action juridique

Les accords de droit syndical

La catastrophe de Forbach: condamnation des Houillères

Le supplément familial de traitement



SOMMAIRE

Étude	
Les accords de droit syndical	3
Fiche pratique	
- Le contrat d'orientation et le contrat local d'orientation	1.1
Fonctions publiques	
Le supplément familial de traitement	13
Réflexions	
 Catastrophe de Forbach : condamnation des Houillières 	15
Documents	
 Accident mortel du travail. Faute d'imprudence et de négligence. Inobservation des règlements. Condamnation pour homicide involontaire 	19
Réponse à vos questions	
- Licenciement, faute, vol et décision pénale	
Congé de formation économique, sociale et syndicale. Rémunération	
 CDD. Rupture anticipée pour faute grave. Application de la procédure disciplinaire 	26
	7 17

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 : 12704
Imprimerie Coopérative Chevillon, Sens (© 86.65.04.78)

Connaître son juge

Attendre des années avant de connaître son juge...

Certains contractuels
de l'administration en savent
quelque chose.
Agents de droit public,
agents de droit privé ou les deux
à la fois ? L'incertitude sur le "statut"
n'est pas rare. Elle ne facilite guère
l'accès à la Justice. Lorsqu'un litige
surgit avec "l'employeur",
quelle juridiction saisir ?

A moins d'étudier la jurisprudence de la Cour de cassation, du Conseil d'État, du Tribunal des conflits, sans oublier la doctrine, les intéressés se retrouvent démunis.

Et quand bien même ils auraient consulté arrêts et écrits, ils ne seraient pas assurés de la solution, les positions divergeant parfois.

Alors, ils pourront passer des années en procédure avant de savoir enfin qui, du Tribunal administratif ou du Conseil des prud'hommes, est compétent.

"Qu'un salarié doive plaider sept années pour connaître son juge est inacceptable, intolérable", déclare la Cour de cassation (1).

Nous ne l'aurions pas dit autrement.

Olivera DJUKIC,

(1) Rapport de la Cour de cassation 1991, La Documentation Française.

Au sommaire du prochain numéro

- L'action du syndicat en justice

Les accords de droit syndical

L'intervention croissante de la négociation en matière de représentation collective a suscité de nombreux débats axés, pour l'essentiel, sur quelques accords et la question de "chèque syndical".

Mais au-delà, quel est le contenu de ces accords ? Quelles sont les entreprises concernées ?...

Donner une vue d'ensemble des accords récemment conclus ainsi que des thèmes qui y sont traités, tel est l'objet de la présente étude.

Manuela GREVY

- Le droit syndical, objet de négociation?
- Le contexte
- Les thèmes de négociation

La carrière des délégués

- L'articulation entre activité professionnelle et exercice du mandat
 - Une adaptation des postes par l'entreprise
 - Un exercice du mandat tenant compte de l'activité professionnelle
- Le déroulement de carrière

La négociation collective

- L'organisation de la négociation
- Le contenu de la négociation
- Le processus de la négociation
 - L'organisation du processus
 - La finalité du processus
 - La conclusion de l'accord

Le fonctionnement de la représentation collective

L'adaptation des institutions

- Le droit syndical
- Les institutions élues
- Adaptation de la composition et du fonctionnement
- Structure "atypique"
- La formation de représentants du personnel
- Information-communication
 - La circulation de l'information entre les différents délégués
 - La communication entre les délégués et les salariés
- Les moyens
 - Les heures de délégation
 - Les déplacements des délégués
 - Local et matériel
- Le financement
 - Le chèque "syndical"
 - Le financement forfaitaire et proportionnel aux résultats électoraux

Conclusion

LE DROIT SYNDICAL, OBJET DE NÉGOCIATION?

Le droit de la représentation collective a été traditionnellement un domaine de forte intervention législative. Il s'agit en effet de protéger dans l'entreprise l'exercice de libertés publiques – libertés fondamentales "de penser, de s'exprimer, de s'associer, de s'informer... Le droit de la représentation récapitule dans l'entreprise les libertés et droits fondamentaux reconnus en général à tout citoyen" (1)

On constate pourtant aujourd'hui une évolution vers une intervention plus forte de la négociation collective. Cette intervention a parfois été ouverte par le législateur (amélioration par voie conventionnelle des dispositions légales, par exemple article L. 412-21 du Code du travail), voire souhaitée, notamment pour les petites entreprises (par exemple, article L. 132-30 du Code du travail sur les commissions paritaires locales). Ainsi, la loi constitue un socle minimal et impératif, mais non figé. Cette évolution pose cependant la question de la place respective de la loi et de l'accord, de leur articulation. Si certaines clauses sont incontestablement plus favorables que le dispositif légal, ou interviennent dans un domaine laissé vacant par le législateur (par exemple la carrière des délégués), d'autres, en revanche, suscitent des débats quant à leur licéité. Tels sont les cas, par exemple, de la clause de l'accord AXA conditionnant la validité d'un accord à la signature des organisations syndicales majoritaires aux élections dans l'entreprise ou de certaines clauses globalisant les heures de délégation des représentants élus. L'adaptation des règles légales par voie conventionnelle n'en demeure pas moins légitime si elle ssure une plus grande efficacité au droit de la représentation collective, lui assure une reconnaissance dans l'entreprise, et si, par le biais "d'expérimentations", elle suscite des évolutions, y compris législatives.

LE CONTEXTE

Plus de la moitié de ces accords sont élaborés dans de grandes entreprises relevant du secteur public ou des filiales de ces entreprises. Tels sont les cas d'ElfAquitaine, Softal, Thomson, Total Cfp, Snecma, Péchiney, Gan... Or, la loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public a prévu l'engagement de négociations sur l'exercice du droit syndical dans ces entreprises (articles 33 de la loi et L. 412-23 du Code du travail). Les thèmes énoncés par la loi sont notamment la participation des salariés à des réunions syndicales et les droits spécifiques des sections syndicales d'entreprise.

Ainsi, si ces accords n'en demeurent pas moins intéressants, notamment sur la carrière des délégués, thème non prévu par la loi de 1983, ils sont néanmoins largement le résultat d'une impulsion légale. Dès lors, il semble que peu d'entreprises du secteur privé, à quelques exceptions près, aient une politique dynamique et audacieuse de négociation du droit syndical. Seules quelques entreprises d'assurance, dans un contexte médiatique particulier, ont conclu récemment de tels accords.

LES THEMES DE NÉGOCIATION

Trois grands thèmes apparaissent à travers l'étude de ces accords. D'une part, la majorité d'entre eux énoncent des principes et mécanismes relatifs à la carrière des délégués. Il s'agit d'une question fondamentale tant pour les représentants pris individuellement que pour la représentation collective dans son ensemble. La démarche syndicale consiste à faire reconnaître que peuvent et doivent être menés parallèlement une carrière professionnelle et l'exercice d'un mandat représentatif. Le second thème, la négociation, apparaît dans certains accords récents. Avec le développement de la négociation collective dans l'entreprise, apparaissent en effet l'intérêt et la nécessité d'élaborer conventionnellement des règles du jeu dans ce domaine. Enfin, le dernier thème est relatif au fonctionnement de la représentation. Il est plus difficile d'apprécier la portée de ces dispositions relatives aux structures ou aux moyens tant qualitatifs (formation, informations) que quantitatifs (crédit d'heures, financement), notamment parce que les modalités de fonctionnement de la représentation et du droit syndical sont étroitement liées aux réalités économiques et géographiques de ces entreprises.

La carrière des délégués

La situation professionnelle des représentants du personnel est une question sensible. Les délégués, élus ou désignés, sont trop souvent confrontés à l'extrême difficulté, voire à l'impossibilité, d'assurer parallèlement une activité professionnelle satisfaisante et l'exercice de mandats représentatifs.

La loi prévoit certes un principe général de non-discrimination. Il est ainsi interdit à tout employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la répartition du travail, la formation, l'avancement et la rémunération (art, L. 412-2 du Code du travail). Cependant, l'individualisation accrue des processus d'évaluation des compétences et du déroulement des carrière des salariés (rémunération, promotion), particulièrement dans les grandes entreprises, conduit à freiner la carrière des représentants

(1) J.-M. Verdier: "Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques", J.C.P., Ed. G.- Doctrine 1971, n° 2422.

et à rendre difficile le respect de ce principe de nondiscrimination. En effet, la moindre disponibilité professionnelle des déléqués conduit alors à une discrimination mécanique.

