action juridique

La prévoyance complémentaire obligatoire

Spécial documents

95
JUILLET 1992 - 50 F

Service Juridique CFDT

SOMMAIRE

Étude

La prévoyance collective complémentaire obligatoire 3

Fonctions publiques

Sommaires de jurisprudence 11

Documents

- Licenciement économique. Suppression d'emploi. Le licenciement ne peut intervenir que si le reclassement du salarié n'est pas possible 13
- Congé parental d'éducation. Electorat 13
- Convention de conversion. Rupture de contrat de travail d'un commun accord. Contrôle du juge de l'existence du motif économique 14
- Marins pêcheurs. Contrat à la part de pêche. Application de la réglementation du S.M.I.C. 15
- Convention collective. Révision. Sauf stipulation expresse, l'avenant qui modifie une convention collective n'est opposable aux salariés que s'il est signé par l'ensemble des syndicats signataires initiaux 16
- Licenciement de délégués. Non-renouvellement d'un CDD. Défaut d'autorisation administrative. Délit d'entrave 17
- Grève. Licenciement. Nullité. Réintégration. Compétence du juge des référés 19
- Astreinte. Indépendante des dommages-intérêts. Cumulable avec les intérêts légaux 20
- Redressement judiciaire. Désignation du représentant des salariés 21
- Droit de retrait. Conditions de mise en œuvre. Définition 22
- Surveillance. Caméra. Tout enregistrement d'images ou de paroles des salariés à leur insu constitue un moyen de preuve ilicite 24

Sélectionné pour vous

- Intéressement et participation
- Salariés élus locaux
- Droit social communautaire
- Tabac et lieux de travail 25

Réponse à vos questions

- C.H.S.C.T. Crédit d'heures
- C.E. Détermination des suppléants
- Titres-restaurants et éloignement du domicile 26

- Encart central réservé aux conseillers prud'hommes I-IV

***A nos lecteurs :** Vous serez sans doute surpris de ne pas voir toutes les rubriques d'Action Juridique dans ce numéro. Nous avons choisi de privilégier les « Documents » pour pouvoir vous offrir les intéressantes décisions dont nous avions connaissance. Dès le prochain numéro, Action Juridique retrouvera sa forme habituelle.*

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 : 12645
Imprimerie Coopérative Chevillon, Sens (✆ 86.65.04.78)

Au nom de la démocratie

Le rapport d'activité de la Cour de cassation, qui vient d'être rendu public, insiste sur l'importance des décisions rendues aux confins du droit et de l'éthique.

Cette évolution ne peut que nous interroger.

N'est-ce pas là une dérive dangereuse ?

La société, d'ailleurs, vilipende régulièrement sa justice. Mais, en même temps, elle lui demande de plus en plus souvent de régler des conflits qu'elle a été incapable de gérer elle-même.

Elle place ainsi les magistrats au cœur de situations pour lesquelles ils n'ont pas été préparés.

N'est-il pas hypocrite, après, d'hurler d'effroi quand se produisent des dérapages et que d'aucuns se croient légitimés à outrepasser leurs pouvoirs ?

La démocratie ne peut qu'être menacée quand son dernier rempart est si fragile.

La justice doit, certes, se reprendre.

Mais n'est-il pas temps que chaque acteur reprenne sa place et ses responsabilités ?

Chacun de nous est et doit être concerné.

La sauvegarde de la démocratie est à ce prix.

C. BATTUT,
Rédacteur en Chef.

Au sommaire du prochain numéro

- Les acords de droit syndical
- Avantages du C.E. et cotisations de sécurité sociale

La prévoyance collective complémentaire obligatoire

Les salariés aspirent à une meilleure protection sociale que celle résultant du régime légal de Sécurité sociale. Le développement du « marché » de la prévoyance en est la démonstration la plus tangible. En outre, la prévoyance complémentaire tend à devenir un outil de gestion sociale de la part des entreprises qui y recourent. Il importe donc d'en connaître les règles essentielles au niveau de l'entreprise. Tel est l'objet de cette étude.

Geneviève RENDU

Quelques définitions en guise d'introduction

- Notion de prévoyance et notion de « régime »
- Prévoyance facultative et prévoyance obligatoire
- Prévoyance individuelle et prévoyance collective

Mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire

- L'accord d'entreprise
  - Le processus de négociation
  - La finalité de la négociation
- Le référendum
- La décision unilatérale de l'employeur

Les éléments constitutifs d'un régime de prévoyance

- Les prestations
  - Le décès
  - L'incapacité temporaire de travail
  - L'invalidité ou l'incapacité permanente
  - Les petits risques
- Le choix des organismes
  - Les organismes habilités à intervenir
  - Le choix
- Les cotisations

Les conséquences de la mise en place d'un régime obligatoire

- Le précompte des cotisations
- Les rapports des salariés avec l'organisme désigné

Quelques définitions en guise d'introduction

Notion de prévoyance et notion de « régime »

Par prévoyance, il faut entendre *« les opérations ayant pour objet la prévention et la couverture des risques décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, ou du risque chômage »*. De cette énumération, qui résulte de l'article premier de la loi du 31 décembre 1989, appelée loi « Évin », on remarquera que seul le risque vieillesse est exclu.

Par « régime », il faut entendre la mise en œuvre d'une solidarité entre les membres d'un groupe face aux incidences de certains risques. *« Pour que joue cette solidarité, il faut que tous les membres du groupe soient contraints de verser à un pot commun des contributions indépendantes de leur vulnérabilité personnelle au risque envisagé, ce pot commun étant affecté au financement des prestations versées aux victimes de ce risque »* (1).

Autrement dit, un régime de prévoyance complémentaire se caractérise par trois éléments : des garanties sous forme de prestations ; un financement sous forme de cotisations identiques pour tous ; la désignation d'un gestionnaire chargé de la mise en œuvre de la solidarité.

Prévoyance facultative et prévoyance obligatoire

Ont un caractère facultatif :

– les systèmes de prévoyance mis en place par un comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles (L. 432-8). En effet, le comité d'entreprise, qui en assure le contrôle et la gestion, ne peut imposer aux salariés leur adhésion.

Ont un caractère obligatoire :

– les régimes mis en place par l'employeur à la suite d'un accord collectif ou d'un référendum ;

– les régimes mis en place par l'employeur de façon unilatérale dans le cadre d'un contrat collectif d'assurance, dit de groupe, sous réserve des dispositions de l'article 11 de la loi "Évin" (2).

Prévoyance individuelle et prévoyance collective

● Une opération de prévoyance individuelle consiste pour une personne à adhérer à une mutuelle ou à signer un contrat d'assurance, indépendamment de l'activité professionnelle qu'elle exerce ou du lieu où elle l'exerce. Il s'agit donc d'une démarche individuelle et volontaire où l'intéressé s'adresse à l'organisme de son choix.

● Une opération de prévoyance collective consiste pour une entreprise à souscrire pour la totalité de ses salariés, ou pour la totalité d'une catégorie professionnelle, à un régime de protection sociale complémentaire auprès d'un organisme. Si le régime a un caractère obligatoire, le salarié n'a plus le choix de l'organisme et ne peut refuser d'adhérer au motif qu'il bénéficie déjà, à titre individuel ou par l'intermédiaire de son conjoint, d'une telle couverture.

Mise en place d'un régime à caractère obligatoire

L'accord d'entreprise

LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION

La négociation d'un accord d'entreprise sur la prévoyance collective complémentaire doit suivre les règles générales de la négociation. On se reportera utilement à l'étude consacrée à ce sujet dans le numéro 92 d'« Action Juridique ». Rappelons que les « accords » conclus entre un employeur et des élus (CE ou DP) n'ont aucune portée juridique. D'une part, les élus n'ont aucune compétence pour engager individuellement des salariés. D'autre part, ce type d'« accord » ne serait pas opposable aux salariés, ces derniers pouvant valablement refuser

(1) J.-J. Dupeyroux : « Les exigences de la solidarité », Droit social, novembre 1990.

(2) Art. 11. – Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système

d'adhérer et refuser le précompte des cotisations sur leurs salaires.

LA FINALITÉ DE LA NÉGOCIATION

L'accord d'entreprise qui, comme tous les accords, ne peut déroger aux dispositions d'ordre public (en particulier celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 portant généralisation de la mensualisation), aura donc pour objet de :

– comporter des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux salariés que celles éventuellement prévues par la convention ou l'accord collectif de branche.

Le caractère plus favorable de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche s'apprécie globalement, c'est-à-dire pour l'ensemble de la collectivité des salariés, et type d'avantage par type d'avantage. Il faut alors comparer, dans l'un ou l'autre des deux textes, les avantages de même nature (3). Par exemple, un salarié qui serait individuellement désavantagé du fait d'un accord d'entreprise ne pourrait se prévaloir des dispositions de la convention collective de branche, dès lors que pour l'ensemble de la collectivité l'accord d'entreprise est globalement plus favorable ;

– créer, en l'absence de dispositions conventionnelles de branche, un régime de prévoyance collective complémentaire propre à l'entreprise ;

– adapter le régime de prévoyance existant lorsqu'une couverture ou un accord de branche vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de l'accord d'entreprise (L. 132-23) ;

– adapter le régime de prévoyance existant à la situation nouvelle créée par une opération de fusion, scission ou changement d'activité ayant pour effet de mettre en cause l'accord en question (L.132-8).

Le référendum

Un régime de prévoyance collective obligatoire peut être mis en place par voie de référendum (4) dès lors que le régime est géré par une institution de prévoyance relevant de l'article L. 732-1 du Code de la Sécurité sociale ou d'une mutuelle. Cette procédure est rarement utilisée. Mais elle peut l'être, notamment en cas d'échec d'une négociation portant sur le même sujet.

La loi parle d'une ratification à la majorité des intéressés d'un projet proposé par le chef d'entreprise, et renvoie à un décret les modalités d'organisation du référendum. Le décret n'est pas paru, à ce jour.

En pratique, les délégués ont intérêt, lorsque cela est possible, à négocier un protocole d'accord portant sur :

● **L'information préalable des salariés.** – C'est-à-dire la remise préalable d'un écrit résumant les prestations et les cotisations, et la tenue d'une réunion destinée à permettre aux salariés de poser des questions, à l'employeur d'y apporter des réponses, aux organisations syndicales de donner leur point de vue.

● **L'organisation du vote.** – L'article R. 731-8 du Code de la Sécurité sociale ne prévoit que le vote à bulletins secrets. C'est la raison pour laquelle les délégués syndicaux ont intérêt à négocier des modalités d'organisation comparables à celles prévues pour les élections professionnelles.

● **Le résultats du vote.** – Il n'existe pas de règle de majorité. D'après une réponse ministérielle, il semble que la majorité des suffrages exprimés suffise dès lors que tous les salariés ont été en mesure de participer au vote (5).

La décision unilatérale de l'employeur

L'article 2 de la loi « Évin » admet la possibilité pour l'employeur de créer un régime de prévoyance obligatoire par voie de décision unilatérale. En pratique, cela revient à autoriser l'employeur à contracter directement un contrat d'assurance groupe avec une compagnie d'assurances.

NE PAS CONFONDRE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ET MENSUALISATION

L'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 prévoit le versement d'un complément minimum aux indemnités journalières de Sécurité sociale dont le financement est à la seule charge de l'employeur.

La loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation a généralisé cette obligation qui est donc devenue d'ordre public.

Les conventions collectives de branche ont apporté des améliorations au régime de base résultant tant de l'accord interprofessionnel que de la loi.

La négociation d'un régime de prévoyance collective obligatoire ne doit pas, par conséquent, aboutir à faire financer par le salarié des obligations légales et conventionnelles incombant exclusivement à l'employeur.

(3) Cass. soc. 25 janvier 1984, Bull. V n° 33.
(4) L. 731-1 du Code de la Sécurité sociale ; L. 121-1 du Code la mutualité.
(5) Réponse ministérielle, Journal Officiel AN, 14 janvier 1953.

Les éléments constitutifs d'un régime de prévoyance complémentaire

Les prestations

Les prestations dépendent des choix opérés quant à la nature du risque à couvrir. Il peut s'agir de la couverture prioritaire des risques lourds mais rares (invalidité, décès, longue maladie) ou/et de la couverture prioritaire des risques bénins mais fréquents.

Pour la C.F.D.T., il faut tenir compte des lacunes du régime de Sécurité sociale (protection dérisoire en cas d'invalidité et protection quasi inexistante en cas de décès) et de l'utilité sociale des garanties compte tenu des caractéristiques de l'entreprise.

LE DÉCÈS

Différentes prestations peuvent être servies à ce titre :

– un capital versé au conjoint survivant, aux enfants, aux héritiers ou, éventuellement, à toute personne désignée ; ce capital est généralement servi par anticipation en cas d'invalidité permanente et totale ;

– une rente au conjoint survivant jusqu'à la date où celui-ci peut bénéficier d'une pension de réversion ;

– une rente éducation attribuée aux enfants jusqu'à l'âge de leur majorité ou jusqu'à la fin de leurs études.

Des combinaisons peuvent être opérées entre ces différentes prestations.

Peuvent aussi s'ajouter des capitaux en cas de décès du conjoint et des allocations d'obsèques.

L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Le versement d'indemnités complémentaires à celles de la Sécurité sociale est déjà prévu par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 et par des dispositions conventionnelles plus favorables. Le coût de cette indemnisation est à la charge exclusive de l'employeur. Les prestations pouvant être servies au titre de la prévoyance complémentaire ne concernent par conséquent que celles versées à l'expiration de la période déjà couverte par le régime de mensualisation. Le versement de ces indemnités peut être limité dans le temps ou bien prendre fin à la date de la reconnaissance d'une invalidité permanente (en cas de maladie) ou d'une incapacité permanente (en cas d'accident du travail).

L'INVALIDITÉ OU L'INCAPACITÉ PERMANENTE

Deux types de prestations peuvent être versées :

– un capital lors de la mise en invalidité (en cas de maladie) ou de la reconnaissance par la Sécurité sociale d'une incapacité permanente partielle ou totale (en cas d'accident du travail) ;

– une rente d'invalidité (en cas de maladie) ou d'incapacité permanente (en cas d'accident du travail) versée en complément de ce que verse la Sécurité sociale pendant la durée de l'invalidité ou de l'incapacité permanente, ou jusqu'à l'âge de la retraite.

LES PETITS RISQUES

Il s'agit de compléter la couverture offerte par le régime de base en permettant la prise en charge partielle ou totale du ticket modérateur à la charge de l'assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques, les frais d'hospitalisation et les frais d'appareillage.

Le choix des organismes

La mise en place d'un régime de prévoyance collective obligatoire s'accompagne le plus souvent de la désignation d'un organisme garantissant les risques couverts.

LES ORGANISMES HABILITÉS A INTERVENIR

Outre la Caisse Nationale de Prévoyance (C.N.P.), soumise à des dispositions particulières, trois types d'organismes sont, depuis la loi « Évin », habilités à mettre en œuvre des opérations de prévoyance.

● **Les mutuelles.** – Il s'agit de groupements à but non lucratif, régis par le Code de la mutualité, qui mènent dans l'intérêt de leurs membres et de leur famille des actions de prévoyance, de solidarité et d'entraide. Les mutuelles se distinguent des compagnies d'assurance par leur caractère non lucratif ; elles se distinguent des institutions de prévoyance par leur domaine d'activité qui n'est pas limité aux seules entreprises et par leur mode de gestion qui n'est pas « paritaire ».

Toutefois, l'article L. 311-3, 3e alinéa du Code de la mutualité, applicable en cas d'opération collective, prévoit que la convention passée avec la mutuelle doit mentionner les modalités de désignation

des délégués représentant à l'assemblée générale les salariés devenus membres de la mutuelle.

● **Les institutions de prévoyance.** – Appelées communément « institutions L. 4 » en raison de l'article du Code de la Sécurité sociale qui les régissait, devenues « institutions L. 732-1 » avec le nouveau Code, les institutions de prévoyance sont, comme les mutuelles, des organismes à but non lucratif. Elles s'en distinguent cependant par leur domaine d'activité qui est limité aux seules entreprises et par leur mode de gestion qui est paritaire.

En effet, l'article R. 731-10 du Code de la Sécurité sociale prévoit que le Conseil d'administration de toute institution comprend au moins par moitié des représentants des ouvriers, employés ou retraités, choisis par les intéressés et désignés conformément aux statuts de l'institution.

