. Michelin de La Chapelle-Saint-Luc c/G. Bourgoin). Dans cette affaire, l'employeur avait été relaxé par les juges du fond alors que tous les éléments de l'infraction étaient réunis : refus de l'employeur d'admettre aux séances du comité la sténo embauchée par le C.E. pour assister le secrétaire et admise aux réunions par vote majoritaire du comité. Le chef d'entreprise ne contestait d'ailleurs pas son opposition qui avait fait l'objet d'un procès-verbal de l'inspecteur du travail. La décision de la Cour d'appel a été cassée.

Exécution défectueuse du contrat de travail : la retenue sur salaire constitue une sanction pécuniaire prohibée

Le Code du travail interdit certaines sanctions. C'est le cas des sanctions pécuniaires (voir Action Juridique n° 80, « La jurisprudence sur les sanctions disciplinaires », p. 11 et s.). Cependant, toute diminution de rémunération n'est pas illicite.

Ainsi, jusqu'à une date récente, étaient reconnues licites les retenues sur salaires opérées en raison de l'exécution volontairement défectueuse du contrat de travail (notamment Cass. soc. 14.01.82, Bull. n° 26). La jurisprudence considérait que l'employeur n'était tenu de verser la rémunération convenue que pour un travail fourni dans les conditions d'exécution normale prévues par le contrat. Or, il semblerait que cette jurisprudence soit remise en cause par un arrêt du 20 février 1991 (Bull. n° 83).

Dans cette espèce, la S.N.C.F. avait retenu une partie des salaires de contrôleurs qui avaient refusé de contrôler les titres de transports des voyageurs entre juin et septembre 1989. Saisie par les intéressés, la formation de référé du conseil de prud'hommes avait ordonné le paiement des sommes retenues, considérant que les diminutions de rémunération constituaient des sanctions pécuniaires prohibées.

A l'appui de son pourvoi, la S.N.C.F. a développé la thèse classique évoquée précédemment. A ses yeux donc, la retenue de salaire n'était que la contrepartie d'une mauvaise exécution des obligations contractuelles des agents : la Cour de cassation n'a pas accueilli cette argumentation et a rejeté le pourvoi, confirmant la décision des premiers juges.

Cet arrêt paraît signifier, qu'en cas de mauvaise exécution du contrat de travail, l'employeur ne peut plus se placer sur le terrain du droit commun (droit des contrats) pour justifier la réduction de rémunération. Celle-ci constitue une sanction, et puisque pécuniaire, elle est illicite.

Vente au numéro

Des anciens numéros d'Action Juridique sont encore disponibles. Liste sur demande à CFDT Presse : 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

Pour s'abonner : tarifs en 1991

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.

Abonnement annuel ordinaire : 235 F ; réservé aux adhérents CFDT : 199 F.

Abonnement annuel pour l'étranger : 289 F.

Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 477 F.

Abonnement groupés avec réceptions individuelles : tarif spécial à partir de 5 ex., s'adresser à CFDT Presse.

Indiquez par lettre vos noms et adresses en capitales, joignez le chèque correspondant à l'ordre de CFDT Presse et envoyez le tout à CFDT Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : (1) 42.03.81.40.

Pour renouveler son abonnement

Utilisez 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

Indiquez 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, indiquez lisiblement la demande, joignez obligatoirement une étiquette d'envoi et envoyez le tout à :
Rédaction Action Juridique, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

Service réponse à vos questions

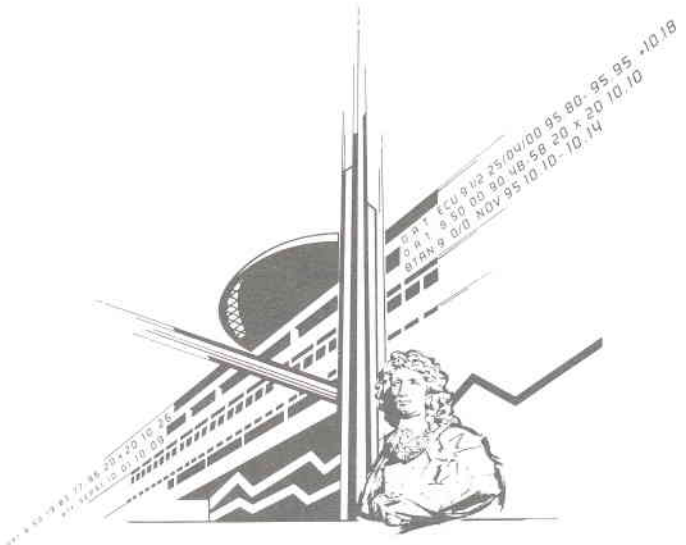
Les abonnés d'Action Juridique peuvent obtenir des précisions sur les sujets traités par la revue. Envoyez votre demande à la rédaction qui vous répondra dans les colonnes de la rubrique « Réponses à vos questions ».

Service classement Action Juridique

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

« Vos droits » sur Minitel : 36.15 - CFDT

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



LES VALEURS DU TRÉSOR

LIQUIDITÉ

SOLIDITÉ

TRANSPARENCE

SÉCURITÉ

POUR EN SAVOIR PLUS CHAQUE MOIS,
ABONNEZ-VOUS AU BULLETIN MENSUEL DES VALEURS DU TRÉSOR

Pour vous abonner, écrire à :
Ministère de l'Économie, des Finances et du Budget
Direction de la communication
Bureau de la diffusion
139, rue de Bercy - Télédoc 536
75572 Paris Cedex 12 - France

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DU BUDGET