Par ailleurs, la voie judiciaire est étroite (2). D'une part, parce qu'il est, dans le cadre de ces mécanismes d'individualisation, difficile d'établir le lien entre non-progression de carrière et exercice du mandat. Ainsi, les déléqués ne sont pas toujours l'objet d'une mesure de discrimination précise et directe, mais subissent au fil du temps, une dégradation de leur situation professionnelle. D'autre part, parce qu'en l'état actuel de la jurisprudence (3), il appartient au représentant d'apporter la preuve de la discrimination illicite. Cette preuve est d'autant plus complexe à établir qu'il n'existe pas de "droit à la carrière" et que l'analyse de la situation du délégué par rapport aux autres salariés nécessite des informations largement détenues par l'employeur. Il s'agit donc d'un domaine relevant essentiellement du pouvoir et des prérogatives de l'employeur, les juges étant très sensibles à l'étendue de ce pouvoir, Enfin, par ce que l'action judiciaire sanctionne une discrimination illicite par la condamnation de l'employeur et une réparation financière, mais ne permet que très difficilement une remise en l'état, une reconstitution de la carrière du déléqué.

Pourtant, il est indispensable de trouver des solutions à cette question. En effet, la dégradation de la situation professionnelle des délégués a plusieurs effets pervers. Outre le problème personnel du représentant, qui se voit ainsi contraint de choisir alternativement l'exercice d'un mandat ou une évolution professionnelle positive, la dégradation de sa situation conduit d'une part à discréditer progressivement les délégués par rapport à leurs collèques en situation de travail et à discréditer par là-même la fonction représentative, d'autre part à restreindre le nombre de candidats à des fonctions élues ou syndicales et, en conséquence, à favoriser un cumul excessif de mandats. Ainsi, cette situation conduit à amplifier la coupure entre les délégués devenant progressivement des "professionnels de la représentation" et les salariés.

Or, on constate ces dernières années que cette problématique est au centre de la plupart des accords de droit syndical. Ce traitement par la voie conventionnelle apparaît pertinent. Il permet une prise de conscience, à tous les niveaux dans l'entreprise, de la réalité et de l'acuité du problème. Il évite a priori un traitement judiciaire de cette question, lequel, nous l'avons vu, n'est quère satisfaisant. Et quand bien même l'accord ne serait pas respecté, ces dispositions donnent au représentant du personnel une base juridique plus précise que le principe général posé par la loi pour faire respecter ses droits.

La plupart des récents accords d'entreprise tentent d'apporter des éléments de réponse, en adaptant l'activité professionnelle pour tenir compte de l'exercice du mandat, et en ouvrant des garanties minimales de déroulement de carrière aux délégués.

Ces accords posent le principe selon lequel l'exercice d'un mandat représentatif ne doit pas porter préjudice à l'évolution professionnelle du délégué, voire constitue "une étape naturelle et intéressante tant pour luimême que pour l'entreprise" (4), "un élément valorisant pour le déroulement d'une carrière" (5).

L'articulation entre activité professionnelle et exercice du mandat

Le représentant du personnel doit pouvoir exercer, parallèlement à son mandat, une activité professionnelle correspondant à sa qualification et offrant des perspectives normales d'évolution. Dès lors, "il appartient à la hiérarchie d'adapter l'organisation du travail pour tenir compte de la responsabilité de représentation des mandatés en veillant à maintenir l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés. Ceux-ci prennent en compte, dans toute la mesure du possible, les caractéristiques et les exigences de leur emploi lors de l'exercice de leur mandat'' (6).

UNE ADAPTATION DES POSTES PAR L'ENTREPRISE

La charge de travail doit tenir compte de l'exercice du mandat. Le délégué peut être affecté à un poste permettant de concilier au mieux les activités professionnelles et l'exercice du mandat. Cette adaptation à la moindre disponibilité des représentants ne doit pas pour autant diminuer les possibilités d'évolution des intéressés. Deux accords (7) précisent que le poste d'un représentant, dont le mandat implique un volume important d'heures de délégation, est considéré comme étant à temps partiel. Dès lors est définie une activité professionnelle compatible avec cette durée du travail. Par ailleurs, dans l'intérim, les délégués sont prioritaires pour effectuer des missions de leur qualification ou d'une qualification similaire dans des entreprises proches de leur domicile (8). De nombreux accords prévoient en outre l'examen, à l'occasion d'entretiens, des difficultés rencontrées dans l'exercice du mandat en raison du contenu du poste de travail.

UN EXERCICE DU MANDAT TENANT COMPTE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Certains accords affirment "en contrepartie" la nécessité pour le représentant de prendre en compte les nécessités et caractéristiques de sa fonction professionnelle dans l'exercice de son mandat (9)

(2) Cf "Syndicalisme Hebdo" du 12 mars 1992 : "La carrière des délé-

gués", pages 14 (Affaire IBM) (3) Contrairement à la notion communautaire de discrimination, cf "Action Juridique" n° 88, p. 20 et suivantes

(4) AXA, art. 4.1 (5) GAN, art. 11. (6) GAN, art. 11. (7) CASINO, art. V.1 - VITTEL, art. 4. (8) MANPOWER, art. 6.

(9) THOMSON, art 9 - ELF-AQUITAINE, art 2 - SNECMA, art 54 - GAN, art 11 - IMPHY, art 6

Le déroulement de carrière

Les accords organisent des mécanismes assurant un déroulement de carrière (salaire, formation, promotion) en cours de mandat et un retour à une activité professionnelle normale à la fin des mandats. La mise en œuvre de mécanismes "arithmétiques" est de nature à permettre de rendre effectif le principe de nondiscrimination. Ces mécanismes sont généralement décomposés de la façon suivante :

- une appréciation des compétences tenant compte de la nature et de l'exercice du mandat; ainsi que des connaissances acquises dans l'exercice des missions, pour déterminer l'évolution salariale et professionnelle du déléqué ;
- la garantie de l'accès aux actions de formation de l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés;
- la garantie d'une progression minimale (salaire et coefficient), par référence à l'évolution moyenne des salariés de même catégorie, notamment pour les titulaires d'un mandat dont le volume d'heures de délégation est supérieur ou égal à 50 % du temps de travail:
- la possibilité d'un examen approfondi en cas de constat d'anomalies dans la situation professionnelle d'un délégué. Ainsi, l'accord Vittel (10) portant exclusivement sur l'évolution professionnelle des repré-

sentants du personnel institue une commission de suivi, saisie en cas de difficultés rencontrées par le déléqué dans l'exercice de son activité professionnelle et/ou de son mandat :

- enfin, la réintégration dans un poste de travail à l'issue du mandat, éventuellement accompagnée d'une formation et d'une réorientation professionnelle du déléqué.

La forme la plus achevée de ces mécanismes est sans doute le "contrat carrière" de l'accord GAN (11). Ce contrat doit permettre l'évolution normale dans la vie professionnelle et l'intégration d'un emploi d'un niveau cohérent, notamment avec les fonctions représentatives exercées. En début de mandat, est établi un bilan individuel sur la situation professionnelle, le niveau des fonctions représentatives, la formation nécessaire à l'exercice du mandat et à la progression professionnelle, ainsi que les conditions de réorientation au terme du mandat. Ce bilan constitue la base du contrat signé entre l'employeur et le délégué.

Ainsi, la prise en charge de la situation professionnelle des déléqués, tant par l'adaptation de leur poste que par des mécanismes particuliers d'évaluation et de déroulement de carrière, repose sur un mécanisme de correction d'une discrimination mécanique. Audelà, les entreprises reconnaissent la légitimité de l'exercice d'un mandat, voire l'apport, y compris professionnel, d'une telle expérience

La négociation collective

Cinq accords consacrent le développement ou le renforcement de la négociation collective, en en assurant l'organisation, en construisant et finalisant le processus et enfin en prévoyant le contenu de ces négociations.

L'organisation de la négociation

Il s'agit dans trois accords de permettre un exercice effectif de la négociation.