En pratique, il s'agit :

– des Caisses de retraite complémentaire dépendant de l'A.R.R.C.O. et de l'A.G.I.R.C., qui ont développé des activités de prévoyance ;

– des institutions de prévoyance à personnalité distincte ayant pour objet de proposer des avantages complémentaires de prévoyance.

● **Les compagnies d'assurances.** – Il s'agit de sociétés privées régies par le Code des assurances. Leur objectif est commercial. Elles se distinguent des mutuelles et des institutions de prévoyance par leur caractère lucratif et l'absence de tout contrôle paritaire.

LE CHOIX

Le pouvoir de désignation d'un organisme dépend étroitement du mode de mise en place du régime de prévoyance collective.

● Si le régime est mis en place par voie d'accord d'entreprise, le choix de l'organisme est l'un des éléments de la négociation. Les organisations syndicales peuvent donc peser sur ce choix.

● Si le régime est mis en place par voie de référendum ou de décision unilatérale, le choix de l'organisme est fait par l'employeur.

Quant aux critères de choix, il faut savoir que la prévoyance collective complémentaire est un marché où compagnies d'assurances, institutions de prévoyance et mutuelles se livrent une concurrence acharnée et pratiquent parfois, à des dégrés divers, des politiques de « dumping » consistant à proposer des taux de cotisation peu élevés afin d'obtenir à tout prix la gestion du régime.

Il faut savoir également qu'en ce qui concerne la qualité des produits et services, l'opposition entre les secteurs lucratifs et non lucratifs n'a pas de raison d'être, car les produits sont de plus en plus sophistiqués et comparables, quel que soit l'organisme intervenant.

LE ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE

RÔLE CONSULTATIF

Le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement à la mise en place ou à la modification d'un régime de prévoyance collective (L. 432-3, dernier alinéa, du Code du travail). Cette obligation d'information et de consultation pèse sur l'employeur, quel que soit le mode de mise en place du régime. Cela concerne donc aussi bien le référendum et la décision unilatérale que la conclusion d'un accord d'entreprise.

RÔLE DE PROPOSITION

Le comité d'entreprise, qui a en charge l'expression collective des salariés dans les domaines professionnel et économique, peut formuler, à son initiative ou à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer le régime de prévoyance (L. 431-4 du Code du travail).

RÔLE DE SUIVI

A la demande du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel), le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise le rapport sur les comptes de la convention ou du contrat. L'organisme gestionnaire est tenu de fournir ce rapport chaque année au chef d'entreprise (L. 432-3-2 du Code du travail).

Pour la C.F.D.T., il y a lieu de privilégier :

– les organismes à but non lucratif contrôlés par des salariés ou leurs représentants, ce qui revient à privilégier les mutuelles et les institutions de prévoyance ;

– parmi les mutuelles et institutions de prévoyance, les organismes appliquant les recommandations de la F.N.MA.F. et des organisations professionnelles pour la mise en place d'un régime de prévoyance (6) ;

– parmi les organismes appliquant la recommandation, les organismes faisant preuve de sérieux lors des appels d'offres.

(6) Il s'agit des recommandations faites par la Fédération nationale de la Mutualité française et des cinq organisations syndicales représentatives (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., F.O. et F.E.N.), ainsi que de la C.G.P.M.E.

Les cotisations

La mise en place d'un régime de prévoyance collective obligatoire suppose l'organisation d'un financement, c'est-à-dire le versement de cotisations à l'organisme gestionnaire. Le financement résulte généralement d'une cotisation d'origine patronale et d'une cotisation salariale.

● Si le régime de prévoyance est mis en place par voie d'accord d'entreprise, le niveau du taux de cotisation, l'assiette de celle-ci, la répartition entre la part patronale et salariale, font l'objet de la négociation au même titre que le niveau et la nature des prestations.

● Si le régime de prévoyance est mis en place par référendum ou par décision unilatérale, le niveau, l'assiette et la répartition sont en pratique décidés par l'employeur et l'organisme gestionnaire, sans que les représentants des salariés aient leur mot à dire.

Les conséquences de la mise en place d'un régime obligatoire

Le précompte des cotisations

Tout dépend du mode de mise en place du régime de prévoyance.

● Si le régime est mis en place par voie d'accord collectif d'entreprise, les salariés sont tenus d'accepter le précompte sur leur salaire des cotisations au régime de prévoyance (7).

● Si le régime est mis en place par voie de référendum, les salariés sont également tenus d'accepter le précompte. La Cour de cassation considère en effet que le référendum doit être assimilé à un accord d'entreprise établi dans l'intérêt des salariés. Par conséquent, la modification apportée aux conditions d'exécution du contrat de travail du fait du précompte s'impose à chacun d'eux (8).

● Si le régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur qui signe un contrat d'assurance groupe avec une compagnie d'assurances, la situation des salariés dépend de leur date d'embauche.

Les salariés embauchés après la signature du contrat d'assurance groupe sont tenus d'accepter le précompte. La Cour de cassation considère qu'en s'embauchant, les salariés ont tout naturellement adhéré à toutes les conditions fixées par l'employeur (9).

Par contre, les salariés employés dans l'entreprise avant la signature du contrat ne peuvent être contraints de cotiser contre leur gré. Ceci résulte de l'article 11 de la loi « Évin » qui a entériné la jurisprudence de la Cour de cassation (10).

En cas de refus, le licenciement des salariés devrait normalement être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les rapports des salariés avec l'organisme

Tout dépend de l'organisme gestionnaire.

● S'il s'agit d'une mutuelle, les salariés deviennent automatiquement participants à titre individuel. Ils peuvent suivre le régime mis en place par le biais des délégués désignés pour participer à l'assemblée générale.

● S'il s'agit d'une institution, l'entreprise et les salariés entrent automatiquement dans la collectivité des adhérents et des participants à l'institution. Les salariés peuvent participer à la gestion de cette dernière dans les conditions prévues par les statuts.

● S'il s'agit d'une compagnie d'assurances, les salariés deviennent des adhérents passifs du régime mis en place.

Dans les trois cas de figure, les salariés doivent bénéficier d'une information appropriée. L'article 12 de la loi « Évin » prévoit, en effet, que l'employeur souscripteur d'une convention ou d'un contrat conclu avec l'un ou l'autre des organismes gestionnaires est tenu de remettre à l'adhérent une notice d'information détaillée, qui définit notamment les garanties prévues et leurs modalités d'application.

(7) Cass. soc. 5 juin 1986 - R.V.I. c/Azouz - Bull. V n° 290.
(8) Cass. soc. 5 janvier 1984 - Droit social mars 1985, p. 192.
(9) Cass. soc. 2 juin 1988 - Aumaître c/S.A. Develec - Législation sociale n° 6123.
(10) Cass. soc. 14 janvier 1976 - Philips c/Maillard.

LES INCITATIONS FINANCIERES AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE COMPLÉMENTAIRE

La mise en place d'un régime de prévoyance présente l'avantage pour l'employeur et pour les salariés de pouvoir, sous certaines conditions, être totalement exonérés des charges sociales ou d'impôts.

LA FISCALITÉ

L'article 83 du Code général des impôts permet, dans certaines limites, l'exonération de l'impôt sur le revenu des cotisations versées aux organismes de prévoyance auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire (*).

LES CHARGES SOCIALES

L'article L. 242-1, alinéa 4, du Code de la Sécurité sociale indique que les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires et de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations pour la partie inférieure à un montant fixé par décret.

(*) En principe, cette déduction est faite automatiquement par votre employeur.

QUELQUES CHIFFRES UTILES

● SMIC horaire (au 1.03.1992)	33,31 F
● SMIC mensuel (169 h au 1.03.1992)	5 629,39 F
● Minimum garanti (au 1.03.1992)	16,72 F
● Plafond de Sécurité sociale	11 870 F
● Indice des prix INSEE national mars 1992	193,6
● Taux d'intérêt légal pour 1992	9,69 %
● Taux de compétence des Conseils de prud'hommes en dernier ressort pour 1992	18 200 F

BON D'ABONNEMENT

Nom	Prénom
Adresse	
Code postal	Bureau distributeur

Je m'abonne à Action Juridique pour 1 an
Tarif normal : ..... 250 F ❑
Tarif adhérents CFDT : ..... 215 F ❑
Jumelé avec le code des fonctions publiques : ..... 499 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.

Un numéro spécial d'Action Juridique :

Protection et licenciement des délégués

Le numéro 94 d'Action Juridique est entièrement consacré à la protection des délégués en matière de licenciement.

Consacrer un numéro complet à ce sujet peut surprendre ; le « fait » syndical est reconnu par les textes et les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur. Mais, l'écart est encore très grand entre textes et réalités.

Licenciements sans autorisation, refus de réintégration... sont malheureusement choses bien actuelles et trop fréquentes. Les contentieux qui en découlent sont touffus, complexes, difficiles à maîtriser.

Le numéro 94 d'Action Juridique vise à donner aux équipes syndicales les outils permettant de mieux connaître :

– le champ d'application du statut protecteur ;

– la procédure de licenciement et les recours administratifs ;

– la nullité du licenciement (réintégration et indemnisation) ;

– l'action judiciaire : les différents « acteurs » (juge des référés, juge du fond, juge pénal) et l'articulation des procédures.

Bien que compris dans l'abonnement, vous pouvez commander des exemplaires supplémentaires de ce numéro.

BON DE COMMANDE

Numéro 94, **Spécial Protection des délégués**
1 à 4 exemplaires : 50 F – A partir de 5 exemplaires : 40 F

Nombre : soit : F

Ci-joint un chèque à l'ordre de C.F.D.T.-Presse de F

Nom : ..... Prénom : .....
Adresse : .....
Code Postal : ..... Ville : .....

A photocopier et à retourner à :
C.F.D.T.-Presse, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19

Sommaires de jurisprudence

MUTATION. AVIS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE. (Conseil d'État, 25 mars 1992,*).

L'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, portant dispositions relatives à la fonction publique de l'État, prévoit qu'une mutation doit être soumise préalablement à l'avis de la commission administrative compétente. Cependant, l'avis peut être sollicité postérieurement à la décision de mutation lorsqu'existe une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement.

Dans l'espèce soumise au Conseil d'État, le Ministre de la défense avait demandé l'avis de la commission après la décision de mutation, sans justifier des conditions requises dans cette hypothèse. Sa requête visant à voir annuler le jugement du tribunal administratif de Fort-de-France, ayant annulé pour excès de pouvoir les décisions ministérielles de changement d'affectation et de mutation, a été rejetée.

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE. CONDAMNATION POUR AGISSEMENTS CONTRAIRES AUX MŒURS. REJET DE LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION. PAS DE CONSULTATION PRÉALABLE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (Conseil d'État, 2 mars 1992, **).

M. O..., professeur de collège d'enseignement technique, fit l'objet d'une condamnation pénale, inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire qui entraîna la déchéance de ses droits civiques. Par application de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983, le Ministre de l'éducation nationale radia l'intéressé du corps des professeurs de collège d'enseignement technique.

Par arrêt du 17 octobre 1985, la Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion releva M. O... de la déchéance de ses droits civiques mais rejeta sa demande tendant à l'exclusion de l'inscription de la condamnation au bulletin n° 2 de son casier judiciaire. Le 22 février 1986 l'intéressé présenta une demande de réintégration dans son corps d'origine. En effet, en vertu de l'article 24 de la loi susvisée une demande de réintégration peut être faite à l'issue de la période de privation des droits civiques. Avant de prendre sa décision, le ministre doit consulter la commission administrative paritaire. Or, dans le cas de M. O... cette consultation ne fut pas opérée.

L'intéressé saisit alors le tribunal administratif, puis le Conseil d'État pour voir annuler la décision implicite de rejet du Ministre de l'éducation nationale. Sa requête fut rejetée par application de l'article 4 de la loi du 25 juillet 1919 relative à l'organisation de l'enseignement technique. Ce texte indique que : « sont incapables de diriger une école publique ou privée d'enseignement technique ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit, ceux qui ont subi une condamnation judiciaire pour crime de droit commun ou pour délit contraire à la probité et aux mœurs ». La condamnation dont avait fait l'objet M. O..., correspondait au second cas de figure. Dès lors, le ministre était tenu de rejeter la demande de réintégration sans avoir à consulter la commission administrative paritaire.

GREVE ILLÉGALE. DÉFINITION DE LA FAUTE JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT D'AGENTS PUBLICS (Conseil d'État, 8 janvier 1992, Droit social n° 5, p. 469 et suiv.).

Les modalités de la grève des personnels civils de l'État, des départements et des communes mais aussi des personnels des établissements et organismes chargés de la gestion d'un service public sont réglées par les articles L. 521-2 et suivants du Code du travail. Notamment, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Ce dernier doit émaner de l'organisation ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il doit préciser les motifs de la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que sa durée limitée ou non. En outre, il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement du mouvement à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme concerné (article L. 521-3 du Code du travail). Dans ce contexte, la participation à une grève dont le préavis ne respecte pas les dispositions légales constitue-t-elle une faute justifiant le licenciement ? Telle est la question à laquelle le Conseil d'État a répondu dans cette affaire où le préavis était parvenu à l'O.P.H.L.M. seulement trois jours avant la grève et émanait d'une organisation syndicale ne remplissant pas les conditions de représentativité. Voici la réponse du Conseil d'État : « La participation.... n'a pas été constitutive

d'une faute de la part des intéressés, dès lors qu'il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que leur attention ait été appelée sur la nécessité de vérifier que le préavis de grève respectait les dispositions précitées de l'article L. 521-3 du Code du travail et qu'ils n'ont, par suite, pas méconnu sciemment ces dispositions ». Cette solution, proposée par le commissaire du gouvernement, est la même que celle qui a été retenue par la Cour de cassation pour écarter la faute lourde dans le cas de salariés d'une société privée gérant un service public (Cass. soc. 5 juin 1984, Bull. V, p. 175). L'élément prépondérant réside donc dans l'intention délibérée de violer les dispositions légales. A cet égard le commissaire du gouvernement ajoute que le gréviste pourrait être sanctionné lorsqu'il participe à une grève pour laquelle l'autorité administrative a « par une voie suffisamment publique et officielle récusé » la régularité du préavis.

Dans un second temps, après avoir constaté que la participation à la grève irrégulière ne constituait pas une faute, le Conseil d'État a considéré que l'absence pendant le service n'était pas constitutive non plus d'une « faute professionnelle » dès lors que les agents avaient pris « les précautions habituelles qu'ils devaient prendre lorsqu'ils s'absentaient en vue de garantir la sécurité des habitants des immeubles ». Précisons que les gardiens s'étaient absentés de leurs loges pendant 1 h 30.

DROIT SYNDICAL. DÉCHARGE D'ACTIVITÉ DE SERVICE. PARTICIPATION À UNE MANIFESTATION DE SOUTIEN. LIEN AVEC LE MANDAT SYNDICAL (Tribunal administratif de Besançon, 10 mai 1991, Droit social novembre 91, p. 783 et suiv.).

Les articles 16 et suivants du décret du 3 avril 1985 prévoient des décharges d'activité de service au titre d'activités syndicales. L'administration peut-elle contrôler l'utilisation des heures de décharge avant d'en effectuer le paiement ? C'est la question préalable posée au tribunal administratif dans cette espèce où le maire de Besançon avait retenu deux journées d'absence sur le traitement des intéressés qui s'étaient rendus à Nice, sur mandat d'un syndicat, pour participer à une manifestation de soutien concernant la situation des personnels d'une autre commune. Le tribunal ne répond pas explicitement à cette question. On peut penser toutefois qu'il adopte la position du commissaire du gouvernement. Celui-ci estime que l'administration peut opérer un contrôle préalable sur la régularité de l'utilisation des heures de décharge et donc, le cas échéant, retenir le paiement de ces heures.

Mais, la participation à la manifestation de soutien se rattache-t-elle à l'exercice d'un mandat syndical ? A cette question centrale, le commissaire du gouvernement répond par l'affirmative en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de mission des délégués syndicaux et, notamment, à l'arrêt du 23 janvier 1990 (Action Juridique n° 84, p. 18). Dans cette affaire, la Chambre sociale a considéré que la participation à une manifestation tenue à l'occasion d'une visite du chef de l'État sur le thème de la défense de l'emploi entrait dans le cadre des attributions légales d'un délégué syndical.