Dans la branche de l'agriculture, a été conclu un accord sur le financement de la négociation, sachant que, compte tenu de la petite taille des entreprises, les accords sont négociés au niveau départemental ou régional. L'accord organise le droit d'absence des membres de commissions mixtes ou paritaires de négociation (12), et prévoit un financement de la négociation par une cotisation sur les salaires. Celle-ci doit permettre notamment le maintien des salaires des négociateurs salariés par l'employeur, l'indemnisation des négociateurs employeurs et la couverture des frais de fonctionnement de la négociation (13). Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité de l'accord national du 8 juillet 1970, qui avait créé les délégués syndicaux interentreprises des exploitations agricoles.

Un accord signé à la GMF prévoit, quant à lui, la prise en charge par l'employeur des frais engagés par les membres des délégations syndicales lors de leurs déplacements à l'occasion de négociations et l'attribution à chaque S.S.E. d'un crédit d'heures pour préparer les négociations (14).

Enfin, à PÉCHINEY (15), la reconnaissance du rôle des organisations syndicales se concrétise par la création d'une instance paritaire de négociation, au sein de laquelle chaque organisation peut désigner un représentant syndical, interlocuteur de la direction des affaires sociales.

Le contenu de la négociation

L'accord GMF précise les thèmes de négociation à venir dans le groupe (carrière, intéressement, retraite, formation...), prévoit l'élaboration d'un accord-cadre posant les principes de la politique sociale dans le groupe, ainsi que la constitution de groupes de travail pour examiner des sujets tels que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (16).

- (11) GAN, art. 14. (12) Accord sur la négociation collective, art. 1 4 et 1.5.
- (13) Accord sur la négociation collective, art. 2.1 à 2.7
- (14) GMF, art. 8 à 11 (15) PÉCHINEY, art. 3
- (16) GMF, chapitre I

Le processus de négociation

L'appréhension du processus de négociation vise d'une part à rendre effectif ce processus en en garantissant le déroulement, d'autre part à assurer la légitimité des accords en impliquant les salariés et en assurant la représentativité réelle des signataires.

L'ORGANISATION DU PROCESSUS

L'accord SOFTAL organise les modalités des réunions préparatoires et de négociation (composition des délégations, crédit d'heures, information) (17). L'accord GMF précise les modalités de détermination des convocation et calendrier des négociations, ainsi que d'information des négociateurs.

L'accord AXA est plus novateur en tentant de construire un processus facilitant l'engagement de réelles négociations associant les salariés. Après l'établissement d'un protocole et d'un calendrier ainsi que la diffusion des informations nécessaires aux négociateurs, s'ouvre une période d'un mois destinée à afficher les positions réciproques, à en informer les salariés et en débattre avec eux. Il est précisé que, durant cette période, les partenaires s'efforcent d'éviter tout conflit et ne prennent aucune décision unilatérale sur l'objet de la négociation (18).

LA FINALISATION DU PROCESSUS

Deux accords finalisent le processus de négociation Dans l'accord GMF, les parties s'engagent à "faire aboutir les discussions" concernant les différents thèmes évoqués (19). L'accord AXA va plus loin car, si là encore il y a "nécessité d'aboutir" et non obligation de conclure, est mise en place néanmoins une procédure contraignante en cas d'absence d'accord. En effet, un expert extérieur à l'entreprise et désigné par les parties, doit choisir entre les dernières propositions écrites de chacune des parties. Son choix s'impose. Ce recours ultime à un tiers, organisé conventionnellement, a pour objet d'inciter les partenaires à négocier "sérieusement" afin d'aboutir euxmêmes à un accord (20).

LA CONCLUSION DE L'ACCORD

Là encore, l'accord AXA apparaît particulièrement novateur puisque la validité d'un accord est subordonnée à la signature de syndicats majoritaires aux élections du comité d'entreprise (21). Il s'agit là, bien évidemment, de garantir la représentativité des signataires par une vérification en termes d'audience dans l'entreprise. Ce type de mécanisme est sans doute de nature à renforcer la légitimité tant de la négociation collective elle-même que de ses agents.

Le fonctionnement de la représentation collective

La plupart des accords de droit syndical ont pour objet d'assurer un meilleur fonctionnement de la représentation collective dans l'entreprise. Plusieurs types de mesures entrent dans cette problématique. D'une part, ces accords adaptent les institutions représentatives aux structures économiques et géographiques de l'entreprise par la création d'instances centralisées d'un côté, décentralisées de l'autre. D'autre part, des accords tentent d'améliorer l'information et la communication entre les représentants du personnel et les salariés, Enfin, certains accords renforcent les possibilités de formation ouvertes aux déléqués et les moyens, notamment financiers, d'exercer leurs man-

L'adaptation des institutions

Cette adaptation peut concerner tant les institutions désignées qu'élues

LE DROIT SYNDICAL

Huit accords organisent la représentation syndicale au niveau national. Ces représentants - "délégué syndical central, délégué syndical de groupe, coordinateurdélégué syndical" (22) - assurent en général une double mission, l'une tournée vers l'organisation syndicale, l'autre vers l'interlocuteur patronal. D'une part, ces délégués représentent l'organisation syndicale au niveau national et, plus particulièrement, sont chargés d'en assurer la cohérence et le bon fonctionnement dans le cadre des diverses institutions (section syndicale d'entreprise, représentant syndical dans les institutions élues, délégué syndical,...). D'autre part, ils sont les interlocuteurs accrédités de la direction, notamment lors des négociations collectives.

LES INSTITUTIONS ÉLUES

Est organisée la représentation des salariés tant au niveau central qu'au niveau local. Au niveau central, de nombreux accords instituent des comités de groupe, comités centraux d'entreprises ou comités interentreprises (23). En effet, l'éclatement des structures

⁽¹⁷⁾ SOFTAL, art. 27 à 34.

⁽¹⁸⁾ AXA, art 3.3

⁽¹⁹⁾ GMF, chapitre I (20) AXA, art 3.5 (21) AXA, art 3.4.

⁽²²⁾ ELF-AQUITAINE, art 1 et suiv. - GMF, art 5 - CRÉDIT POPULAIRE, art 1 - GAN, art 2 - CASINO, art II-1 - SNECMA, art 17 - TOTAL CFP -IMPHY, art 3

⁽²³⁾ CREDIT POPULAIRE, art 13, 22 - SNECMA, art 36 et suiv - SCOR,

de l'entreprise rend nécessaire la mise en place d'une instance de représentation permettant une certaine cohérence dans l'action des différentes institutions décentralisées et l'existence d'un interlocuteur à ce niveau de décision. Par exemple, au CRÉDIT POPULAI-RE, sont mis en place d'une part un comité de groupe destiné à "développer l'information et le dialogue...", faciliter les réflexions et discussions sur les conséquences des orientations fondamentales communes à l'ensemble du groupe" (24), d'autre part un comité interentreprises, émanation des comités d'entreprises et d'établissement, dont la mission est d'assurer l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux entreprises du Crédit Populaire (25). Au niveau local, outre les "traditionnels" comités d'établissement, on peut relever l'innovation que constitue l'accord CASINO. En effet, celui-ci institue dans les établissements de 11 à 49 salariés des "comités sociaux d'établissement" qui se substituent aux délégués du personnel. Ces comités exercent les attributions des délégués du personnel et certaines attributions des comités d'entreprises en matière de gestion d'œuvres sociales et d'information sur la marche générale des établissements (26).

ADAPTATION DE LA COMPOSITION ET DU FONCTIONNEMENT

L'accord AXA améliore le fonctionnement des C.E. et C.C.E. en prévoyant un développement du travail en commission sur l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise et leurs conséquences en matière sociale (27). Ainsi il prévoit d'une part l'utilisation accrue des commissions économiques et de formation existantes mais aussi la création de commissions spécifiques, d'autre part l'élargissement de la composition de ces commissions, au-delà des seuls représentants du personnel, par la présence de représentants des organisations syndicales et de la direction.

L'accord conclu à MANPOWER, entreprise de travail temporaire, adapte les modalités de vote et la composition des représentants au comité central d'entreprise et dans les comités d'établissement pour assurer la représentation des salariés permanents, mais aussi temporaires (intérimaires) de l'entreprise (28).

STRUCTURE "ATYPIQUE"

L'accord CASINO crée une commission paritaire de conciliation au niveau de chaque société, ou éventuellement commune à plusieurs petites sociétés. Elles ont une mission de conciliation lors de "conflits grave d'ordre individuel", afin d'éviter, dans la mesure du possible, un contentieux judiciaire (29).

La formation des représentants du personnel

De nombreux accords instituent une formation complémentaire pour les délégués afin qu'ils soient en mesure de mieux exercer leur mandat,

Certains se limitent à octroyer un nombre de journées

supplémentaires ou à prévoir des possibilités d'aménagement des conditions de prise des congés légaux de formation économique, sociale et syndicale,

D'autres précisent les modalités de cette formation supplémentaire. L'accord AXA institue, au profit des délégués élus ou désignés, six jours de formation initiale et quatre jours par an de formation continue. Ces formations portent sur la situation économique et sociale de l'entreprise, notamment au regard de son marché, de sa stratégie et de sa politique, sur le rôle et le fonctionnement des institutions représentatives et enfin sur la réglementation sociale. Elles sont organisées pour moitié par la direction et pour moitié par les organisations syndicales (30). Dans l'accord GAN, la formation du délégué est intégré dans son "contrat carrière". Ce dernier, en effet, a pour principal support un plan de formation pluriannuel comportant une formation économique spécifique et un crédit pour 'l'amélioration de ses connaissances ou le développement d'une compétence nouvelle' (31).

Il faut relever l'accent mis par ces accords sur la formation économique des délégués. Cette plus grande prise en compte des réalités économiques, de leurs enjeux et contraintes, n'est pas nouvelle en soi. En revanche, on peut observer qu'elle est parfois mise en œuvre par l'entreprise.

Information-communication

Plusieurs accords améliorent les dispositions légales en matière d'information et de communication.

LA CIRCULATION DE L'INFORMATION ENTRE LES DIFFÉRENTS DÉLÉGUÉS

Quelques accords organisent l'accès de certaines représentants du personnel au système de communication interne de l'entreprise pour une utilisation dans le cadre de leur mandat (messagerie, télématique, télécopie, boîte à lettre...) (32).

LA COMMUNICATION ENTRE LES DÉLÉGUÉS ET LES SALARIÉS

Sept accords aménagent les modalités de communication en direction des salariés. Certains prévoient la prise en charge par l'entreprise de l'impression et/ou de la diffusion des professions de foi des candidats lors des élections professionnelles ; d'autres aménagent et précisent les modalités de diffusion des tracts syndicaux (affichage, distribution) compte tenu notamment de l'organisation du temps de travail dans

⁽²⁴⁾ CRÉDIT POPULAIRE, art. 13 (25) CRÉDIT POPULAIRE, art. 22

⁽²⁶⁾ CASINO, art IV (27) AXA, art 2.5 et 2.6 (28) MANPOWER, art 3. (29) CASINO, art VI

⁽³⁰⁾ AXA, art 4.2. (31) GAN, art 14.

⁽³²⁾ Par exemple: GAN, art, 7 - GMF, art, 4 - ELF-AQUITAINE, art, 11 et 12 - SOFTAL, art, 24-2

l'entreprise (travail posté, horaires variables, itinérants). Enfin, cinq accords favorisent les possibilités de réunions syndicales, conformément aux dispositions de l'article L. 412-23 du Code du travail (33). Tout salarié de l'entreprise dispose ainsi d'un crédit d'heures individuel pour participer à ces réunions sur son temps de travail, la hiérarchie adaptant l'organisation du travail pour permettre la participation effective des salariés qui le souhaitent.

L'enjeu de ces diverses dispositions conventionnelles est capital. Il s'agit de favoriser le contact, d'une part entre les délégués dans le cadre de structures économiques et géographiques éclatées, d'autre part entre les délégués et les salariés dans un contexte de forte institutionnalisation des institutions représentatives dans les grandes entreprises.

Les moyens

La majorité des accords de droit syndical donnent aux délégués des moyens supplémentaires pour exercer leurs mandats. Il s'agit soit de crédit d'heures, soit d'une prise en charge des frais de déplacements, soit enfin de l'octroi de locaux et matériels.

LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les dispositions conventionnelles sur les heures de délégation relèvent de deux problématiques.

Certains accords augmentent le volume des heures attribuées aux représentants dont le mandat est d'origine légale ou attribuent un crédit d'heures aux délégués conventionnels institués par ces mêmes accords, ou encore attribuent un crédit d'heures supplémentaire à des institutions pour exercer certaines activités, par exemple la participation à des réunions et activités syndicales extérieures à l'entreprise (34) ou la préparation des négociations (35).

D'autres accords aménagent les conditions d'utilisation de ces heures en consacrant l'autonomie des organisations syndicales. Ainsi, ces crédits d'heures sont globalisées pour chaque organisation, ceux des délégués syndicaux mais aussi ceux des délégués élus, ce qui est aujourd'hui exclu par la loi et la jurisprudence (36).

LES DÉPLACEMENTS DES DÉLÉGUÉS

Certains accords prévoient une prise en charge partielle ou totale des frais de déplacements des représentants élus et/ou désignés. Cette prise en charge peut revêtir différentes formes : remboursement des frais consécutifs à une convocation de l'employeur, attribution d'une somme forfaitaire à titre de contribution de l'entreprise à ces frais, prise en charge d'un titre de transport annuel ou encore crédit d'heures affecté à ces déplacements.

LOCAL ET MATÉRIEL

Certains accords prévoient de façon précise l'attribution aux délégués ou aux sections syndicales d'un local, de matériel (téléphone, télécopie, répondeur, documentation, papeterie...) ou la mise à disposition d'un secrétariat, ou encore d'une dotation financière forfaitaire destinée à cet équipement.

Le financement

Le financement par l'entreprise de la représentation syndicale a soulevé de nombreux débats, parfois très critiques. La C.F.D.T., qui soutient ce type d'expérimentation, a déjà donné son point de vue sur cette question (37).

Ce mode de financement ne condamne pas les organisations syndicales à perdre leur autonomie. Il est la suite logique de la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise. Il est un mode de financement clair, transparent et contrôlable, alors que l'on sait que la capacité d'autofinancement par les adhérents des organisations syndicales, dont les missions s'élargissent, ne peut suffire. Enfin, dans le cas du "chèque syndical", le salarié joue un rôle majeur dans l'attribution ou non du financement.

Le financement de l'action syndicale par l'entreprise peut revêtir trois formes : le "chèque syndical" remis par le salarié à l'organisation syndicale de son choix, un financement forfaitaire et enfin un finacement dont le montant est lié aux résultats obtenus par chaque organisation syndicale aux élections dans l'entreprise. Dans les différents accords étudiés sont choisis soit le chèque syndical, soit de façon cumulative un financement forfaitaire et un financement lié à l'audience électorale.

LE "CHEOUE SYNDICAL"

Le "chèque syndical" est un bon de financement anonyme, d'une valeur forfaitaire ou calculée par rapport au salaire moyen remis par l'employeur aux salariés. Ceux-ci peuvent alors remettre ou non ce bon à l'organisation syndicale de leur choix. Chaque organisation transmet les bons recueillis à la direction, qui lui en verse la contre-valeur.

Dans l'accord SCOR, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent être destinataires du chèque. Deux accords (38) en revanche, limitent les bénéficiaires aux organisations représentatives ayant désigné un déléqué syndical et/ou ayant un élu titulaire ou suppléant.