Pour le commissaire du gouvernement, le rassemblement de Nice « n'était pas étranger à la défense des intérêts des agents des collectivités locales ». Il fut suivi par le tribunal administratif qui considéra que la participation de délégués syndicaux à une manifestation de soutien, concernant la situation de personnels d'une autre commune « se rattache à l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des décharges d'activités de service ».

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE. AVANCEMENT D'ÉCHELON À L'ANCIENNETÉ MINIMALE (Conseil d'État, 11 mars 1992, *).

L'article 78 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que l'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordée de plein droit. Par contre, l'avancement à l'ancienneté minimale peut être accordée au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie. Dans ce dernier cas, une grande part d'appréciation est laissée à l'administration pour accorder ou refuser l'avancement. Quel est le contrôle du juge ? En cette matière, le Conseil d'État contrôle l'erreur manifeste d'appréciation. Ainsi, a-t-il considéré que le maire d'Angers avait entaché d'une telle erreur sa décision de refus d'avancement d'échelon d'une infirmière responsable de crèche. Ce refus était motivé par la manière de servir de l'agent au cours des derniers mois, manière qui ne justifiait pas « cet avancement exceptionnel ». Or, l'intéressé avait reçu la note la plus élevée dans l'échelle de notation, assortie de la mention de son supérieur hiérarchique qu'elle était « une très bonne responsable de crèche ». De tous ces éléments ressortait l'erreur manifeste du maire dans l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent.

* Cette décision sera mentionnée dans les tables du Recueil Lebon.
** Cette décision sera publiée au Recueil Lebon.

DOCUMENTS

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE. Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible.

Cour de cassation (Ch. soc.)
1er avril 1992
Assurance mutuelle universitaire c/Mme Dutot

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Dutot, entrée le 15 mai 1963 en qualité d'aide-comptable au service de l'Assurance mutuelle universitaire, a été comprise dans un licenciement économique collectif prononcé le 27 mai 1987 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rouen, 23 mai 1989) de l'avoir condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que, selon le moyen, si le juge prud'homal ne peut reconnaître à un licenciement économique une cause réelle et sérieuse qu'après avoir vérifié l'existence du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que le caractère effectif de la suppression de l'emploi occupé par le salarié, il n'entre pas dans ses pouvoirs de s'opposer à un tel licenciement en se substituant à l'employeur pour apprécier le bien-fondé de la décision prise par ce dernier ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, tout en constatant que le licenciement de Mme Dutot était intervenu après la suppression de son poste et dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant les articles L. 122-14-3 et L. 511-1 du Code du travail ;

Mais attendu que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible ; que la Cour d'appel a relevé que Mme Dutot avait la compétence et l'expérience professionnelle lui permettant d'occuper l'emploi vacant depuis le 5 janvier 1987 au service de comptabilité et qui a été pourvu par recrutement extérieur le 3 août 1987 ; qu'elle a pu, en conséquence, décider que le licenciement n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

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

Note

A l'occasion de la contestation de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique, la Cour de cassation énonce qu'un tel licenciement « ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible ».

En l'espèce, la salariée licenciée avait la compétence et l'expérience nécessaires pour occuper un emploi vacant dans l'entreprise.

Cette décision mérite l'attention à un double titre :

– D'une part, autour de la notion de reclassement apparaît une certaine exigence du caractère sérieux d'un licenciement pour motif économique.

Les possibilités d'un reclassement s'apprécient en fonction de la qualification ou du niveau hiérarchique des intéressés, et dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, du groupe. Ce n'est que lorsqu'un tel reclassement n'est pas envisageable que le licenciement apparaît dès lors inéluctable.

– D'autre part, cette évolution de la jurisprudence conduit à exiger de l'employeur une gestion des emplois au regard de l'ensemble de l'entreprise, et non poste par poste pris isolément, ainsi qu'une meilleure utilisation des compétences internes.

Ainsi, lorsqu'est envisagée la suppression d'un poste, l'employeur ne peut licencier le salarié tout en procédant par ailleurs à une embauche extérieure pour pourvoir un poste vacant, alors que le salarié licencié était en mesure d'occuper ce poste.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION. Electorat. Le salarié dont le contrat de travail est suspendu est électeur.

Cour de cassation (Ch. soc.)
8 avril 1992
Syndicat C.F.D.T. du commerce et des services du Bas-Rhin c/Sté Européenne de Supermarchés

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que le syndicat C.F.D.T. du commerce et des services du Bas-Rhin fait grief au jugement attaqué de l'avoir débouté de sa demande tendant à l'an-

nulation du premier tour des élections des membres du comité d'entreprise de la Société Européenne de Supermarchés ayant eu lieu le 12 juin 1990 au motif que le quorum de 122 voix devait être atteint ; que la C.F.D.T. en a obtenu 114 ; que l'impossibilité dans laquelle cinq salariés se sont trouvés de voter n'a pu fausser le résultat du scrutin, alors, selon le pourvoi, que Mme Wackenheim se trouvait en congés payés à la date des élections et était donc dans l'impossibilité absolue de se rendre au bureau de vote ; qu'en en décidant autrement, le tribunal a violé les articles L. 433-2 et 433-9 du Code du travail ; et alors que le syndicat avait fait valoir, aux termes de ses conclusions, que Mme Wackenheim n'avait pu matériellement faire la demande de vote par correspondance dont la date butoir était, conformément au protocole préélectoral, le 31 mai ; qu'en laissant ces conclusions sans réponse, le tribunal a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que l'article 10 du protocole d'accord préélectoral prévoyant l'organisation du vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au bureau de vote, le tribunal d'instance, appréciant la commune intention des parties, a estimé que l'impossibilité visée par cet article s'analysait en une impossibilité matérielle ; qu'ayant constaté que la salariée en congé de maternité était revenue le 4 juin 1990 dans l'entreprise et avait pris ses congés payés le 5 juin, le juge du fond a pu décider, répondant aux conclusions, que la salariée n'était pas dans l'impossibilité absolue de se rendre au bureau de vote ;

Et sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu qu'il est encore reproché au jugement d'avoir statué comme il l'a fait alors, selon le pourvoi, que la date butoir pour demander à voter par correspondance étant le 31 mai, M. Erbs ne pouvait à cette date effectuer une telle demande en prévision d'un congé de maladie devant commencer à compter du 6 juin ; qu'en ne recherchant pas si le salarié avait pu, dans ces conditions, effectuer une demande de vote par correspondance dans les délais requis, le tribunal a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 433-4 du Code du travail ;

Mais attendu que le tribunal d'instance a constaté que le salarié s'était trouvé en congé postérieurement à la date d'expiration du délai pour adresser la demande de vote par correspondance ; qu'il a ainsi justifiésa décision ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa première branche :

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

Attendu que le juge du fond n'a pas répondu aux conclusions du syndicat faisant valoir que MM. Kuhn et Pfichter n'avaient pas reçu le matériel de vote par corresponsance ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Et sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :

Vu l'article L. 433-4 du Code du travail ;

Attendu que pour dénier à Mme Schaeffer la qualité d'électeur, le jugement a retenu que la salariée était en congé parental d'éducation et se trouvait ainsi dans une période de suspension du contrat de travail sans rémunération ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié dont le contrat de travail est suspendu est électeur, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, dans les limites du moyen, le jugement rendu le 31 octobre 1990, entre les parties, par le tribunal d'instance d'Haguenau ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Strasbourg.

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

Note

Cet arrêt (4e branche du moyen) tranche positivement la question de l'électorat des salariés en congé parental d'éducation. S'agissant de salariés dont le contrat est suspendu à l'occasion d'un congé pouvant dépasser un an (cf. L. 122-28-1) et qui ne sont pas, en principe, rémunérés par l'employeur, l'hésitation était permise ; on sait en effet que la Cour avait, dans le passé, écarté de l'électorat des salariés en congé de longue durée non rémunéré (cf. Soc. 4 juillet 1990, Jurisprudence sociale U.I.M.M. n° 90/531 pour des salariés en longue maladie). La formule très générale de l'arrêt, qui sera publié au Bulletin de la Cour, semble mettre fin aux hésitations antérieures : « Le salarié dont le contrat de travail est suspendu est électeur ». La règle posée ici pour l'élection au comité d'entreprise vaut, a fortiori, pour les élections de délégués du personnel. Reste à espérer que la Cour s'en tiendra désormais à cette règle simple et claire.

CONVENTION DE CONVERSION. La rupture d'un commun accord des parties implique l'existence d'un motif économique de licenciement, qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation.

Cour de cassation (Ch. soc.)
29 janvier 1992
M. Meyer et C.F.D.T. c/Société ACI Champagne

Reçoit la Confédération française démocratique du travail en son intervention ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Meyer a été engagé le 1er septembre 1983 par la société Jeumont-Schneider au sein de laquelle il a exercé en dernier lieu les fonctions de chef responsable de l'atelier de circuits imprimés ; que cet atelier ayant été cédé en septembre 1986 à la société ACI Champagne, M. Meyer est passé au service de cette dernière société sans que les éléments essentiels de son contrat de travail ne soient modifiés ; qu'en janvier 1987, la société ACI Champagne a créé un poste de directeur général ; que le 7 octobre 1987, M. Meyer a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique au motif que son poste était supprimé ; qu'il a adhéré à une convention de conversion ;

Attendu que la société ACI Champagne fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à M. Meyer une

PRUD'HOMME INFO

LA LETTRE DU CONSEILLER

Édito

CHI VA PIANO

En juillet 1990, la C.F.D.T. avait écrit au président du Conseil supérieur de la prud'homie pour lui demander, notamment, d'initier un débat sur la convocation des parties devant le bureau de jugement (voir Prud'homme Info in A.J. n°85).

La question fut abordée une première fois en septembre 1990 puis, après avoir été annoncé à plusieurs reprises, un débat eut lieu en juin 1991.

Le ministère de la Justice précisait alors qu'il proposerait rapidement au Conseil supérieur une modification des textes réglementaires en vigueur.

Tout semblait aller pour le mieux.

Las, le temps passait et à nouveau la question, bien qu'inscrite à l'ordre du jour, était retirée et reportée à une séance ultérieure.

Enfin, lors de sa réunion de mai 1992, le projet de décret était présenté au Conseil supérieur.

Ce texte devait être particulièrement difficile à rédiger pour avoir mobilisé la Chancellerie aussi longtemps, devez-vous penser.

A vous de juger :

« Article premier : (1)

A l'article R. 516-26 du Code du travail, il est ajouté deux alinéas, ainsi rédigés :

« Si au jour fixé pour le jugement, le défendeur ne comparaît pas, il est statué sur le fond.

S'il apparaît que le défendeur n'a pas été joint, sans faute de sa part, par la première convocation, le bureau de jugement décide qu'il sera convoqué à une prochaine audience, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur. »

Cela ne vous rappelle-t-il rien ?

Catherine BATTUT.

(1) Ce texte n'est encore qu'à l'état de projet.

Faits et procédures

RELATIONS DU TRAVAIL : 200 000 AFFAIRES EN 1990

Dans le cadre de son bulletin d'information « Infostat Justice », la Chancellerie vient de faire le point sur le contentieux des relations du travail en 1990 (1).

Cette intéressante étude a été réalisée à partir de la source statistique que constitue le répertoire général (R.G.C.).

Les données ainsi fournies par le R.G.C. permettent de décrire notamment l'objet des demandes.

Voici quelques extraits de cette étude concernant plus particulièrement le contentieux prud'homal (2).

« Les demandes prud'homales presque exclusivement formées par les salariés.

Devant les C.P.H., 98 % des demandes sont introduites par les salariés. Les statistiques n'isolent pas les cas où l'action du salarié est exercée par les syndicats (3). Quant aux demandes formées par les employeurs, elles restent marginales.

Les salariés qui saisissent les C.P.H. relèvent majoritairement des sections commerce et industrie (respectivement 36 et 31 %) et dans une moindre mesure des sections activités diverses et encadrement (autour de 15 % chacune) ; la section agriculture reste marginale : moins de 3 % des demandes.

70 % des salariés qui saisissent le Conseil de prud'hommes sont des hommes. Cependant, cette proportion varie selon la section saisie. Elle atteint environ 80 % devant les sections industrie et encadrement. La part des hommes est en revanche plus faible devant les sections commerce et activités diverses (respectivement 63 et 48 %).

Les C.P.H., juges des créances salariales autant que des ruptures.

Le Conseil de prud'hommes est souvent présenté comme la juridiction du licenciement. Ceci sous-entend qu'il est

(1) Infostat Justice n° 27 - Janvier 1992.
(2) Le contentieux des relations de travail se concentre massivement sur les Conseils de prud'hommes (plus de 97 %). Le reste se répartit entre les Tribunaux d'instance (1,5 %), les T.G.I. (0,8 %) et les Tribunaux de commerce (0,2 %).
(3) Depuis 1973, une quinzaine de textes ont autorisé les syndicats à agir au nom des salariés pour des raisons déterminées (travail temporaire ou à domicile, égalité professionnelle, licenciement économique...).

(Suite page III)

La décision du mois

Le S.M.I.C. et les marins pêcheurs

« Les dispositions... du Titre IV (chapitre Ier) du même Livre Ier, relatives au salaire minimum de croissance..., sont applicables au personnel navigant de la marine marchande dans les conditions fixées par un règlement d'administration publique... » Ainsi que l'indique très clairement l'article L. 742-2 du Code du travail, les marins pêcheurs sont en droit de revendiquer la perception du S.M.I.C. maritime.

Pourtant, il aura fallu attendre une décision de la Cour de cassation pour voir appliquer le Code du travail (1). La Cour d'appel de Montpellier, qui voit ainsi son arrêt censuré, avait déduit que la rémunération à la part du profit de pêche, mode de rémunération fréquente dans la marine marchande, était par nature exclusive de toute référence à une rémunération minimale garantie.

En effet les marins pêcheurs, ainsi associés aux risques de l'entreprise, ne sont plus vraiment des salariés. Les armateurs pouvaient donc les faire renoncer à l'application d'un texte d'ordre public. On croit rêver ! Heureusement, la Cour de cassation balaye ce raisonnement et, lisant simplement les textes du Code du travail, affirme que la réglementation du S.M.I.C. est applicable, avec certaines modalités propres, aux salariés relevant du Code du travail maritime, quel que soit leur mode de rémunération.

(1) Cass. soc. 1er avril 1992 - U.L.-C.F.D.T. de Sète et a. c/Avalonne et a. in A.J. n° 95, p. 15.

En bref

● Carte prud'homale (suite)

Les projets de décrets sont enfin sortis des Ministères du travail et de la justice. Les deux ministres ont donné leur accord pour qu'ils partent en Conseil d'État.

Aux dernières nouvelles (14 mai 1992), un rapporteur avait été désigné. Si tout va bien, les projets devraient revenir courant juin. Après signature des ministres intéressés (Premier ministre, Ministres du travail, de la justice, de l'intérieur, de l'économie, de l'agriculture, ...), ils pourraient être publiés. Courant juillet ?

● Rencontre nationale prud'hommes C.F.D.T. du 11 juin 1992

Une rencontre nationale réunissant les responsables d'U.D., d'U.R.I. et de Fédérations qui mènent la campagne aura lieu à Paris.

L'objectif de cette réunion est de présenter la campagne « active » : matériels, thèmes et slogans envisagés, l'organisation et la mobilisation militante...

● Harcèlement sexuel

Un projet de loi a été déposé au Sénat.

Il tend à voir sanctionner toute attitude de harcèlement sexuel émanant d'un supérieur hiérarchique, dans le cadre des relations de travail. De tels comportements, discriminatoires, pourront être condamnés pénalement.

Ce projet de loi devrait être adopté à la session de printemps du Parlement.

A suivre donc.

● Campagne prud'hommes

Les élections approchent. Des initiatives sont prises pour animer la campagne. N'hésitez pas à nous les faire connaître.

Ainsi, dans les Hauts-de-Seine, la campagne a démarré par un rassemblement de 450 militants le 22 avril 1992, organisé par l'U.D. 92 dans l'Arche de la Défense et en présence de Jean Kaspar. A cette occasion, l'U.D. 92 donne un exemple de la démarche C.F.D.T., la preuve à l'appui, en rappelant que 3 425 des 3 844 salariés de Renault ont, à la fermeture de Billancourt, trouvé une solution. La C.F.D.T., devenue la première organisation syndicale aux élections professionnelles dans le département, peut déjà annoncer que les listes de candidats aux élections prud'hommes sont pratiquement bouclées à 200 %.