La formule du "chèque syndical" est neutre. Elle ne prend pas parti sur la nature du lien qui existe entre le salarié qui remet son chèque et l'organisation syndicale qui en bénéficie. Il appartient à chaque orga-

⁽³³⁾ ELF-AQUITAINE, art. 6 à 8 - SNECMA, art. 1-8 - TOTAL CFP, art. 1.1 - SOFTAL, art. 7 à 9 - IMPHY, art. 8 et 9 - SCOR, art. 15 et 16. (34) AXA, art. 4-9 - ELF-AQUITAINE, art. 11 - SOFTAL, art. 11 et 16 - SCOR,

⁽³⁵⁾ GMF, art. 6 - SOFTAL, art. 32 et 33 - IMPHY, art. 11.
(36) Par exemple: AXA, art. 4.8 - GAN, art. 6.
(37) Voir notamment N. Notat: "A propos de l'Accord AXA - Pour une nouvelle relation salariés-syndicats". Droit social n° 2, février 1991.
(38) AXA, art. 5.2 - CERNAY, art. 2.

nisation de trancher cette question. Par ailleurs, l'anonymat du bon est une garantie pour le salarié de la confidentialité de son choix par rapport à l'employeur et, s'il le souhaite, par rapport à l'organisation syndicale bénéficiaire.

LE FINANCEMENT FORFAITAIRE ET PROPORTIONNEL AUX RÉSULTATS ÉLECTORAUX

Quatre accords (39) instaurent un double mécanisme de financement des organisations syndicales dans l'entreprise. Un budget annuel est alloué, dont une part est fixe et identique pour chaque organisation, et une part est variable en fonction des résultats obtenus par chaque organisation aux élections dans l'entreprise (voix et/ou élus).

Conclusion

On ne peut conclure cette rapide présentation des principaux accords relatifs au droit syndical et à la représentation collective, sans porter un regard plus large sur leur signification.

Indiscutablement, ils témoignent, pour les entreprises concernées, de la reconnaissance du fait syndical et de la nécessité d'une véritable représentation collective des salariés qui joue pleinement son rôle. C'est là un signe encourageant, dans un contexte marqué à la fois par l'affaiblissement général du syndicalisme et la persistance de réticences culturelles et idéologiques d'une partie des employeurs dans ce domaine.

Au-delà de la seule reconnaissance, ces accords témoignent de la volonté d'acteurs patronaux et syndicaux d'organiser leurs relations et de rechercher les moyens et les adaptations permettant un meilleur fonctionnement de la représentation, C'est encore un signe encourageant d'autonomie et de maturité des acteurs, qui dépassent le cadre des obligations légales et réglementaires.

En tout état de cause, certains accords effectuent des avancées réelles sur des problèmes généraux qui excèdent le cadre des entreprises concernées. C'est le cas notamment des dispositions sur la carrière des déléqués.

Cette satisfaction ne doit cependant pas masquer les réalités. Les accords sont encore peu nombreux et ne concernent que quelques grandes entreprises où la représentation collective n'a jamais été véritablement contestée. Force est de constater qu'il y a peu d'accords de branche sur le sujet, et encore moins qui concernent les petites entreprises, où pourtant tout est à construire.

Au-delà de leur contenu formel, certaines s'interrogeront sur l'application réelle de ces accords et leur impact sur le fonctionnement de la représentation et du droit syndical. Ce type d'expérience s'inscrivant dans la durée, il conviendra d'y revenir afin d'en mesurer les effets.

(39) CRÉDIT POPULAIRE, art. 9 - GMF, art. 7 - CASINO, art. I - GAN, art. 5.

		w	٠,	Fonctionnement des I.R.P.						
		Carrière des délégués	Négociation	Adaptation des I.R.P.	Formation des R.P.	Moyens	Information Communi.	Chèque syndical	Financement autre	Signataires
Thomson	28 06 84	Х								C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., C.G.T., F.O.
MACIF	18.10.88			Х	X	X				C.G.C., C.G.T.
Crédit Populaire	27 02 89	Х		Х		X			X	C.F.D.T., C.F.T.C., S.N.BC.G.C., C.G.T., F.O.
SOFTAL	22.11.89	Х	X			Х	Х			C.F.D.T., C.G.T.
Manpower	28.03.90	X		X		Х				C.F.D.T., F.O.
Péchiney	24.04.90	Х	X							C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., F.O.
Elf Aquitaine	29.06.90	Х		X	Х	Х	X			C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., C.G.T., F.O.
AXA	05.07.90	X	Х	X	Х	X		X		CFDT, CFTC, CGC
Cernay	07.12.90	Х			Х		Х	Х		C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C.
Imphy S.A.	18.01.91	Х		X		Х	X			CFDT., CGC., FO
Total CFP	12 02 91	X		X		Х	X			C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.O.
SNECMA	03.07.91	х		X		X	Х			C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., C.G.T., F.C.
Casino	03.10.91	х		Х	X	Х	Х		X	C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., F.O., Autor
Vittel	21.11.91	Х								C.F.D.T., C.G.C., C.G.T., F.O.
SCOR	19 12 91	Х		Х		Х	Х	X		Proto financement: C.F.D.T., C.F.T.C. C.G.C. Droit syndical: C.G.T., C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C.
Salariés agric.	21.01.92		Х							C.F.D.T., C.G.C., F.O.
GAN	07.02.92	х		X	X	Х	Х		X	C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C.
GMF	30.04.92	Х	X	Х	X	Х	Х		Х	CFDT, CFTC, CGC, FO

FICHE PRATIQUE

Le contrat d'orientation et le contrat local d'orientation

Contrat d'orientation (C.O.) et contrat local d'orientation (C.L.O.) s'adressent aux jeunes sans qualification (1). Ils doivent leur permettre d'effectuer un choix professionnel et de s'orienter vers un emploi ou une qualification grâce à une première activité accompagnée d'actions d'orientation professionnelle (2).

Bénéficiaires et employeurs possibles

Les bénéficiaires

Ces contrats s'adressent aux jeunes ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnels (art. L. 981-7 et art. 1° du décret n° 92-410 du 27.04.92). En outre, les bénéficiaires doivent avoir :

- 16 ou 17 ans pour le contrat local d'orientation;
- moins de 23 ans pour le contrat d'orientation.

Un décret en Conseil d'État doit fixer les conditions dans lesquelles le contrat d'orientation peut être étendu aux jeunes de moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (3).

Les employeurs possibles

- Contrat d'orientation. Peuvent conclure des contrats d'orientation, les employeurs relevant du régime U.N.E.D.I.C. d'assurance chômage, ainsi que les employeurs des entreprises de pêche maritime. Sont exclus :
- l'État et ses établissements publics administratifs ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, ainsi que les groupements de collectivités territoriales ;
- les employeurs de concierges et gardiens d'immeubles, employés de maison et assistantes maternelles (art. D. 980-11).
- Contrat local d'orientation. Il s'adresse aux collectivités territoriales, établissements publics, organismes de droit privé à but non lucratif, ainsi qu'aux personnes morales chargées de la gestion d'un service public (art. L. 322-4-7).

La convention avec l'État

Pour conclure un C.O. ou un C.L.O., l'employeur doit avoir préalablement signé une convention avec l'État. Une copie de cette convention doit être remise au salarié (art. D. 980-3 et art. 2 du décret n° 92-410 du 27.04.92).

- \bullet Contrat d'orientation. La convention est conclue entre l'A,N,P,E,, au nom de l'État, et l'employeur, Elle doit notamment préciser (art,, D. 980-3) :
- le nom et l'adresse du bénéficiaire, son âge, son niveau de formation, sa situation au moment de l'embauche ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise;
- la durée du contrat d'orientation et la qualification professionnelle du tuteur ;
- la durée et les caractéristiques générales des actions d'orientation professionnelle, la dénomination du ou des organismes chargés de réaliser ces actions.
- Contrat local d'orientation. La convention doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche, à la direction départementale du travail et de l'emploi. Elle est conclue entre l'État, l'employeur et, le cas échéant, une association spécialement agréée par le préfet de département pour contribuer à l'organisation des actions d'orientation professionnelle. Elle doit préciser :
- le nom, l'adresse, l'âge et le niveau de formation du bénéficiaire ;
- l'identité et la qualité de l'employeur, ainsi que le nom et la qualification du tuteur ;
- la nature des activités faisant l'objet d'un C.L.O. et la durée de ce dernier ;
- la durée mensuelle du travail et le montant de la rémunération ;
- les modalités de l'aide de l'État au titre de la rémunération et des actions d'orientation professionnelle;

(1) Le contrat d'onentation remplace le S.I.V.P. qui disparaît., le contrat local d'orientation est substitué au contrat emploi-solidarité pour les 16-17 ans. (2) Textes: Accord interprofessionnel (2) Textes: Accord interprofessionnels ; loi nº 91-1405 du 31.12.91 relative à la formation professionnelle et à l'emploi (J.O. du 4.01.92). décret nº 92-409 du 27.04.92 relatif aux contrats d'orientation (J.O. du 28.04.92); décret nº 92-410 du 27.04.92 relatif aux contrats d'orientation (J.O. du 28.04.92); devet nº 92-410 du 27.04.92 relatif aux contrats locaux d'orientation (J.O. du 28.04.92). (3) L'accord interprofessionnel du 31.07.91 prévoit dans son article 20.5, que les C.P.N.E. ou les C.O.P.I.E. peuvent définir les conditions dans lesquelles les C.O. peuvent être proposés à des jeunes de môins de 26 ans rencontrant de réelles difficultés d'inser-

- la nature et la durée des actions d'orientation ainsi que la dénomination du ou des organismes chargés de réaliser ces actions.

Caractéristiques du contrat et statut du jeune

Caractéristiques du contrat

C.L.O. et C.O. sont des contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2. Leur durée est comprise entre 3 et 6 mois. Ils ne peuvent être renouvelés (art. L. 981-7 et L. 322-4-9). Par dérogation à l'article L. 122-3-2 et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles prévoyant une durée moindre, la période d'essai est de 2 semaines (art. L. 981-8 et L. 322-4-9).

C.L.O. et C.O. peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas l'article L. 900-3 du Code du travail (art. L. 981-8 et L. 322-4-10).

En outre, comme tout contrat à durée déterminée, C.O. et C.L.O. peuvent être rompus avant leur terme par accord entre les parties, à l'initiative de l'employeur en cas de faute grave, ou en cas de force majeure.

- Particularités du contrat d'orientation. Il doit être déposé à l'A.N.P.E. dès sa conclusion et contenir les dispositions spécifiques suivantes :
- la durée hebdomadaire du travail, ainsi que la nature des activités exercées et la rémunération;
- le nom du tuteur et les actions d'orientation professionnelle prévues.

Toute clause de remboursement par le jeune à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat est nulle et de nul effet (art. L. 981-10).

• Particularités du contrat local d'orientation. — Il ne peut se cumuler avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérées. Les services du ministère chargé de l'emploi peuvent dénoncer la convention pour cette raison, dénonciation qui peut entraîner une rupture du contrat par l'employeur sans versement des indemnités prévu à l'article L. 122-3-8 (art. L. 322-4-10).

Statut du jeune

- Durée du travail. Elle inclut le temps passé en formation et ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail, c'est-à-dire 10 heures (L. 981-10 et L. 322-4-9). Les salariés en C.L.O. ou en C.O. ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires (art. L. 981-8 et L. 322-4-9).
- Formation. Elle doit représenter au moins 32 heures par mois et être mise en œuvre par un ou plusieurs organismes externes à l'entreprise. Toutefois, les actions de formation peuvent être réalisées par l'entreprise lorsque celle-ci comporte un centre de formation identifié et structuré (art. D. 980-5 et art. 3 du décret n° 92-410 du 27.04.92).

Pendant la durée du contrat, le jeune est suivi par un tuteur, choisi par l'employeur au sein de l'entreprise. Il est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune. Il assure la liaison entre l'organisme de formation et les salariés qui ont la responsabilité d'initier le jeune à différentes activités de l'entreprise. Un tuteur ne peut suivre simultanément plus de 3 jeunes en contrats d'alternance (art. D. 980-6 et art. 4 du décret n° 92-410 du 27.04.92).

Soulignons que le Comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes bénéficiaires, notamment, de contrats d'orientation (art. L. 933-3, alinéa 3).

- Rémunération et avantages en nature. Pour le contrat d'orientation, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération est équivalente à (art. D. 980-7):
- -30 % du S.M.I.C. pour les jeunes de 16 à 17 ans ;
- 50 % du S.M.I.C. pour les jeunes de 18 à 20 ans ;
- 65 % du S.M.I.C. pour les jeunes de 21 ans et plus

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire d'un C.O. peuvent être déduits de son salaire dans une limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation de la Sécurité sociale. En toute hypothèse, ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux trois quarts du salaire (art. D. 980-8). Pour le contrat local d'orientation, la rémunération est égale à 30 % du S.M.I.C., en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables (art. 5 du décret n° 92-410 du 27.04.92).

Le supplément familial de traitement

Saisi par les tribunaux administratifs de Grenoble et de Nancy, le Conseil d'État a rendu, le 29 mai 1992 (J.O. du 5 juin), son avis sur le supplément familial de traitement. Nous en publions de larges extraits, accompagnés de quelques commentaires.

Le renvoi pour avis au Conseil d'État

Le mécanisme du renvoi pour avis a été institué par la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 (article 12). Il permet aux tribunaux administratifs et aux cours administratives d'appel devant statuer sur une requête soulevant "une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges", de transmettre le dossier au Conseil d'État qui examine dans un délai de trois mois la question soulevée. Les parties et le ministre peuvent produire des observations dans le délai d'un mois à partir de la notification de la décision de renvoi (1).

L'avis est notifié aux parties et au ministre compétent, et adressé à la juridiction qui a décidé le renvoi ; il peut mentionner qu'il sera publié au Journal Officiel. La réponse donnée par le Conseil d'État ne lie pas juridiquement la juridiction qui l'a sollicité. Théoriquement, cette dernière n'est pas tenue de suivre l'interprétation du Conseil d'État et peut donc se prononcer dans un sens différent. Cependant, on peut être sceptique, l'avis représentant la position de la Cour suprême. Son poids est encore plus grand lorsqu'il est publié au Journal Officiel.

Le supplément familial de traitement (S.F.T.)

Le contentieux a véritablement démarré à compter d'un arrêt du Conseil d'État du 24 juin 1991 (2) qui a considéré que le S.F.T. auquel peut prétendre un agent public est cumulable avec un avantage de même nature dont bénéficie son conjoint, salarié de droit privé, en vertu d'une convention collective. En effet, aucune disposition législative n'interdit ce cumul. Or, le commissaire du gouvernement avait ajouté dans ses conclusions que n'était pas non plus interdit le cumul du S.F.T. dans un couple d'agents publics. A la suite de cet arrêt, et des conclusions du commissaire du gouvernement, de nombreux agents publics aux-

quels était refusé le S.F.T. parce que leurs conjoints en bénéficiaient ont formé des recours. Ceux-ci portaient sur la période antérieure à la loi du 26 juillet 1991 (3). La question centrale visait l'article 97 de la loi du 14 septembre 1941 modifié par la loi du 25 septembre 1942, affirmant le principe de non-cumul. Cet article était-il resté en vigueur jusqu'à la loi du 26 juillet 1991 ?

Dans ce contexte, les tribunaux administratifs de Grenoble et de Nancy ont saisi le Conseil d'État pour avis sur la base de l'article 12 de la loi du 31 décembre 1987.

Deux questions étaient posées :

- "l° La règle qui avait été initialement posée par l'article 97 de l'acte dit loi du 14 septembre 1941, selon laquelle le supplément familial de traitement ne peut être servi à un agent de l'État dont le conjoint, lui aussi agent public, perçoit déjà cet avantage, était-elle encore en vigueur avant l'intervention de la loi du 26 juillet 1991?

- 2° Dans l'affirmative, faut-il appliquer cette règle indifféremment à tous les agents publics - stagiaires, titulaires ou contractuels - quel que soit le statut de l'organisme qui les emploie?"

Le 29 mai 1992, le Conseil d'État a rendu son avis, suivant les conclusions de M. Lamy commissaire du gouvernement, et après avoir entendu le rapport de M. de la Verpillière, maître des requêtes, ainsi que les observations de Me Ryziger avocat du syndicat national des enseignements du second degré.

L'avis du Conseil d'État (extraits)

l° L'article 97 de l'acte dit loi du 14 septembre 1941, modifié par l'article 1^{er} de la loi du 25 septembre 1942, a été abrogé par l'ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental, puis rétabli par l'ordonnance n° 45-14 du 6 janvier 1945. Par la suite, celles de ses dispo-

(1) Ce delai peut être réduit par décision du président de la section du contentieux (art. 57-12 du décret n° 63-766 du 30 juillet 1963, modifié).