Précédée par une visite dans une entreprise où s'était signé un accord de droit syndical, la journée s'est terminée chez le préfet afin de démontrer que la C.F.D.T. est partie prenante de tout dispositif voulant prendre en charge les problèmes liés à l'emploi.

Textes officiels

● **Loi n° 92-108 du 3 février 1992** relative aux garanties accordées aux salariés exerçant un mandat local (J.O. du 5 février 1992, p. 1848).

● **Loi n° 92-190 du 26 février 1992** relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France (J.O. du 29 février 1992, p. 3094).

● **Directive n° 92/20 C.E.E. du Conseil du 26 mars 1992**, relative à l'heure d'été (J.O.C.E. n° L 89 du 4 avril 1992, p. 28).

● **Décret du 5 mars 1992** fixant le taux d'intérêt légal pour 1992. Ce taux est fixé à **9,69 %** (J.O. du 7 mars 1992, p. 3384).

● **Décret n° 92-228 du 12 mars 1992** relatif à la saisine pour avis de la Cour de cassation (J.O. du 14 mars 1992).

● **Décrets n° 92-229 et n° 92-230 du 12 mars 1992** relatifs aux élections prud'homales (J.O. du 14 mars 1992, p. 3696).

● **Décret n° 92-245 du 17 mars 1992** relatif aux Cours administratives d'appel (J.O. du 18 mars 1992, p. 3852).

● **Décret du 30 mars 1992** fixant la date de renouvellement général des conseillers prud'hommes. La date retenue est le mercredi **9 décembre** 1992 (J.O. du 1er avril 1992, p. 4617).

● **Décrets n° 92-408, n° 92-409 et n° 92-410 du 27 avril 1992** relatifs aux contrats d'orientation et aux contrats locaux d'orientation (J.O. du 28 avril 1992, p. 5921).

● **Arrêté du 19 février 1992** relatif au taux journalier pour la formation des conseillers prud'hommes. Ce taux est fixé à **537 F** pour 1992.

● **Arrêté du 27 février 1992** sur le salaire minimum légal (J.O. du 28 février 1992).

● **Arrêté du 30 mars 1992** fixant la liste des pièces d'identité exigées des électeurs au moment du vote pour l'élection prud'hommes (J.O. du 1er avril 1992, p. 4618).

● **Arrêté du 30 mars 1992** fixant les modèles de certains documents électoraux en vue de l'élection des conseillers prud'hommes (J.O. du 1er avril 1992, p. 4618).

● **Arrêté du 30 mars 1992** fixant le calendrier de certaines opérations électorales pour les élections des conseillers prud'hommes le 9 décembre 1992 (J.O. du 3 avril 1992, p. 4970).

● **Circulaire interministérielle du 3 janvier 1992** relative à l'application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre sur la participation financière des salariés modifiée par la loi du 7 novembre 1990 (J.O. du 31 janvier 1992).

● **Circulaire du Ministère de la justice du 12 mars 1992** relative à l'aide à l'accès en droit (J.O. du 8 avril 1992, p. 5201).

● **Circulaire du Ministère du travail du 16 mars 1992** relative à l'organisation des élections prud'homales (établissement des listes électorales), (J.O. du 3 avril 1992, p. 4971).

Pour en savoir plus

● Droit du travail

* « Congés payés » – Indemnités de congés payés ». Numéro spécial Liaisons sociales, avril 1992.

* « Congés payés 1992. Le point sur... ». Arrêts commentés, in Liaisons sociales n° 6667 du 27 avril 1992.

* « Une dérive critiquable : l'admission de la rupture anticipée pour insuffisance professionnelle d'un contrat à durée déterminée », note sous Cass. soc. 22 octobre 1991 par J.-P. Karaquillo, in D.92. Jurisprudence, p. 189.

* « Maastricht : consolidation ou remise en cause des principes en matière d'égalité professionnelle », par M.-T. Lanquetin et H. Masse-Dessen, in Droit social 1992, p. 386.

* « La sécurité de l'emploi des salariés dits « protégés » : une jurisprudence en peau de chagrin », par Geneviève Coudray, in Droit social 1992, p. 459.

● Droit public du travail

* « Contentieux administratif du travail ». Sommaires commentés par D. Chelle et X. Prétot, in D. 92. Jurisprudence, p. 151.

● Droit communautaire

* « Responsabilité de l'État et directives communautaires », note P. Le Mère, in A.J.D.A. 1992, p. 143.

* « Le droit communautaire en 1991 », par J.-D. Combrexelle, E. Honorat et C. Soulard, in A.J.D.A. 1992, p. 253.

● Droit processuel

* « La réforme des procédures civiles d'exécution » par M. Boitelle-Coussau, in G.P.92, n° 129-130, p. 5.

* « Le conseiller du salarié devant la juridiction prud'homale », note sous Conseil de prud'hommes, Maubeuge 22 novembre 1991, in D.92. Jurisprudence, p. 286.

Chiffres et repères

● Salaires au 1.06.92

S.M.I.C. (taux horaire)	33,31 F
S.M.I.C. (mensuel. - 169 h)	5 629,39 F
Minimum garanti	16,72 F
Plafond de Sécurité sociale	11 870 F

● Justice

Taux de compétence en dernier ressort des Conseils de prud'hommes	18 200 F
Taux d'intérêt légal pour 1992	9,69 %

● Aide juridictionnelle

Plafond de ressources (quelle que soit leur nature à l'exclusion des prestations familiales)

– aide judiciaire totale (par mois)	4 400 F
– aide juridictionnelle partielle (par mois)	6 600 F
Majoration par personne à charge	500 F

● Consommation

Indice des prix de détail I.N.S.E.E. national (296 postes) en avril 1992	194,1 F

essentiellement saisi par des salariés après rupture de leur contrat de travail. Si les statistiques ne permettent pas de connaître la situation du salarié au regard de sa présence dans l'entreprise, elles indiquent en revanche que la moitié seulement des demandes concernent spécifiquement le motif de la rupture : demandes d'annulation d'un licenciement, demandes de réintégration, demandes de dommages-intérêts liées à la contestation de la rupture ou du motif économique de la rupture, et demandes d'indemnité due au cas de rupture du contrat de travail. Les demandes ayant pour objet principal le paiement d'un élément de rémunération sont presque aussi nombreuses (40 % de l'ensemble des demandes en 1990).

Si l'on intègre les procédures de référé, le total de ces « affaires de rémunération » dépasse même le nombre de demandes spécifiquement liées à un licenciement : 92 000 demandes contre 84 000, en 1990. Le référé-provision est en effet particulièrement utilisé en cette matière, et probablement couplé à une demande au fond se rapportant au même différend, bien qu'une provision puisse aussi être sollicitée du bureau de conciliation. Les demandes en paiement d'un élément de rémunération constituent ainsi les trois quarts des saisines des formations de référé.

On ne saurait cependant conclure que les salariés en cours d'emploi saisissent aussi souvent les C.P.H. qu'une fois licenciés. Ainsi, des demandes portant sur des rémunérations ou la remise de documents peuvent être introduites après la rupture et sans lien avec elle. Par ailleurs, des différends portant sur les circonstances de la rupture peuvent déboucher sur une saisine du Conseil de prud'hommes limitée à une réclamation salariale.

Plusieurs contentieux marginaux.

Deux réformes législatives avaient été interprétées comme une source potentielle d'accroissement de la charge des C.P.H. : loi du 4 août 1982, étendant le contrôle des Conseils de prud'hommes en matière de droit disciplinaire et lois des 7 juillet et 30 décembre 1986 relatives à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Or, les contestations de sanctions disciplinaires comme celles du motif économique de la rupture sont très peu fréquentes : elles représentent chacune moins de 2 % des demandes dont sont saisis les C.P.H. (4).

Les demandes relatives à la condition des salariés dans les procédures collectives, essentiellement demandes de fixation ou en paiement d'une créance salariale, sont à peine plus nombreuses (2 % des demandes au fond).

Enfin, les demandes d'un employeur contre un salarié protégé (répétition du paiement d'heures de délégation contestées, demandes de justificatifs de leur utilisation) et les actions en responsabilité civile dirigées contre des salariés par leur employeur ou compagnons de travail après un conflit sont rarissimes.

Les Cour d'appel : deuxième juridiction des relations du travail.

Les Cours d'appel sont très mobilisées par les conflits du travail, elles y consacrent près de 18 % de leur activité, soit environ 30 000 affaires. L'importance numérique des recours formés en la matière fait de la Cour d'appel la deuxième juridiction des relations du travail et spécialement du licenciement. 78 % des appels sont interjetés contre des décisions statuant sur des contestations de la rupture d'un contrat de travail ; les recours en matière de paiement d'un élément de rémunération sont beaucoup moins fréquents : 12 % des appels. »

(4) Voir : « Les effets de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement sur l'activité des Conseils de prud'hommes », Statistique annuelle n° 5, Les procès civils 1986-1987, La Documentation Française, 1989 et : « Les contestations de sanctions disciplinaires devant les Conseils de prud'hommes », Infostat n° 9, janvier 1990.

Contentieux des relations du travail
Demandes formées en 1990 selon la nature de l'affaire

Nature de l'affaire	Conseils de prud'hommes*				Cour d'appel	
	Fond		Référés			
Total relations du travail	**152 955**	**100,0**	**40 822**	**100,0**	**29 376**	**100,0**
80. Relations individuelles du travail	147 594	96,5	40 330	98,8	28 924	98,4
800 demande liée à contestation rupture du contrat de travail	64 191	42,0	3 689	9,0	21 952	74,7
801 dde liée à contest. motif écono. rupt. du contrat de travail	2 638	1,7	189	0,5	868	3,0
802 demande d'indemnité pour rupture du contrat de travail	10 824	7,1	2 310	5,7	1 431	4,9
803 demande paiement élément de rémunération	61 654	40,3	30 388	74,5	3 452	11,7
804 dde du salarié liée à l'exécution du contrat de travail	763	0,5	475	1,2	97	0,3
805 demande d'annulation de sanction disciplinaire	1 393	0,9	297	0,7	98	0,3
806 demande du salarié d'autorisation de congé particulier	165	0,1	53	0,1	9	0,0
807 demande du salarié de remise de document	1 036	0,7	1 803	4,4	92	0,3
808 autres demandes émanant du salarié	2 144	1,4	589	1,4	635	2,2
809 demandes émanant de l'employeur	2 786	1,8	537	1,3	290	1,0
81. Élections professionnelles	67	0,0	10	0,0	31	0,1
82. Représentation des intérêts des salariés	91	0,1	7	0,0	62	0,2
83. Statut des salariés protégés	289	0,2	146	0,4	60	0,2
84. Cond. du personnel dans les procédures de redressement ou liquidation judiciaire	3 997	2,6	104	0,3	141	0,5
dont 845 dde const., fixation créances salariales procédures collectives	2 661	1,7	68	0,2	99	0,3
847 dde paiement créances salariales procédures collectives	796	0,5	21	0,1	25	0,1
85. Conflits collectifs du travail	40	0,0	9	0,0	58	0,2
86. Négociation collective	134	0,1	95	0,2	49	0,2
87. Formation et insertion professionnelles	743	0,5	121	0,3	51	0,2

* La nature d'affaire n'est pas déclarée dans 13 % des procédures au fond et 10 % des référés. Un redressement au prorata a été effectué.
Source : répertoire général civil.

Conseil supérieur de la Prud'homie

● Compte rendu de la Commission permanente du 27 février 1992

* Avant-projet de décret portant application de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 et instituant de nouvelles règles relatives aux procédures civiles d'exécution. Un volumineux document était soumis pour avis au Conseil supérieur de la Prud'homie. Le professeur Perrot était venu présenter la loi et le projet de décret.

La réforme des voies civiles d'exécution a voulu répondre à trois soucis :

– redistribuer les voies civiles d'exécution, afin de tenir compte de la nouvelle configuration des patrimoines. Partant de l'idée que la saisie-vente est traumatisante, volonté de polariser sur la saisie des comptes bancaires ;

– revaloriser le titre exécutoire, afin d'éviter d'être obligé de retourner devant le juge ; c'est le régime de la saisie-attribution nouvellement créée ;

– reconsidérer les intérêts en cause, afin de permettre au créancier de connaître rapidement les coordonnées du débiteur, de protéger le débiteur contre l'abus de saisie et de sanctionner le refus de l'État de prêter son concours à l'exécution d'un titre exécutoire.

A l'occasion du débat, la C.F.D.T. a proposé que soient intégré dans le décret le rôle et les conditions de recours à l'astreinte tels qu'ils ressortent de la loi et de la jurisprudence (voir Prud'homme Info, in A.J. n° 93).

* Examen de plusieurs textes réglementaires ayant trait à l'organisation des élections prud'hommes.

L'essentiel des textes examinés ont été depuis publiés (voir supra p. II, textes officiels).

A noter : les projets de décrets relatifs à la carte prud'homale n'étaient toujours pas en état d'être publiés, car toujours en navette entre la Chancellerie et le Ministère du travail.

Le Conseil supérieur de la Prud'homie a une nouvelle fois protesté solennellement.

* Divers

Plusieurs organisations ont soulevé le problème du déménagement du Conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse. Le Ministère de la justice s'est engagé à tenir au courant le Conseil supérieur de la Prud'homie de l'évolution de ce dossier.

● Ordre du jour de la prochaine réunion du 27 mars 1992

L'objet central de la réunion de la Commission permanente sera la présentation par leurs auteurs des grandes lignes de la campagne publique du Ministère du travail pour les élections prud'homales.

Procédure

● Jurisprudence

*** Licenciement – Absence de cause réelle et sérieuse – Réparation du préjudice – Rôle du juge.**

Lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié subit nécessairement un péjudice, qui doit entraîner la condamnation de l'employeur à le réparer. Il appartient aux juges d'en apprécier l'étendue.

Cass. soc. 25 septembre 1991 – Mme Capdevielle c/Centre ambulancier du Haillan – Bull. V n° 380, p. 237.

*** Instance – Péremption – Absence de diligence particulière mise à la charge des parties.**

Une décision de radiation, qui n'a pour conséquence que le retrait de l'affaire du rang des affaires en cours, ne mettant expressément à la charge des parties aucune diligence, l'instance ne peut être déclarée périmée pour défaut de diligence.

Cass. soc. 3 octobre 1991 – Mme Maskowyez c/Société Cassegrain – Bull. V n° 393, p. 245.

*** Chose jugée – Décision dont l'autorité est invoquée – Décision sur la compétence – Dispositif ne statuant pas sur la question de fond.**

Aux termes de l'article 77 du nouveau Code de procédure civile, lorsqu'il ne se prononce pas sur le fond du litige, mais que la détermination de la compétence dépend d'une question de fond, le juge doit, dans le dispositif du jugement, statuer sur cette question de fond et sur la compétence par des dispositions distinctes. Aux termes de l'article 95 N.C.P.C., lorsque le juge, en se prononçant sur la compétence, tranche la question de fond dont dépend cette compétence, la décision a autorité de la chose jugée sur cette question de fond. En conséquence, encourt la cassation l'arrêt qui, alors que le Conseil de prud'hommes s'était borné dans le dispositif de son jugement à se déclarer incompétent, a néanmoins accordé à cette décision l'autorité de chose jugée quant à l'inexistence de toute relation de travail entre les parties.

Cass. soc. 16 octobre 1991 – M. Bokanowski c/M. Frydman et a. – Bull V n° 407, p. 254.

*** Appréciation souveraine – Mesures d'instruction – Comparution personnelle des parties – Défaut d'une partie.**

Les juges du fond apprécient souverainement si l'absence d'une partie à la comparution personnelle qu'ils ont ordonnée équivaut à un commencement de preuve par écrit.

Cass. soc. 16 octobre 1991 – M. Rabuisson c/M. Auliac – Bull. V n° 411, p. 257.

*** Pluralité de demandes – Instance unique – Demande nouvelle dérivant du même contrat.**

Une radiation prononcée par le bureau de jugement d'un Conseil de prud'hommes n'éteint pas l'instance initiale. La règle de l'unicité d'instance prévue à l'article R. 516-1 du Code du travail ne peut donc être opposée lors de la reprise d'instance.

Cass. soc. 3 juillet 1991 – M. Mérilit c/Ets Dubon et Fils – Bull. V n° 346, p. 213.

*** Demande – Modification à l'audience – Conditions.**

Viole les articles 15, 16 et 68 N.C.P.C. le Conseil de prud'hommes qui, lorsque le liquidateur amiable d'une société n'a pas comparu, prend acte de la modification de la demande d'un salarié et y fait droit, dès lors, d'une part, qu'il ne résulte pas de la procédure que la partie adverse ait été régulièrement informée de la demande nouvelle du salarié et que, d'autre part, une demande nouvelle étant recevable jusqu'à la clôture des débats, il appartient à la juridiction de faire observer à son égard le principe de la contradiction.

Cass. soc. 10 juillet 1991 – M. Heckel c/M. Biard – Bull. V n° 354, p. 220.

*** Pluralité de demandes – Instance unique – Demande nouvelle dérivant du même contrat – Condition.**

Lorsque le salarié a eu la possibilité de former des demandes additionnelles dès la première instance, en vertu des dispositions de l'article R. 515-2 du Code du travail, l'employeur est fondé à opposer le principe de l'unicité d'instance à la demande introduite postérieurement, qui est dès lors irrecevable.

Cass. soc. 17 juillet 1991 – M. Benar c/Sté d'exploitation des Ets Boyers Jeune – Bull. V n° 372, p. 230.

*** Pluralité de demandes – Instance unique – Demande nouvelle portée devant la formation de départage.**

En cas de partage des voix, l'instance se poursuit devant le Conseil de prud'hommes en formation de départage, présidée par le juge d'instance, et les parties peuvent, en cet état de procédure, former des demandes nouvelles.

Cass. soc. 30 octobre 1991 – M. Jobard c/Sté Miko – Bull. V n° 452, p. 285.

Responsable de Prud'homme Info : Catherine BATTUT

somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, d'une part, que l'article L. 321-6, troisième alinéa, du Code du travail dispose expressément que le contrat de travail d'un salarié ayant accepté de bénéficier d'une convention de conversion est rompu du fait du commun accord des parties ; que cet accord est nécessairement exclusif de la notion de licenciement et ne saurait par conséquent donner lieu à l'octroi des indemnités spécifiques exclusivement attachées à ce mode de rupture ; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 321-6, troisième alinéa, et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 321-6 et L. 511-1 du Code du travail que la convention de conversion qui entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties implique l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation ; qu'en sa première branche le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur la seconde branche du moyen ;

Vu l'article 1134 du Code civil ;

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

Attendu que pour condamner la Société ACI Champagne à payer à M. Meyer une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a énoncé que ce salarié avait été remplacé dans les fonctions de responsable de l'atelier des circuits imprimées par un autre salarié, peu important que celui-ci fût d'un grade supérieur dès lors que la situation de l'entreprise n'impliquait pas la disparition des tâches assumées par M. Meyer ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que les fonctions de M. Meyer avaient été intégrées dans l'emploi de directeur général, faisant ainsi ressortir l'existence d'une suppression d'emploi, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la Société ACI Champagne à payer à M. Meyer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 décembre 1989, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

(M. Cochard, Président - S.C.P. Urtin-Petit et Rousseau-Van Troeyen, et S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Avocats.)

Note

Remarquable décision. Et ce, à plusieurs titres. Tout d'abord, la Chambre sociale opère un total revirement (voir Action Juridique n° 89, p. 20). Elle reconnaît que la « convention de conversion qui entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties implique l'existence d'un motif économique de licenciement ».

Le salarié ayant adhéré à une telle convention a donc le droit de contester, devant le juge, le caractère réel et sérieux de ce motif. Nous avions prôné la résistance à son arrêt antérieur, et nous avions raison.

D'autre part, la Cour précise la notion de motif économique en cas de regroupement de fonctions. Un tel regroupement fait ressortir l'existence d'une suppression de poste.

A noter également que dans ce dossier la C.F.D.T. n'était pas partie. Mais, nous pensions nécessaire d'être entendus. La Cour, faisant droit à notre demande, nous a reçus en notre intervention.

Enfin, et contrairement à l'arrêt précédent, cet arrêt sera publié au Bulletin, lui donnant ainsi toute son importance.

MARINS PECHEURS. S.M.I.C. Contrat à la part de pêche. La réglementation du S.M.I.C. est applicable, avec certaines modalités propres, aux salariés relevant du Code du travail maritime, quel que soit le mode de rémunération.

Cour de cassation (Ch. soc.)
1er avril 1992
U.L.-C.F.D.T. de Sète, M. Achalchi et a./M. Avalonne et a.

Sur la troisième branche du moyen unique commun aux pourvois :

Vu les articles 33 du Code du travail maritime et 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter un certain nombre de marins pêcheurs embarqués sur quatre thoniers du port de Sète et l'union locale C.F.D.T. des demandes dirigées contre les patrons pêcheurs, MM. Avalonne, Di Bianco, Antoine Giordano et Janvier Giordano et fondées sur le non-respect des conditions de paiement de la rémunération convenue à la part du profit, les arrêts ont énoncé qu'il n'était pas pensable, malgré le non-respect par l'employeur des règles édictées pour clarifier le mode de calcul de la rémunération à la part de profit et l'absence de comptabilité que les marins, qui avaient suffisamment d'expérience pour pouvoir apprécier la quantité de poisson pêché et étaient suffisamment avisés pour connaître les cours pratiqués, aient cru avoir été si longtemps lésés par leur employeur, tout en lui demandant en décembre 1984 de leur conserver une priorité d'embauche ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'armateur avait l'obligation conformément à l'article 33, alinéa 2 du Code du travail maritime de remettre sous sa signature à l'autorité maritime chargée de la liquidation des comptes individuels de salaires le décompte des dépenses et charges communes et le décompte des produits et bénéfices, avec leurs justifications et pièces comptables originales, la Cour d'appel qui a relevé que ces prescriptions n'avaient pas été respectées, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Et sur la quatrième branche du moyen unique ;

Vu les articles L. 742-2, D. 742-1 et D. 742-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que la réglementation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est

applicable, avec certaines modalités propres, aux salariés relevant du Code du travail maritime, quel que soit le mode de rémunération ;

Attendu que pour débouter les marins des thoniers de leur demande de rappel de salaire fondée sur le S.M.I.C. maritime, les arrêts attaqués ont énoncé que l'armement à la part de profit de pêche sans minimum garanti, qui est la forme de rémunération adoptée par la plupart des pêcheurs sétois, place les relations de travail de l'artisan pêcheur et du marin pêcheur aux confins des règles du contrat de travail et du contrat d'association ; qu'ainsi cette forme de rémunération, adoptée de commune intention des parties, qui fait participer le marin à la bonne ou à la mauvaise fortune du navire sur lequel il s'est embarqué, et qui se réfère à la valeur commerciale du produit et non au temps de travail, est par nature exclusive de toute indemnité à caractère salarial, supplémentaire, et de toutes références à un temps de travail maximum et d'un salaire minimum garanti – fût-il celui applicable à la marine marchande ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE et ANNULE, dans toutes les dispositions, les arrêts rendus le 5 septembre 1989, entre les parties, par la Cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence.

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

Note

Les marins pêcheurs ont-ils droit au S.M.I.C. ? C'est une question qui peut apparaître saugrenue lorsqu'on lit l'article L. 742-2 du Code du travail. Ce dernier nous indique, entre autres, que les dispositions relatives au salaire minimum de croissance sont applicables au personnel navigant de la marine marchande. Or, « marine marchande » est un terme générique qui regroupe aussi bien la pêche maritime, la plaisance que la marine du commerce. Dès lors, les marins pêcheurs devraient sans difficulté percevoir le S.M.I.C. maritime (art. D. 742-1 et D. 742-2 du Code du travail). Ce ne fut toutefois pas l'analyse de la Cour d'appel de Montpellier dans une décision du 5.09.89 qui a donné lieu à l'arrêt de cassation ci-dessus reproduit (1). Voyons les faits.

En 1984, un conflit oppose une trentaine de marins pêcheurs marocains, soutenus par l'Union locale C.F.D.T., à 5 armateurs thoniers de Sète. Il porte notamment sur le calcul de leur part pêche. En effet, ces marins étaient rémunérés à la part de profit de pêche, mode de rémunération adopté par la plupart des pêcheurs sétois. Le 8 décembre 1984, les représentants des marins et la C.F.D.T. obtiennent des 5 armateurs la signature d'un protocole d'accord par lequel ces derniers acceptent le principe du contrôle du poids de la pêche et la promesse de reprendre les mêmes matelots pour la prochaine saison de thon. Mais, la saison suivante, 4 armateurs ne réembauchent pas 14 marins parmi les meneurs du conflit. Après l'échec d'une tentative de conciliation une action judiciaire est intentée.

Pour débouter les marins thoniers de leur demande de rappel de salaire fondée sur le S.M.I.C. maritime, la Cour d'appel énonce que le contrat à la part de pêche est aux confins des règles du contrat de travail et du contrat d'association car il fait participer le marin à la bonne ou mauvaise fortune du navire. Toute référence à un salaire minimum garanti est donc exclue.

Cette décision est censurée par la Chambre sociale par un arrêt qui sera reproduit au bulletin des arrêts de la Cour de cassation. En effet, nous dit-elle, « la réglementation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est applicable, avec certaines modalités propres, aux salariés relevant du Code du travail maritime, quel que soit le mode de rémunération ». Par-là même, elle reconnaît que le « contrat à la part » est bien un contrat de travail.

Cet arrêt, tout-à-fait positif, aura des répercussions importantes dans une profession où nombre d'employeurs pensent être dispensés de l'application et du respect d'un certain nombre de règles d'ordre public, parce qu'existent des usages ancestraux et parce qu'ils ne travaillent pas sur le « plancher des vaches » (2)

(1) Cette affaire a fait l'objet d'un dossier C.N.A.S.
(2) Voir aussi Syndicalisme Hebdo du 18 juin 1992.

CONVENTION COLLECTIVE. RÉVISION. Sauf stipulation expresse relative à la révision, l'avenant qui modifie une convention collective n'est opposable aux salariés que s'il est signé par l'ensemble des syndicats signataires initiaux de la convention collective et des adhérents ultérieurs.

Cour de cassation (Ass. plénière)
20 mars 1992
M. Basirico et a. c/S.A. Montenay

Sur le premier moyen :

Donne acte aux demandeurs de leur renonciation à soutenir le premier moyen ;

Sur le second moyen :

Vu les articles L. 132-1, L. 132-6, L. 132-10 et L. 135-1 du Code du travail dans leur rédaction, alors en vigueur, et l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que si des organisations syndicales représentatives peuvent valablement signer un accord collectif modifiant partiellement une convention collective, le nouvel accord, s'il n'a pas été conclu par l'ensemble des signataires initiaux de la convention collective et des adhérents ultérieurs, ne peut, en l'absence de stipulation expresse relative à la révision ou à défaut de dénonciation régulière de la convention, être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu à ladite convention et supprimé par l'accord ;

Attendu, selon le jugement déféré rendu sur renvoi après cassation, que M. Basirico et vingt-trois autres salariés de la société Montenay ont formé une demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant pour eux du refus de l'employeur de leur accorder les jours de repos compensateur prévus à l'article 38-4 de la

convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979, lorsqu'un jour férié payé coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ; que la société a soutenu que cette mesure avait été supprimée pour les salariés du groupe I auquel appartiennent les réclamants, par un accord collectif national du 29 juin 1982 ;

Attendu que pour rejeter la demande des salariés, le jugement retient que l'accord collectif, bien que non signé par l'une des organisations signataires de la convention collective, avait modifié les droits des salariés de la catégorie concernée dès lors qu'il avait été signé par une organisation syndicale de salariés représentative pouvant, à elle seule, engager l'ensemble de la collectivité salariale ;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors que l'accord n'avait pas été signé par les mêmes organisations syndicales que la convention collective, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS ;

CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 20 février 1990, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Châtellerault ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Tours ;

(M. Drai, Premier Président - S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, et S.C.P. Celice et Blancpain, avocats.)

Note

L'assemblée plénière de la Cour de cassation dans l'arrêt ci-dessus confirme, en la complétant, la solution donnée au problème de la révision des conventions et accords par la Chambre sociale de la Cour de cassation, le 9 mars 1989 (1). L'accord opérant la révision n'est opposable à tous les salariés que s'il a été conclu par l'ensemble des signataires initiaux et des adhérents ultérieurs à l'accord de base.

A défaut, les salariés peuvent se prévaloir des dispositions plus favorables de l'ancien accord. Cette solution, qui a été défendue par la C.F.D.T. devant la Cour, a le mérite de placer tant les acteurs de la négociation que les pouvoirs publics devant leurs responsabilités.

Elle relance le débat sur les conditions de la révision en écartant la thèse défendue par la partie patronale, selon laquelle un syndicat représentatif peut, par sa seule signature, modifier l'équilibre de l'accord antérieur signé par plusieurs syndicats. La principale nouveauté de l'arrêt porte sur la validation des clauses conventionnelles fixant les règles de la révision en application de l'article L. 132-7. La règle de l'unanimité est exigée « en l'absence de stipulation expresse relative à la révision ». De telles clauses sont rares. Voir cependant la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'H.L.M. du 19 juin 1985 qui exige, en son article 2, alinéa 8, la signature de deux syndicats signataires. Cette situation conduit la C.F.D.T. à rechercher, par la voie législative, une règle supplétive de volonté (applicable à défaut de stipulation expresse) qui conjugue, de manière équilibrée, pluralisme syndical et dynamisme de la négociation.

(1) Action Juridique n° 78, p. 24, Syndicalisme Hebdo du 1er février 1990, p. 14.

LICENCIEMENT DE DÉLÉGUÉS. Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Autorisation administrative nécessaire. Défaut. Délit d'entrave.