(2) Ministre de l'équipement, du logement, des transports et de la mer c'M. Cariteau : cette décision est publiée au Recueil Lebon p. 251 et 252.

(3) L'article 4 de la n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (J.O. du 27.07.91) dispose que le S.F.T. est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre l'° du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le S.F.T. n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public ou financé sur fonds publics au sens de l'article 1° du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions.

Ce même article 4 abroge l'article 97 de la loi du 14 septembre 1941.

sitions relatives aux modalités de calcul et au taux du supplément familial de traitement ont été modifiées et intégrées dans des textes distincts.

En revanche, les dispositions de cet article selon lesquelles "dans un ménage de fonctionnaires, les avantages prévus au présent article ne se cumulent pas..." n'ont été abrogées, expressément ou implicitement, ni par l'article 31 de la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, ni par l'article 22 de l'ordonnance du 4 octobre 1959 relative au statut général des fonctionnaires, ni par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 actuellement en vigueur, ni par aucune autre disposition antérieure à la loi du 26 juillet 1991 susvisée. Cette règle, applicable aux agents titulaires de l'État et de ses établissements publics administratifs, est donc restée en vigueur jusqu'à l'intervention de l'article 4 de ladite loi du 26 juillet 1991.

2° Cette disposition doit être combinée avec les dispositions législatives et réglementaires postérieures à l'ordonnance susmentionnée du 6 janvier 1945, qui ont régi et régissent aujourd'hui le supplément familial de traitement et qui ont progressivement étendu son champ d'application; en dernier lieu, les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionaires aux termes desquelles "les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire" doivent être interprétées comme ouvrant à l'ensemble des fonctionnaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, y compris hospitaliers, un droit au supplément familial de traitement dans les conditions où cet élément de rémunération avait été précédemment défini pour les fonctionnaires de l'État, notamment en ce qui concerne le non-cumul dans un ménage de fonctionnaires. Il en va de même pour les magistrats, pour les militaires à solde mensuelle et pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, auxquels le bénéfice du supplément familial de traitement a été accordé dans les mêmes conditions respectivement par l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, par la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires et par le décret du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales.

Par conséquent, pour l'ensemble des agents publics régis par les dispositions énumérées au présent paragraphe, le bénéfice du supplément familial de traitement ne peut être accordé qu'une fois au titre d'un même enfant.

3° En revanche les autres agents de l'État et des collectivités publiques, soit qu'ils soient rémunérés sur un taux horaire ou à la vacation, soit qu'ils relèvent des règles du code du travail ou d'une convention collective, ne bénéficient pas du supplément familial de traitement défini aux précédents paragraphes et ne sont donc pas concernés par la règle de non-cumul dont cet avantage est assorti.

Le présent avis sera notifié aux tribunaux administratifs de Grenoble et de Nancy, au ministre d'État, ministre de la Fonction publique et des réformes administratives, et au ministre du Budget, »

QUELQUES CHIFF UTILES	RES
• SMIC horaire (au 1.07,1992)	34,06 F
• SMIC mensuel (169 h au 1.07.1992)	5 756,14 F
Minimum garanti (au 1.07.1992)	16,87 F
Plafond de Sécurité sociale	12 150 F
• Indice des prix INSEE national juin 1992	194,8
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

Code postal	Bureau distributeur
Je m'abonne à A	ction Juridique pour l an
Tarif normal :	250 F
Tarif adhérents C	CFDT:215 F 🗔
Jumelé avec le c	
des fonctions pub	oliques : 499 F 🖵
Pour les adhérents	CFDT, indiquer la fédération
Ci-joint un chèque	à l'ordre de CFDT Presse

A n'utiliser que pour un nouvel abonnement. Merci

PRUD'MOMME

LA LETTRE DU CONSEILLER

Édito

GUIDE DE L'ACTION PRIID'HOMALE

Le 17 septembre 1992, à l'occasion d'une rencontre avec la presse sociale sur les conseils de prud'hommes, la C.F.D.T. présentera le guide de l'action prud'homale, qui sortira tout juste de l'imprimerie.

Cet ouvrage a été réalisé par Francis Hordern, universitaire de l'Institut du travail d'Aix-en-Provence, avec la collaboration de la confédération, de conseillers prud'hommes et défenseurs C.F.D.T.

Après avoir situé les Conseils de prud'hommes dans l'univers judiciaire et rappelé les sources du droit du travail, ce guide est consacré à:

l'étude des conseils :

- * statut des conseillers;
- * organisation et compétence des conseils.

la procédure prud'homale :

- * principes généraux ;
- * phases, incidents et difficultés particulières;
- * administration de la preuve ;
- * jugement et ses conséquences;
- * voies de recours.

Une bibliographie détaillée ainsi qu'un vocabulaire de procédure complètent cet ensemble.

En vous aidant ainsi à parfaire votre maîtrise de la procédure, la confédération veut vous permettre de consacrer l'essentiel de vos efforts à votre mission d'application et d'interprétation du droit.

Catherine BATTUT.

Actuel

C.N.I.L. : XIIE RAPPORT D'ACTIVITÉ

Parmi les nombreux sujets traités dont la C.N.I.L. a eu à connaître en 1991, voici quelques extraits des développements consacrés au travail et à l'emploi.

"l. – Les méthodes abusives de recrutement :

* De nombreux questionnaires d'embauche comportent des questions sans rapport avec la compétence professionnelle des demandeurs d'emploi.

La C.N.I.L. a demandé à l'Européenne de Banque de renoncer à la collecte d'informations relatives au conjoint, aux parents du conjoint du candidat, à sa religion, son état de santé, à l'existence d'éventuelles condamnations et au détail de celles-ci...

* Une attention particulière est portée aux nouveaux systèmes d'évaluation des candidats à un emploi et notamment aux tests automatisés de personnalité...

2. - Les méthodes abusives de surveillance :

* Le comité d'entreprise de la société "Dassault Falcon Service" a fait état de la mise en œuvre de plusieurs systèmes informatisés de gestion du personnel au sein de la société : gestion des horaires, contrôle de la facturation téléphonique par autocommutateur et d'un projet de badges appelés "badges d'événements spéciaux" correspondant à un motif d'absence et reliés à un ordinateur pour la gestion des heures productives et non productives.

A la suite d'un contrôle sur place de la Commission, la société a procédé à la déclaration de ses traitements.

Elle a renoncé à l'utilisation de certains badges spéciaux tels que le badge "grève", et a remplacé les badges "réunion de délégués", "absence délégation" par un badge "intérêt général"...

* La C.N.I.L. a été consultée par l'inspection du travail dans le cadre d'une demande d'autorisation de licenciement d'une employée ayant reconnu avoir composé un grand nombre de numéros de téléphone depuis son poste de travail.

La Commission a estimé que si l'employeur peut contrôler les éléments relatifs à la facturation des communications téléphoniques de ses salariés, il aurait dû les en informer préalablement...

3. - Les détournements de finalité :

La Caisse d'épargne de Paris a reconnu qu'elle interrogeait le fichier central des chèques de la Banque de France préalablement à l'embauche de salariés alors ques les données contenues dans ce fichier ont pour seule conséquence légale d'interdire la délivrance de chèques aux personnes concernées...

Cette pratique, vraisemblablement répandue parmi les établissements bancaires, montre une fois de plus que, dès lors qu'un gisement de données existe, il y a tendance à vouloir l'utiliser au-delà de ses finalités légales...". Sans commentaire.

La décision du mois

Clause de non-concurrence : stop...

Un salarié est engagé dans une entreprise de nettoyage, en qualité de laveur de carreaux. Son contrat de travail contient une clause de non-concurrence lui faisant interdiction d'exploiter directement ou indirectement une entreprise identique ou similaire, pendant quatre ans dans le département et les départements limitrophes, et dans tous les autres départements où l'entreprise créerait et exploiterait une agence.

Quelques années plus tard, le salarié démissionnait et était embauché, pour une activité identique, par une autre entreprise de nettoyage, dans la même ville.

L'employeur l'attaqua en justice, se prévalant de la clause de non-concurrence.

A tort, affirme la Cour de cassation (1), qui approuve la Cour d'appel d'avoir déclaré la clause illicite.