Tribunal correctionnel de Gap
23 octobre 1991
U.D.-C.F.D.T. des Hautes-Alpes, M. Durbiano et a. c/M. Marin

Attendu que Marin Michel est poursuivi sous la prévention d'avoir à Briançon (05) le 18 octobre 1989 :

– en omettant de solliciter l'autorisation de l'Inspection du travail pour rompre ou ne pas renouveler les contrats à durée déterminée de Robert Durbiano et Christian Guérard, délégués du personnel, commis le délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ;

Faits prévus et réprimés par les articles L. 425-2 et L. 482-1 du Code du travail ;

I - Sur l'action publique :

Attendu que l'article L. 426-1 du Code du travail précise les domaines respectifs de la loi et des conventions ou accords collectifs quant au régime protecteur des délégués du personnel, interdisant toute convention plus défavorable que les dispositions légales ;

Attendu que s'agissant de « branches d'activités à caractère saisonnier », l'article L. 425-2 alinéa 2 du Code du travail prévoit que « les délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié » ;

Attendu que le même texte précise que dans les cas où le contrat comporte une clause de report de terme, et « si l'employeur n'envisage pas de renouveler le contrat », l'arrivée du terme n'entraîne cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire » ;

Attendu qu'une procédure d'ordre public s'impose à l'employeur ; qu'il doit, « un mois avant l'arrivée du terme du contrat, saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant le terme du contrat » ;

Attendu que la jurisprudence déclare de façon constante que tout licenciement d'un salarié protégé par un statut particulier sans autorisation de l'inspecteur du travail constitue le délit d'entrave prévu par l'article L. 482-1 du Code du travail ;

Attendu que l'institution des délégués du personnel dans les emplois à durée déterminée ou saisonniers présente des analogies indiscutables avec le statut défini par la loi en faveur de ces représentants du personnel employés pour une durée indéterminée ; Que la survenance du terme du contrat à durée déterminée dont le report ou la reconduction est prévu est assimilé à un licenciement, rupture unilatérale du contrat, dès lors que l'employeur renonce à cette reconduction contractuelle ; Qu'en cette hypothèse, s'agissant des salariés à statut protecteur, les dispositions des articles L. 425-2 du Code du travail sont applicables ;

Attendu qu'en l'espèce Robert Durbia-

no et Christian Guérard bénéficient du statut protecteur des délégués du personnel dans l'entreprise SEM des Remontées Mécaniques du Briançonnais après leur élection respective en qualité de titulaire et de suppléant le 22 février 1990 ; qu'ils se présentaient sur la liste de la section locale C.F.D.T. ;

Attendu que le contrat saisonnier type passé entre la SEM des Remontées Mécaniques du Briançonnais et les salariés est à durée déterminée pour une période (de 116 jours à compter du 8 juin 1989 jusqu'au 1er octobre 1989 - contrat Robert Durbiano), avec clause expresse de reconduction « chaque année en saison d'été, si le salarié a donné toute satisfaction tant dans son travail que dans son comportement », sauf préavis donné un mois à l'avance ;

Attendu que la convention collective des Remontées Mécaniques précise (article 10) « que le refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée d'un délégué du perssonnel doit être justifié par un motif sérieux et légitime » ;

Attendu que, le 9 avril 1990, le directeur de la S.E.M. des Remontées Mécaniques du Briançonnais et son président cosignaient une lettre identique dans ses termes, adressée à Robert Durbiano et à Guérard Christian, leur faisant part de ce que leurs candidatures pour la saison d'été 1990 n'avaient pas été retenues ;

* * *

Attendu que Michel Marin, employeur des deux salariés en cause, soutient que la décision du 9 avril 1990 ne constitue pas un licenciement ni un non-renouvellement du contrat à durée déterminée ;

Attendu que la qualification juridique des notions intégrées aux éléments constitutifs d'une infraction pénale appartient à la juridiction pénale ;

Attendu qu'en l'espèce l'analogie rappelée ci-dessus entre la rupture unilatérale du contrat à durée indéterminée (licenciement) et le non-renouvellement d'un contrat saisonnier venu à son terme est indiscutable ; que dès lors, il faut et il suffit de constater que dans le mois qui précédait la fin du contrat saisonnier de l'année 1989, soit entre le 1er septembre et le 1er octobre 1989, le directeur de la SEM des Remontées Mécaniques du Briançonnais avait l'obligation de saisir l'inspecteur du travail ; Que l'incidence d'un refus d'emploi subsidiaire à la mairie de Briançon proposé aux salariés protégés par la loi ne constitue pas un fait exonérateur de la responsabilité pénale encourue par l'employeur ; que l'omission relative à la formalité légale est en soi constitutive de l'infraction reprochée à Marcel Marin ; qu'il existe cependant des circonstances atténuantes en sa faveur ;

II - Sur l'action civile :

Attendu que la constitution de partie civile des délégués du personnel Robert Durbiano et Christian Guérard à titre individuel et de l'union départementale C.F.D.T. sont recevables dans la forme et justifiées dans leur principe ;

Attendu qu'à titre de dommages et intérêts, il convient d'allouer à chacun des salariés la somme de deux mille francs (2 000 francs) et à l'union départementale C.F.D.T.; la somme de deux mille francs (2 000 francs) ;

Attendu qu'en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, il convient d'allouer indivisément aux parties civiles la somme de mille francs (1 000 francs) ;

PAR CES MOTIFS

Le tribunal,

Statuant publiquement en matière correctionnelle et après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement contradictoire et en premier ressort.

1) Sur l'action publique :

DECLARE Michel Marin coupable de l'infraction qui lui est reprochée ;

Le CONDAMNE à la peine de :

– trois mille francs d'amende (3 000 francs d'amende)

DIT que la mention de cette condamnation ne sera pas portée au bulletin numéro 2 de son casier judiciaire ;

Le CONDAMNE en outre aux dépens avancés par l'État liquidés à la somme de trois cent soixante dix francs trente neuf centimes (370,39 francs) représentant le montant du droit de poste, outre les coûts et accessoires du présent jugement ;

2) Sur l'action civile :

REÇOIT la constitution de partie civile de Durbiano Robert, Guérard Christian et de l'Union départementale C.F.D.T. des Hautes-Alpes.

DÉCLARE Marin Michel seul responsable des conséquences dommageables des infractions.

CONDAMNE Michel Marin à payer :

Deux mille francs (2 000 francs) à chacun des salariés Durbiano Robert et Guérard Christian à titre de dommages et intérêts ;

Deux mille francs (2 000 francs) à l'Union départementale C.F.D.T. des Hautes-Alpes à titre de dommages et intérêts ;

CONDAMNE Michel Marin à payer indivisément aux parties civiles la somme de mille francs (1 000 francs) par application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

CONDAMNE en outre Michel Marin aux entiers dépens de l'action civile.

(M. Decomble, Président - Me Barneaud et Millias, Avocats.)

Note

Initialement prévue pour les seules hypothèses de licenciement, l'application de la procédure spécifique protectrice a été étendue à d'autres formes de rupture du contrat, notamment la cessation d'un C.D.D.

Dans cette affaire, il s'agissait de deux délégués du personnel titulaires de C.D.D. saisonniers comportant une clause de reconduction d'une saison à l'autre. Le non-renouvellement d'un tel C.D.D. est soumis à la procédure d'autorisation préalable, en application de l'article L. 425-2 alinéa 1 du Code du travail. L'inspecteur du travail contrôle le motif de la rupture et son caractère non discriminatoire. L'employeur qui ne sollicite pas l'autorisation commet un délit d'entrave.

L'assimilation d'une telle rupture des relations contractuelles à un licenciement est logique et justifiée. En effet, la reconduction d'un C.D.D. saisonnier, le travail n'étant interrompu que lors des périodes d'inactivité (morte saison) donne un caractère permanent à la relation de travail.

Ainsi, dans une affaire tout à fait similaire, la Cour de cassation avait énoncé que le non-renouvellement du C.D.D. saisonnier d'un délégué constituait une rupture soumise au respect des formalités légales protectrices (1).

C'est dans la même logique que la Cour de cassation a estimé par ailleurs que, pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'exercice de mandats représentatifs, la durée globale de la relation de travail doit être pris en compte, nonobstant les périodes d'interruption dues au caractère particulier de l'activité.

(1) Cass. soc. 10 janvier 1989, Forest c/ALVJ (dossier C.N.A.S.).

GREVE. Nullité du licenciement pour fait de grève. Réintégration. Compétence du juge des référés.

Cour d'appel de Pau
26 mars 1992
Mme Minvielle et a. c./Sté d'exploitation des établissements Tocanier

La Société Tocanier ayant procédé à leur licenciement pour faute lourde, M. Salicetti, Mlle Minvielle, Mlle Lafitte, M. Horgassan Cassou, Mme Duluc, Mme Legoff, Mlle Broquere et M. Uhart ont saisi la formation des référés du Conseil des prud'hommes de Mont-de-Marsan qui, par ordonnance en date du 23 janvier 1992 (à laquelle il est expressément référé pour l'exposé des faits, de la procédure, des prétentions des parties et des motifs), a prononcé la nullité de leur licenciement et a ordonné leur réintégration, la Société Tocanier étant en outre condamnée à payer à chacun d'eux la somme de 1 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Dans des conditions de régularité qui ne sont pas contestées, la Société Tocanier a interjeté appel de cette décision et a été autorisée, par ordonnance de M. le Premier Président en date du 30 janvier 1992, à faire assigner à jour fixe ses 8 salariés.

Elle soutient à l'appui de son appel :

– qu'elle a procédé au licenciement de ses salariés pour faute lourde en raison de leur comportement inadmissible ; qu'ils ont en effet été à l'initiative d'un mouvement de grève totalement illégal en raison du non-respect du préavis d'une semaine imposé par l'article 23-2 de la convention collective nationale des transports routiers ; qu'en outre, ils n'ont pas assuré le service minimum qui est de règle dans le secteur d'activité des ambulances ;

– que réintégrer ces salariés dans l'entreprise générerait un climat conflictuel avec les autres salariés qui mettrait en péril l'activité et la vie de l'entreprise ;

– que le conseil des prud'hommes, statuant en référé, était incompétent pour ordonner la réintégration ; que seul le juge du fond pouvait se prononcer sur la qualification des fautes ;

– que le Conseil des prud'hommes, statuant en référé, ne peut ordonner la réintégration des salariés que dans le cas où ces derniers bénéficient de la protection statutaire instituée pour les représentants du personnel et s'il existe soit un dommage imminent, soit un trouble manifestement illicite ; que tel n'est pas le cas en l'espèce ;

– que, de même, le juge des référés est incompétent pour ordonner la réintégration des salariés qui pourraient revendiquer les dispositions de l'article L. 521-1 du Code du travail.

Elle demande en conséquence à la Cour de réformer la décision entreprise, de débouter les salariés de leurs demandes, et de condamner chacun d'eux au paiement d'une somme de 3 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Intimés, les salariés soutiennent :

– que les faits invoqués par leur employeur ne constituent que des prétextes destinés à masquer la véritable cause de la rupture de leur contrat de travail, qui est leur participation à un mouvement de grève dont l'objet était la satisfaction des revendications professionnelles, notamment la demande d'organisation d'élections de délégués du personnel au sein de l'entreprise ;

– que face au refus de l'employeur d'appliquer la convention collective, 9 salariés, sur les 16 employés de la Société, ont décidé un mouvement collectif de cessation de travail, dont l'employeur, qui est également président du Syndicat départemental des ambulanciers agréés, a été préalablement avisé par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 29 octobre 1991, adressée au siège de l'entreprise ;

– que leur employeur a engagé des salariés pour effectuer le travail des grévistes et a tenté de séparer son entreprise en plusieurs entités juridiques distinctes pour s'opposer à leurs demandes ;

– que M. Tocanier n'a pas accepté les propositions d'un médiateur désigné par ordonnance de référé du président du T.G.I. de Mont-de-Marsan ;

– que le tribunal d'instance de Mont-de-Marsan, par jugement du 16 décembre 1991, a dit que la Société devait organiser des élections de délégués du personnel ;

– qu'après qu'ils aient cessé leur grève et réitéré leurs demandes, leur employeur a refusé de leur confier du travail, leur a notifié une mise à pied conservatoire et les a licenciés pour faute lourde ;

– qu'aucun des trois motifs invoqués comme cause des licenciements n'est justifié ;

– que ces licenciements ont en réalité pour cause la grève qu'ils ont entreprise et violent les dispositions des articles L. 122-45 et L. 521-1 du Code du travail ;

– que l'article R. 516-31 du Code du travail énonce que la formation de référés peut toujours, et même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'en l'espèce, la réintégration est la seule mesure de remise en état apte à faire cesser un trouble manifestement illicite qui résulte du non-respect des règles d'ordre public.

Ils demandent en conséquence à la Cour de confirmer la décision entreprise, de dire que l'obligation de les réintégrer sera assortie d'une astreinte réelle et définitive de 500 F par jour de retard, et de condamner la Société Tocanier à verser à chacun d'eux une indemnité de 3 000 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Motifs :

Sur le licenciement :

Attendu que la Société Tocanier a procédé au licenciement des 8 salariés pour les faits suivants :

– non-respect de l'article 23-2 de la convention collective,

– abandon de poste,

– non-respect du service minimum ;

Attendu que l'article 23-2 de la convention collective nationale des transports routiers impose un délai d'une semaine franche avant toute cessation de travail ; que ce délai est compté à partir du moment où le différend est notifié par écrit à l'autre partie ;

Attendu en l'espèce que par lettre recommandée avec avis de réception du 29 octobre 1991, le syndicat C.F.D.T. informait M. Tocanier « du dépôt d'un préavis de grève, ne faisant pas obstacle à la négociation, portant notamment sur l'application de la convention collective » ;

Attendu que M. Tocanier soutient que la procédure édictée par l'article 23-2 de la convention collective n'a pas été respectée, cette lettre lui ayant été adressée en qualité de président du Syndicat départemental des ambulanciers agréés, et non en qualité d'employeur ;

Mais attendu que la lettre du 29 octobre 1991 a été adressée au siège de la société et sur le lieu de travail, avec la volonté évidente de la part des salariés d'aviser l'employeur, en vue d'une éventuelle négociation, du dépôt d'un préavis de grève ; que M. Tocanier ne conteste pas l'avoir reçue personnellement, ni avoir eu connaissance du dépôt d'un préavis de grève ;

Attendu que ces éléments établissent que l'article 23-2 de la convention collective a été respectée et que le premier grief invoqué à l'appui du licenciement n'est pas fondé ;

Attendu, concernant le deuxième grief, qu'aucun abandon de poste de la part des salariés, en dehors de la période où ils étaient en grève, n'est établi ;

Attendu enfin, concernant le troisième grief, que la Société Tocanier ne justifie pas que les salariés étaient tenus à un service minimum ;

Attendu que ces éléments établissent que les salariés n'ont pas été licenciés pour les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, mais pour leur participation à un mouvement de grève ;

Sur la compétence de la formation de référé :

Attendu que l'article L. 122-45 du Code du travail énonce qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève ; que tout acte contraire est nul de plein droit ;

Que l'article L. 521-1 du même code dispose que tout licenciement prononcé pour fait de grève est nul de plein droit ;

Attendu que l'article R. 516-31 du Code du travail stipule que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent... pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'elle peut ordonner l'exécution de l'obligation, même s'il s'agit d'une obligation de faire ;

Attendu que le licenciement d'un salarié pour fait de grève, qui est nul de plein droit, constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ;

Attendu que la formation de référé était donc compétente ; qu'il y a lieu en conséquence de confirmer dans toutes ses dispositions la décision entreprise ; qu'il convient en outre de dire que l'obligation de réintégrer les salariés sera assortie d'une astreinte de 500 F par jour de retard, à compter du lendemain de la signification de la présente décision ;

Attendu enfin qu'il paraît inéquitable de laisser à la charge des salariés les sommes par eux exposées et non comprises dans les dépens, notamment les honoraires de leur avocat ; qu'il convient donc de condamner la Société Tocanier à verser à chacun d'eux la somme de 1 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort,

DÉCLARE régulier en la forme l'appel interjeté,

Au fond :

Le DÉCLARE non fondé,

CONFIRME dans toutes ses dispositions la décision entreprise ;

Y ajoutant,

DIT que l'obligation de réintégrer les salariés sera assortie d'une astreinte de 500 F par jour de retard, à compter du lendemain de la signification de la présente décision ;

CONDAMNE la Société Tocanier à verser à chaque salarié la somme de 1 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(M. Caujolle, Président - Mes Labede et Etcheverry, Avocats.)

Note

L'intérêt de cette décision est de rappeler que l'atteinte à l'exercice du droit de grève, droit fondamental, est sanctionnée par la nullité. L'intervention du juge des référés permet de rendre efficace cette sanction.

La Société Tocanier avait licencié pour faute lourde neuf salariés syndiqués à la C.F.D.T., à la suite d'un mouvement de grève engagé pour obtenir l'application de la convention collective et l'organisation d'élections de délégués du personnel (1).

Une action civile devant le Conseil des prud'hommes en référé avait été engagée pour obtenir la nullité de ces licenciements et la réintégration des salariés. C'est par une décision très motivée que la Cour d'appel de Pau, confirmant la décision du Conseil des prud'hommes, ordonne la réintégration sous astreinte des salariés.

– Le motif du licenciement.

Il résulte des faits que les salariés n'ont pas été licenciés pour les motifs invoqués par l'employeur mais en raison de leur participation à un mouvement de grève licite. Or, en application des articles L. 122-45 et L. 521-1 CT, de tels licenciements sont nuls de plein droit. Dès lors, le juge doit ordonner la réintégration des salariés. Cette conséquence de la nullité avait déjà été affirmée par la Cour de cassation (2).

– La compétence du juge des référés.

Selon l'article R. 516-31 CT, le juge des référés peut toujours « même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent (...) pour faire cesser un trouble manifestement illicite ». Or le licenciement pour fait de grève, nul de plein droit, constitue un tel trouble manifestement illicite. Il appartient donc au juge des référés d'ordonner la réintégration.

(1) Syndicalisme Hebdo du 9.04.92, p. 10 ; cette affaire a fait l'objet d'un dossier C.N.A.S.
(2) Cass. soc. 26 septembre 1990, Action Juridique, n° 87, p. 19.

ASTREINTE. Elle est indépendante des dommages-intérêts et peut se cumuler avec les intérêts légaux d'une condamnation à payer une somme d'argent.

Cour de cassation
29 mai 1990
M. Aumonier c/Mme Goubon

Sur le moyen unique, pris en ses diverses branches :

Attendu que M. Aumonier, directeur d'un cabinet d'études, fait grief au jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Saintes, 21 octobre 1986) d'avoir dit qu'il était responsable de la rupture du contrat de travail de Mme Goubon, son ancienne salariée, qu'il avait employée du 5 octobre 1982 au 11 juin 1986, et de l'avoir condam-

né, en conséquence, à payer à celle-ci des indemnités de préavis et de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice subi, le tout sous astreinte définitive de 50 francs par jour de retard, alors, selon le moyen, que, d'une part, le Conseil de prud'hommes a fait une mauvaise appréciation des faits de la cause en jugeant que M. Aumonier était responsable d'un licenciement, alors qu'au contraire, c'est son employée qui avait démissionné ; que les quelques petits retards de paiement des salaires étaient admis par tout le monde ; qu'au moment de la démission du 7 juin 1986, Mme Goubon avait reçu son salaire de mai, étant précisé que depuis des années, elle admettait que son traitement soit payé autour du 10 ; alors que, d'autre part, le Conseil de prud'hommes a condamné M. Aumonier à payer 10 000 francs de dommages et intérêts sans motiver cette condamnation et sans justification du préjudice ; alors qu'en outre, Mme Goubon ayant reçu en son temps, par lettre recommandée, l'imprimé destiné aux ASSEDIC et son certificat de travail, en date du 23 juillet 1986, le Conseil de prud'hommes ne pouvait le condamner pour retard abusif de transmission de pièces ; et alors, enfin, que l'astreinte de 50 francs par jour de retard prononcée par la décision attaquée constitue une irrégularité, l'astreinte s'appliquant seulement aux obligations de faire ou de donner ; qu'en l'espèce, l'astreinte ferait double emploi avec les intérêts légaux qui courent automatiquement ;

Mais attendu, en premier lieu, que le Conseil de prud'hommes, qui a relevé que M. Aumonier, avec une mauvaise volonté évidente, n'exécutait pas ses obligations en ne réglant pas les salaires à leur échéance, tant par retard que par émission de chèques sans provision, a pu retenir qu'il était responsable de la rupture et devait en supporter les conséquences ;

Attendu, en second lieu, que le Conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'employeur avait remis à la salariée des chèques sans provision, lui avait délivré avec retard les pièces destinées aux ASSEDIC et restait lui devoir les salaires de mai et juin 1986, a, contrairement aux énonciations du moyen, justifié l'existence du préjudice causé à Mme Goubon et en a souverainement apprécié le montant ;

Attendu, enfin, que l'astreinte civile est, en vertu de la loi du 5 juillet 1972, destinée à assurer l'exécution des décisions de justice et est indépendante des dommages-intérêts ; qu'elle peut, en conséquence, être prononcée accessoirement à une condamnation à payer une somme d'argent et se cumuler avec les intérêts légaux dont cette condamnation est assortie ;

Que le moyen, qui pour partie manque en fait, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

(M. Cochard, Président.)

Note

La possibilité d'obtenir qu'une décision de justice soit assortie d'une astreinte n'est pas toujours aisée et notamment en matière prud'homale où l'on rencontre des résistances du côté des conseillers prud'hommes employeurs.

La Cour de cassation vient à point nommé rappeler quelques règles applicables. L'astreinte est destinée à assurer l'exécution des décisions de justice. Le juge peut, même d'office, l'ordonner. Elle est indépendante des dommages-intérêts. Elle peut être prononcée accessoirement à une condamnation à payer une somme d'argent. Elle peut se cumuler avec les intérêts légaux. L'astreinte est un moyen efficace d'incitation à exécuter sans attendre une décision de justice. Il ne faut pas hésiter à demander au juge d'y recourir.

REDRESSEMENT JUDICIAIRE. Désignation du représentant des salariés.

Tribunal d'instance de Pontivy
14 août 1991
M. Le Pouesard et U.D.-C.F.D.T. du Morbihan c/Me Bidan et a.

Par jugement du 26 juillet 1991, le tribunal de commerce de Lorient a déclaré en redressement judiciaire (régime simplifié) la S.A. Riniker France Le Doujet, dont M. Arno Militzer est le directeur, et désigné Me Christophe Bidan en qualité d'administrateur judiciaire.

Le 19 juillet 1991, M. René Le Pouesard, seul délégué du personnel titulaire, membre du syndicat C.F.D.T., s'est désigné en qualité de représentant des salariés.

Le 31 juillet 1991, Me Bidan a fait procéder à l'élection par les salariés de l'entreprise de M. Gapaillard, en qualité de représentant des salariés.

Par déclaration au greffe du 1er août 1991, M. Le Pouesard et l'U.D.-C.F.D.T. du Morbihan ont fait convoquer Me Bidan devant ce tribunal, afin de voir, sur le fondement des articles 10 et 139 de la loi du 25 janvier 1985 :

– déclarer régulière la désignation intervenue le 29 juillet 1991 à la diligence de M. Le Pouesard ;

– déclarer irrégulière et annuler l'élection en date du 31 juillet 1991 ;

– condamner solidairement Me Bidan et M. Militzer à verser à M. Le Pouesard la somme de 300 francs et à l'U.C.-C.F.D.T. celle de un franc, à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

– condamner solidairement ces derniers à verser à M. Le Pouesard la somme de 300 francs sur le fondement de l'article 700 nouveau du Code de procédure civile.

A l'appui de leurs demandes, les requérants font valoir notamment qu'en vertu des articles 10 et 119 de la loi du 15 janvier 1985, les salariés n'ont vocation à élire le représentant des salariés au redressement judiciaire de l'entreprise que s'il n'existe aucune institution représentative du personnel au sein de cette dernière.

Me Bidan et M. Militzer, qui est intervenu volontairement à la procédure, résistent à ces prétentions au motif que la désignation du représentant des salariés, aux termes de la loi du 25 janvier 1985, devrait être le fruit d'une élection et que M. Le Pouesard, unique délégué du personnel titulaire, n'aurait pu valablement, dans ces conditions, s'autodésigner en cette qualité.

Ils sollicitent reconventionnellement l'allocation de la somme de 2 000 francs en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

L'affaire a été appelée à l'audience du 6 août 1991, et renvoyée au 9 août 1991, pour convocation de M. Gapaillard, représentant élu par les salariés.

A l'audience du 9 août 1991, à laquelle l'affaire a été définitivement retenue, étaient présents M. Le Pouesard, muni d'un pouvoir de l'U.D.-C.F.D.T., et

M. Militzer, Me Bidan étant représenté par Me Lecarpentier, M. Gapaillard, régulièrement convoqué n'a pas comparu.

Sur quoi, le tribunal :

Sur la demande principale :

Attendu qu'il ressort des dispositions de l'article 139 de la loi du 25 janvier 1985, applicable en l'espèce, que « les délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, les salariés » désignent un représentant des salariés de l'entreprise déclarée en redressement judiciaire (procédure simplifiée) ;

Qu'il n'est fait aucune distinction, dans le texte de la loi précitée, suivant qu'il existe un ou plusieurs délégués du personnel au sein de l'entreprise, l'expression « les délégués du personnel » visant l'institution représentative établie par le Code du travail, lequel ne distingue d'ailleurs pas entre les attributions d'un délégué unique et celles d'une pluralité de délégués du personnel ;

Que la loi du 25 janvier 1985 ne prévoit pas que le représentant des salariés doive être, en toute hypothèse, désigné par le biais d'une élection puisque l'article 139, concernant la procédure simplifiée, est muet sur ce point, et que l'article 10, qui se rapporte au régime général du redressement judiciaire, dispose au contraire que « les salariés » (à défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel) « élisent leur représentant... » ;

Attendu que c'est donc à bon droit que M. Le Pouesard, seul délégué du personnel titulaire dans l'entreprise, a procédé à la désignation du représentant des salariés ;

Que rien ne s'opposait, par ailleurs, à ce que M. Le Pouesard se désigne lui-même en cette qualité, tout salarié de l'entreprise ayant la possibilité d'exercer lesdites fonctions, et le délégué élu du personnel y ayant d'ailleurs une vocation particulière ;

Attendu qu'il conviendra en conséquence de déclarer régulière la désignation par M. Le Pouesard du représentant des salariés au règlement judiciaire de la Société Riniker France Le Doujet, et d'annuler la désignation opérée par élections du 31 juillet 1991 ;

Sur les autres demandes :

Attendu que le préjudice subi par l'U.D.-C.F.D.T. et M. Le Pouesard apparaissant suffisamment réparé par la confirmation de la désignation opérée par ce dernier, il conviendra de rejeter la demande en dommages et intérêts ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. Le Pouesard la totalité des sommes non comprises dans les dépens exposés dans la présente instance ; que Me Bidan et M. Militzer seront condamnés solidairement à lui verser la somme de 300 francs sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant publiquement, contradictoirement à l'égard de l'U.D.-C.F.D.T., M. Le Pouesard, Me Bidan, M. Militzer, par jugement réputé contradictoire à l'égard de M. Gapaillard, et en dernier ressort ;

DÉCLARE régulière la désignation par M. René Le Pouesard de lui-même en qualité de représentant des salariés au redressement judiciaire de la S.A. Riniker France Le Doujet ;

DÉCLARE irrégulière et annule la désignation de M. Gapaillard, opérée le 31 juillet 1991 par vote des salariés de l'entreprise ;

CONDAMNE solidairement Me Bidan et M. Militzer à verser la somme de 300 francs à M. Le Pouesard, par application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE Me Bidan et M. Militzer aux dépens.

(M. Perrussel, Président - Me Lecarpentier, Avocat.)

Note

La Société Riniker France avait été déclarée en redressement judiciaire par jugement du tribunal de commerce. Dans cette situation, un représentant des salariés doit être désigné par « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, les salariés » (articles 10 et 139 de la loi du 25 janvier 1985).

L'entreprise ayant moins de 25 salariés, n'était élu qu'un délégué du personnel titulaire. Celui-ci s'était désigné en qualité de représentant des salariés. Méconnaissant cette désignation, l'employeur organisait un vote des salariés pour désigner un autre représentant. Selon lui, la désignation du représentant par les D.P. serait subordonnée à l'existence de plusieurs délégués titulaires dans l'entreprise.

Contestant cette analyse, le délégué du personnel et l'U.D.-C.F.D.T. ont saisi le tribunal d'instance (1) Celui-ci a annulé la désignation par les salariés et a confirmé la désignation du délégué du personnel en qualité de représentant. En effet, les termes « les délégués du personnel » visent l'institution et n'ont pas pour objet d'exclure les entreprises n'ayant qu'un seul délégué du personnel. La loi ne distingue pas selon qu'il existe un ou plusieurs délégués au sein de l'entreprise.

En revanche, elle établit une hiérarchie dans les modalités de désignation du représentant des salariés par les termes « à défaut ». Il n'appartient donc pas à l'employeur de choisir unilatéralement les modalités de désignation du représentant. Ce n'est qu'en l'absence de C.E. ou de D.P. que ce représentant est élu par les salariés.

(1) Cette affaire a fait l'objet d'un dossier CNAS.

DROIT DE RETRAIT. L'exercice du droit de retrait se conçoit concrètement comme la réaction appropriée à la détection objective d'anomalies suffisamment graves pour induire une idée de danger et inciter à s'éloigner par prudence ou par sagesse du lieu où se manifestent des phénomènes insolites.

Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand
8 avril 1992
MM. Ladevie et Bernard c./Manufacture française des pneumatiques Michelin

Procédure et prétentions des parties

Le 15 mai 1991, la section de l'industrie du Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand a ordonné la comparution personnelle des parties et une enquête, avant de statuer sur les demandes présentées par Patrice Bernard et André Ladevie, agents de fa-

brication, pour obtenir de la société en commandite par actions « Manufacture Française des Pneumatiques Michelin » le paiement d'une somme de 73,07 F pour l'un, et de 76,49 F pour l'autre, déduite de leur rémunération, après qu'ils se furent retirés de leur poste de travail pendant 1 h 08 en raison d'une situation de danger grave et imminent.

Après qu'il eut été procédé à cette double mesure d'instruction le 12 septembre 1991, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement puis à une audience ultérieure présidée par le juge départiteur, dans les conditions définies par l'article R. 516-40 du Code du travail.

Il relève d'une bonne administration de la justice de prononcer la jonction des procédures engagées par les deux salariés à l'encontre du même employeur et qui procèdent d'une cause juridique identique et dérivent des mêmes faits. Patrice Bernard et André Ladevie se sont référés aux dispositions des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail pour s'estimer bien fondés d'avoir pris l'initiative de se retirer de leur poste de travail, dans la nuit du 2 au 3 novembre 1990 en raison d'une forte odeur désagréable dégagée par un produit répandu sur le sol de leur atelier par une entreprise extérieure et pour contester la retenue de salaire opérée par leur employeur.

Les demandeurs ont souligné qu'ils avaient pu penser à un produit toxique nuisible pour leur santé en l'absence de renseignement susceptible de les rassurer ; que l'information ne leur a été fournie que trois jours plus tard ; que ce produit, dénommé Protecsol (résine thermoplastique et solvant) devait être employé dans des locaux aérés et porter une étiquette ; que les conditions d'une précédente utilisation du même produit dans un autre coin de l'atelier plus éloigné des machines concernées étaient différentes ; qu'un accident était survenu à l'occasion de l'emploi d'un produit similaire, le 12 septembre 1985, et qu'ils avaient regagné leur poste de travail après dissipation des odeurs grâce à l'ouverture des vasistas.

Outre le paiement de la fraction de rémunération retenue, Patrice Bernard et André Ladevie ont demandé une indemnité de 400 F en vertu de l'article 700 du N.C.P.C.

La société en commandite par actions « Manufacture Française des Pneumatiques Michelin » (Manufacture Michelin) a dénié aux agents demandeurs le droit de pouvoir se considérer en situation de danger grave et imminent pour s'opposer à leurs prétentions. Elle a soutenu que ne constituait pas un motif raisonnable de retrait la survenance d'une odeur désagréable en provenance d'un produit utilisé dans un atelier très spacieux à de nombreuses reprises et préalablement présenté à l'examen des services techniques de la Manufacture, et que le simple défaut d'étiquetage en l'absence de la fiche technique qui n'a pu être produite par la maîtrise assurant le service de nuit ne permettait pas d'introduire raisonnablement le doute sur la nature véritable du produit.

La défenderesse a fait encore observer que les agents qui se sont déclarés incommodés n'étaient pas nécessairement les plus proches de la zone d'épandage et que d'autres agents plus rapprochés n'avaient manifesté aucune inquiétude ; que l'aération des locaux n'était prévue dans la notice descriptive que pour le stockage du produit ; que l'accident dont les demandeurs ont fait état était survenu avec un produit n'ayant aucun point commun ; que le chef d'équipe s'était bien renseigné sur l'absence de risque relatif à l'utilisation du produit en réveillant le contremaître et qu'à la suite des informations ainsi obtenues sur les conditions de vérifications d'un produit insusceptible d'être considéré comme dangereux, les agents devaient de toute évidence reprendre leur travail.

Discussion :

En droit, l'article L. 231-8-1 du Code du travail interdit à l'employeur de prendre une sanction ou une retenue de salaire à l'encontre d'un salarié ou d'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.

Dans la perspective de prévention visée par le législateur, l'exercice du droit de retrait ainsi consacré par ce texte se conçoit concrètement comme la réaction appropriée à la détection objective d'anomalies suffisamment graves pour induire une idée de danger et inciter à s'éloigner par prudence ou par sagesse du lieu où se manifestent des phénomènes insolites : il importe peu et il serait même antinomique du droit ainsi reconnu de se retirer par précaution, que l'existence du danger soit caractérisée avec certitude, spécialement qu'un salarié soit effectivement blessé ou malade ni que l'ensemble des salariés éventuellement menacés adoptent la même réaction de fuite pour qu'un retrait soit justifié.

En l'espèce, il est constant que le produit « de cure » Protecsol 140 pulvérisé sur une dalle en ciment, qui venait d'être refaite à l'intérieur de l'atelier où travaillaient les demandeurs, a dégagé une forte odeur dont se sont plaints sept salariés. Patrice Bernard a même invoqué des picotements dans les yeux. Sur instructions de Thierry Duvignaud, agent de maîtrise, responsable de trois équipes travaillant dans l'atelier, le chef d'équipe Robert Herail a fait aérer le local pour dissiper les odeurs avant d'inviter les salariés à reprendre leur poste (p. 4 du procès-verbal d'enquête du 12 septembre 1991). Les agents ont repris le travail lorsque les odeurs avaient disparu (p. 2 du procès-verbal de comparution personnelle).

Il ne pouvait en être question, par l'effet d'une pétition de principe contraire à la lettre et à l'esprit des textes susvisés, de persuader les salariés que l'absence de consigne particulière de sécurité donnée à la maîtrise laissait irréfragablement présumer que le produit mis en œuvre n'était indubitablement pas dangereux. On ne saurait donc leur reprocher a priori d'avoir différé leur retour à leur poste de travail jusqu'à la dissipation des odeurs quand leur chef d'équipe ne pouvait leur prodiguer que de bien vagues assurances, mal étayées par des indications vraiment circonstanciées, en l'absence de fiche ou d'étiquette. La gêne occasionnée par le produit Protecsol, dont on peut parfaitement admettre qu'elle soit plus ou moins bien tolérée selon les individus apparaît d'autant plus manifeste que la fiche de renseignements du fournisseur versée aux débats comporte des conseils de premiers secours consistant à « transporter le patient à l'air libre en cas d'inhalation » ; s'il est par ailleurs recommandé de prévoir un stockage « dans des locaux ventilés à l'abri de toute source d'ignition et de chaleur » (paragraphe 9-2), le caractère relativement volatil du produit (paragraphe 6-2) demeure incontestablement propice à une assez large diffusion autour d'un périmètre d'application, pendant l'emploi et au cours de la période qui suit immédiatement.

Il n'était donc nullement besoin pour les demandeurs de s'assurer par eux-mêmes expérimentalement de la toxicité ou de l'innocuité d'un produit qui provoquait déjà certains symptômes allergiques et ce, d'autant moins qu'aucun renseignement vraiment digne de foi ne permettait raisonnablement de calmer leur inquiétude.

C'est donc à juste titre qu'ils ont exercé leur droit de retrait, avec d'autant plus de mesure et de circonspection qu'ils ont constamment suivi une conduite idoine objectivement exempte de fantaisie, en reprenant leur travail après une aération efficace et sans

même attendre de recevoir une information plus complète avant la fin de l'équipe de nuit. Les demandes en paiement de salaire peuvent donc être accueillies. Il serait en outre inéquitable de laisser à la charge des demandeurs les frais de déplacement et de constitution de dossier qu'ils ont exposés à l'occasion de l'instance et qui peuvent être évalués à 300 F pour chacun d'eux.

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

PRONONCE la jonction des instances introduites par Patrice Bernard et André Ladevie contre la société en commandite par actions Manufacture Française des Pneumatiques Michelin ;

DIT que la société en commandite par actions Manufacture Française des Pneumatiques Michelin doit verser :

* à Patrice Bernard un rappel de salaire de 73,07 F et une indemnité compensatrice de frais taxables de 300 F ;

* à André Ladevie un rappel de salaire de 76,49 F et une indemnité compensatrice de frais taxables de 300 F ;

et supporter les dépens.

(M. Lacroix, Juge départiteur - S.C.P. Vignancourt-Houin-Ribergue-Dichamp, avocat et M. Debrion, défenseur.)

Note

Encore un exemple d'application de l'article L. 231-8-1 selon lequel « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'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 » (cf. également Action Juridique n° 90, p. 23). Au fil des décisions rendues, le caractère protecteur de ce texte s'affirme.

L'originalité de l'espèce tient au fait que le motif raisonnable de penser à l'existence d'un danger résulte ici de l'utilisation d'un produit mal identifié au moment des faits (absence de fiche ou d'étiquette) dégageant une forte odeur.

On retiendra également de cette décision très bien motivée cette formule qui explicite les conditions de mise en œuvre du droit de retrait en présence de phénomènes extérieurs à la personne : « Dans la perspective de prévention visée par le législateur, l'exercice du droit de retrait ainsi consacré par ce texte se conçoit concrètement comme la réaction appropriée à la détection objective d'anomalies suffisamment graves pour induire une idée de danger et inciter à s'éloigner par prudence ou par sagesse du lieu où se manifestent des phénomènes insolites ».

A noter enfin que l'employeur est, en l'espèce, la Manufacture Française de Pneumatiques Michelin... C'est une raison suffisante pour ne pas exclure, à l'heure actuelle, l'éventualité d'un pourvoi en cassation contre cette décision.

SURVEILLANCE. CAMÉRA. Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement d'images ou de paroles à leur insu constitue un moyen de preuve illicite.

Cour de cassation (Ch. soc.)
20 novembre 1991
Mme Neocel c./M. Spaeter

Sur le moyen unique :

Vu l'article 9 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu que, si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ;

Attendu que Mme Neocel, engagée comme vendeuse le 1er octobre 1970, a été licenciée le 4 février 1983 pour faute grave par son employeur, M. Spaeter, cordonnier ;

Attendu que pour retenir l'existence d'une faute grave, la Cour d'appel s'est fondée sur un enregistrement effectué par l'employeur, au moyen d'une caméra, du comportement et des paroles de la salariée, en considérant que celle-ci n'était pas spécialement visée par la mesure et que l'appareil était disposé de telle façon qu'il devait enregistrer uniquement les incidents susceptibles de se produire à la caisse dans le magasin, lieu accessible au public, et au cours du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait du procès-verbal du transport sur les lieux effectué par la Cour d'appel que la caméra était dissimulée dans une caisse, de manière à surveiller le comportement des salariés sans qu'ils s'en doutent, la Cour d'appel, qui a retenu à tort, comme moyen de preuve, l'enregistrement effectué à l'insu de la salariée, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 17 décembre 1987, entre les parties, par la Cour d'appel de Colmar ; 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 Metz.

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

Note

Une caissière d'un commerce est licenciée pour faute grave. Pour étayer cette allégation, l'employeur produit un enregistrement vidéo, prouvant, selon lui, que la salariée avait dérobé de l'argent dans la caisse et avait tenu à son égard des propos désobligeants. L'employeur justifiait la production de l'enregistrement comme moyen de preuve aux motifs qu'il avait fait installer un tel système de surveillance uniquement pour enregistrer les incidents susceptibles d'intervenir à la caisse.

Par une décision très brève et très claire, la Cour de cassation vient d'affirmer qu'un tel moyen de preuve, obtenu à l'insu du salarié, était illicite et ce, même si l'objectif de l'employeur, en installant son système de surveillance, n'était pas avant tout de « surveiller » ses salariés.

Mais cette décision va bien au-delà d'un débat sur les moyens de preuve. Elle reconnaît que les relations sociales dans l'entreprise sont régies par un principe de loyauté. Le salarié mais également l'employeur doivent, dans l'exécution de leurs obligations contractuelles, avoir un comportement loyal. Un tel rappel méritait d'être souligné.

SÉLECTIONNÉ POUR VOUS

Intéressement et participation

Une circulaire interministérielle du 3 janvier 1992 (J.O. du 31.01.92) explique les dispositions de la loi du 7 novembre 1990 modifiant l'ordonnance du 21 octobre 1986 relative à la participation financière des salariés (voir Action Juridique n° 86, p. 25).

Pour ce qui concerne l'intéressement, la circulaire insiste notamment sur le fait que son institution n'est possible que dans les entreprises ayant respecté les obligations leur incombant en matière de représentation du personnel. Les entreprises auront satisfait leurs obligations dès lors qu'elles auront mis en place les institutions représentatives du personnel ou qu'elles auront produit un procès-verbal de carence attestant que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions est due au seul défaut de candidature.

Quant à la participation, obligatoire pour toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, le texte précise comment ce nouveau seuil doit être apprécié et explicite les dispositions transitoires.

Par ailleurs, la circulaire donne des informations sur le rôle et la mission des D.D.T.E., U.R.S.S.A.F. et services fiscaux en matière d'intéressement et de participation notamment au regard d'éventuelles irrégularités.

Salariés élus locaux : garanties renforcées

La loi n° 92-108 du 3 février 1992 (J.O. du 5.02.92) relative aux conditions d'exercice des mandats locaux renforce les garanties accordées aux salariés élus locaux et modifie en conséquence le Code des communes. Voici quelques-unes des dispositions concernant les élus des communes.

● Autorisations d'absence - L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise, membre d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil, aux réunions de commissions instituées par une délibération du conseil municipal dont le salarié est membre, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune. Selon les modalités qui seront fixées par décret, l'élu municipal doit informer l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance. L'employeur n'est pas tenu de payer ces absences. Toutefois, lorsque l'élu ne bénéficie pas d'indemnités de fonction, les pertes de revenu peuvent être compensées par la commune ou l'organisme auprès duquel il la représente. Cette compensation est limitée à 24 heures par élu et par an sur la base horaire maximale d'une fois et demie le S.M.I.C.

● Crédit d'heures - Indépendamment des autorisations d'absence, les maires, les adjoints, et, dans les villes de 100 000 habitants au moins, les conseillers municipaux, ont droit à un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel de :

– 3 fois 39 heures pour les maires des villes de 10 000 habitants au moins et pour les adjoints au maire des communes d'au moins 30 000 habitants ;

– 1 fois et demie 39 heures pour les maires des communes de moins de 10000 habitants et les adjoints au maire des villes de 10 000 à 29 999 habitants ;

– 60 % de 39 heures pour les conseillers municipaux des villes de 100 000 habitants au moins et les adjoints au maire des communes de moins de 10 000 habitants.

Les heures non utilisées ne sont pas reportables d'un trimestre sur l'autre; En cas de temps partiel, le crédit d'heures est réduit proportionnellement.

L'employeur est tenu d'accorder ce crédit d'heures qu'il ne rémunère pas.

● Maintien des droits - Les temps d'absence (autorisations d'absence et crédit d'heures) sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations sociales ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté.

Aucun licenciement ni déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés en raison des absences sous peine de nullité et de dommages et intérêts. La réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit.

● Formation - Outre les autorisations d'absence et le crédit d'heures, les élus locaux salariés ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions dans la limite de 6 jours pour un mandat.

D'autres dispositions concernent les indemnités de fonction, les élus des conseils généraux ainsi que la retraite des élus.

Droit social communautaire : quelques suggestions de lecture

Ces derniers mois ont vu fleurir articles, chroniques et ouvrages sur le droit communautaire. Certains portent sur le droit social communautaire. En voici une sélection.

* Gazette européenne n° 6, « La libre circulation des personnes » - Gazette du Palais, n° 124 à 126, dimanche 3, lundi 4 et mardi 5 mai 1992.

* « Les étrangers et le droit communautaire (entrée - séjour - éloignement) » - Mars 1992, brochure éditée par le GISTI.

* « Maastricht : consolidation ou remise en cause des principes en matière d'égalité professionnelle » par Marie-Thérèse Lanquetin et Hélène Masse-Dessen, Droit social n° 4, Avril 1992, p. 386.

* « L'Europe sociale 1993 : illusion, alibi ou réalité » par Eliane Vogel-Polsky et Jean Vogel - Editions de l'Université de Bruxelles, 1991.

* « Droit social international et européen » par Gérard et Antoine Lyon-Caen - Précis Dalloz, 1991, 7e édition.

Tabac et lieux de travail

Le décret fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif est paru au journal officiel du 30 mai 1992 (décret n° 92-478 du 29.05.92). Il entrera en vigueur le 1er novembre 1992.

Il sera interdit de fumer dans les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective... (art. 4-I). La décision de mettre des emplacements à la disposition des fumeurs est soumise à la consultation du C.H.S.C.T., ou à défaut des D.P., ainsi que du médecin du travail. Cette consultation est renouvelée au moins tous les 2 ans (art. 5). Une fois la consultation opérée, l'employeur doit établir (art. 4-II) :

– pour les locaux affectés à l'ensemble des salariés, un plan d'aménagement des espaces qui peuvent être, le cas échéant, réservés aux fumeurs ;

– pour les autres locaux, un plan d'organisation destiné à assurer la protection des non-fumeurs.

Ce plan est actualisable tous les 2 ans.

Réponses à vos questions

C.H.S.C.T. – Crédit d'heures et variation de l'effectif

L'article L. 236-7 fixe le crédit d'heures mensuel dont disposent les membres du C.H.S.C.T. pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Comment doit être calculé le crédit d'heures en cas de variation d'effectif ? Plus précisément, celle-ci doit-elle être prise en compte chaque mois, ou bien doit-on appliquer le même principe que pour la mise en place du C.H.S.C.T., c'est-à-dire l'article L. 236-1, alinéa 2 ? Un arrêt du 6 novembre 1991 (Chambre sociale, Sté Lainière de Roubaix c/Patoir et a., Bull. V, n° 481) contient la réponse : la variation de l'effectif au-delà ou en deçà d'un des seuils fixé par l'article L. 236-7 doit être prise en compte dès le mois suivant pour la fixation du nombre d'heures de délégation. Par exemple, le crédit d'heures pourra varier du simple au double, d'un mois sur l'autre, suivant qu'il y aura moins ou plus de 299 salariés. Reste à étudier les incidences pratiques de cette règle sur le fonctionnement du C.H.S.C.T.

Comité d'entreprise : qui est le suppléant de qui ?

En principe, les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise participent de plein droit aux séances du comité. La seule différence réside dans l'attribution aux titulaires du droit de vote.

La question de savoir qui est le suppléant de qui ne se pose qu'en cas d'absence momentanée du titulaire ou lorsque ce dernier cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées dans l'article L. 433-12 du Code du travail. Elle est réglée par les alinéas 4 et 5 du même article. Le remplacement du titulaire est assurée par :

– un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a aussi présenté le titulaire ;

– ou à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Titres-restaurant : la valeur peut varier en fonction de l'éloignement du domicile

Le titre-restaurant permet au salarié de payer tout ou partie du prix d'un repas pris au restaurant. Bien que l'institution du titre-restaurant ne soit pas une obligation pour l'employeur, elle offre des avantages pour l'entreprise comme pour le salarié, notamment d'ordre fiscal. Cependant, lorsque l'avantage des titres-restaurant est instaurée, certains salariés peuvent être exclus de son bénéfice. Il s'agit des salariés à temps partiel dont l'horaire de travail ne comporte pas la pause déjeuner.

Mais la distance entre le lieu de travail et le domicile du salarié peut-elle avoir une incidence sur la valeur des titres-restaurant octroyés par l'employeur ? Le bon sens permettrait de répondre par la négative. En effet, lorsqu'on ne peut rentrer chez soi pour déjeuner, en raison de la brièveté de la pause de midi, et que l'on se rend dans un restaurant, comme c'est le cas de nombre de citadins, la note à payer à la fin du repas ne varie pas selon que le domicile se trouve à 1 ou à 10 kilomètres. Les dépenses ne sont donc pas proportionnelles à l'éloignement. Toutefois, le bon sens n'est pas toujours la référence à prendre en compte pour répondre à une question. Il est aussi nécessaire de regarder les textes, c'est-à-dire le décret du 22 décembre 1967 modifié par le décret du 8 novembre 1977. Aucune condition de résidence n'est contenue dans ces textes.

Dès lors, on pourrait penser que l'employeur ne peut attribuer des titres-restaurant de valeur différente en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile. Cette différence de traitement constituerait une discrimination injustifiée.La Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Dans un arrêt du 22 janvier 1992 (Chambre sociale, Mme Angelier et a. c/ASSEDIC), elle a considéré que l'employeur pouvait opérer une tarification différenciée du ticket-repas en fonction de l'éloignement puisque « aucune disposition de la réglementation régissant les tickets-restaurant » ne l'interdit. Cette réponse, critiquable, sera sans aucun doute très diversement appréciée. Espérons que la Cour de cassation ne la maintiendra pas et ne nous laissera pas sur notre faim.

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 1992

Action Juridique vit grâce à ses abonnés.

Abonnement annuel ordinaire : 250 F ; réservé aux adhérents CFDT : 215 F.

Abonnement annuel pour l'étranger : 307 F.

Abonnement annuel Action Juridique et Code des Fonctions publiques : 499 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, ABONNEZ-VOUS GRATUITEMENT
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 des publications
139, rue de Bercy — Télédoc 536
75572 Paris Cedex 12 — France
ou téléphoner au 16 (1) 40 24 88 56

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DU BUDGET

F.R.I. Communication