En effet, ayant fait ressortir qu'en raison des fonctions du salarié, ladite clause n'était pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la Cour d'appel a pu décider que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir de cette clause.

(1) Cass, soc. 14 mai 1992, Godissart c/Soulhiol (in Cahiers sociaux du barreau de Paris – à paraître au Bulletin).

En bref

Voies d'exécution

La loi du 9 juillet 1991 relative aux voies d'exécution ne devrait pas entrer en application comme prévu le 1er août 1992. En effet, une "malfaçon" a été découverte dans la loi, qui aboutit à une réduction du champ d'intervention des avocats dans le domaine de l'exécution, alors même que telle n'a pas été la volonté du législateur. Une loi rectificative devrait être proposée au Parlement. Nouvelle occasion de faire prendre en compte des amendements, obligation de reprendre le décret d'application... L'application de cette loi pourrait être reportée au 1er janvier 1993, à condition que le Parlement ait eu le temps de débattre et de se prononcer sur le nouveau texte....

• Travail de nuit

Le Ministre du travail incite les branches professionnelles à engager des négociations sur les contreparties à accorder aux salariés appelés à travailler la nuit. Le ministre n'envisage de légiférer qu'en fonction du bilan de ces négociations.

Droit communautaire

Un colloque européen est organisé à Louvain-la-Neuve (Belgique) du 30 septembre au 3 octobre 1992. Il a pour thème: "l'accès à l'égalité entre femmes et hommes dans la communauté européenne".

Élections prud'hommes

La C.F.D.T. va mettre en place une rubrique Prud'hommes sur le 36.15 CFDT, début octobre 1992. Il est apparu intéressant que les adresses et les horaires des permanences juridiques C.F.D.T. puissent se trouver dans cette rubrique. N'hésitez pas à vérifier auprès de votre U.D. que celle-ci a bien fait remonter à la confédération ces renseignements.

Textes officiels

- Loi n° 92-496 du 9 juin 1992 relative au "statut" des dockers (J.O. du 10 juin 1992, p. 7608).
- Décrets n° 92-463 et n° 92-464 du 25 mai 1992 relatifs aux contrats de qualification (J.O. du 25 mai 1992, p. 7111).
- Décret n° 92-478 du 29 mai 1992 relatif à la lutte contre le tabagisme (J.O., du 30 mai 1992, p. 7263).
- Décrets n° 92-508 et n° 92-509 du 11 juin 1992 relatifs à la lutte contre le travail clandestin (J.O., du 12 juin 1992, p. 7728).
- Décrets n° 92-629 du 9 juillet 1992 fixant la composition des Conseils de prud'hommes (J.O. du 10 juillet 1992, p. 9260).
- Décret n° 92-630 du 9 juillet 1992 fixant le siège et le ressort des conseils de prud'hommes (J.O. du 10 juillet 1992, p. 9268).

- Circulaire du 22 mai 1992 du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relative à l'organisation des élections prud'homales, scrutin du 9 décembre 1992.
- Circulaire du 11 juin 1992 du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relative au suivi des plans sociaux et à la protection des salariés de plus de 50 ans (Liaisons Sociales Légissoc, D4 n° 6684 du 17 juin 1992).
- Instruction A.N.P.E. de mars 1992 sur la gestion des demandeurs d'emploi (Liaisons Sociales Légis, soc. D4 nº 6676 du 21 mai 1992).
- Instruction D.R.T. n° 92/10 du 29 juin 1992 sur les élections prud'homales du 9.12.1992, en référence aux circulaires du 16 mars et du 22 mai 1992 relatives à l'établissement des listes électorales.

Pour en savoir plus

Droit pénal

- * «Le droit pénal contaminé par le Sida?», note sous T.G.I. de Mulhouse, 6 février 1992, par Alain Prothais in D. 92, p. 301.
- * « Crimes contre l'humanité », Cour d'appel de Paris (première Ch. d'accusation) 13 avril 1992 (extraits de la décision "Touvier") in G.P. 92 n° 169 et n° 170, p. 8.

Droit public

* « L'arrêt Rothmans : une loi française incompatible avec une directive C.E.E. est inapplicable, même si elle est postérieure », note sous C.E. ass. 28 février 1992, par Gérard Téboul in J.C.P. 92 Ed. G. II 21859.

Droit processuel

- * « Compétence prud'homale pour les différends nés entre un maître et l'établissement d'enseignement privé sous contrat », note sous Cass ass plén. 20 décembre 1991 par Yves Saint-Jours in J.C.P. 92 Ed. G. II. 21850.
- * « Traitement des affaires civiles d'une mise en état dynamique à une audience interactive », par Alain Lorieux in G.P. 92 n° 157 et n° 158, p. 2.

Droit communautaire

* « Sanction de la non-transposition de la directive C.E.E. relative à l'insolvabilité de l'employeur », note sous C.J.C.E. 19 novembre 1991, par Ami Barav in J.C.P. 92 Ed. G. II 21783.

Droit du travail

* « Accidents du travail : protection de l'emploi », supplément Semaine Lamy Social n° 605 du 22 juin 1992,

Rapports annuels

- * « Cours de cassation »: la Cour de cassation vient de rendre public son rapport pour 1991. Ce rapport, qui consacre un long développement à la jurisprudence en matière sociale, est en vente à la Documentation française, 29-31, quai Voltaire, 75344 Paris Cedex 07.
- * « C.N.I.L. » : la Commission nationale de l'informatique et des libertés a présenté son 12° rapport annuel d'activité. Il est également possible de se le procurer à la Documentation française.

Chiffres et repères

Aide juridictionnelle • Salaires au 1.07.92 S.M.I.C. (taux horaire) 34,06 F Plafond de ressources (quelle que soit leur nature à l'exclusion des prestations familiales) SMI.C. 5 756.14 F (mensuel. - 169 h) - aide juridictionnelle totale (par mois) 4 400 F 16,87 F Minimum garanti 6 600 F - aide juridictionnelle partielle (par mois) 12 150 F Plafond de Sécurité sociale 500 F Majoration par personne à charge Justice Consommation Taux de compétence en dernier ressort 18 200 F des Conseils de prud'hommes Indice des prix de détail I.N.S.E.E. national 194.6 9,69 % (296 postes) en mai 1992 Taux d'intérêt légal pour 1992

Faits et procédures

Le Ministère de la justice a sorti une circulaire d'application qui vient d'être publiée (1). En voici quelques extraits siquificatifs.

11 *(*(*)*(*)*(* *)*(*)

1. Un accès élargi à la Justice

1₊l Détermination des bénéficiaires de l'aide

Les personnes pouvant bénéficier de l'aide juridictionnelle sont :

- 1) les personnes physiques de nationalité française ;
- 2) les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ;
- 3) les personnes physiques de nationalité étrangère (hors C.E.E.) résidant habituellement et régulièrement en France;
- 4) à titre exceptionnel, les personnes morales à but non lucratif ayant leur siège social en France.

......

Toutefois, aucune condition de résidence n'est exigée :

- 1) lorsque l'étranger est mineur, témoin assisté, inculpé, prévenu, accusé, condamné ou partie civile;
- 2) lorsque l'étranger est l'objet de l'une des procédures suivantes prévues par l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 modifiée relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France:
- article 18 bis Refus de délivrance ou de renouvellement d'un titre de séjour par le préfet après avis de la commission de séjour des étrangers;
- article 22 bis Procédure accélérée devant le président du Tribunal administratif en cas de reconduite à la frontière.
- article 24 Procédure d'expulsion;
- article 35 bis Procédure de rétention administrative des étrangers.
- 3) à titre exceptionnel, lorsque la situation de l'étranger ne remplissant pas la condition de résidence habituelle et régulière en France apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès.

En ce qui concerne les étrangers demandeurs d'asile, ayant déféré ou voulant déférer les décisions de l'O.F.P.R.A. devant la commission des recours des réfugiés, la loi du 10 juillet 1991 pose non seulement la condition d'une résidence habituelle, mais aussi celle de l'entrée régulière en France ou de la détention d'un titre de séjour d'une durée de validité au moins égale à un an.

L'AIDE JURIDICTIONNELLE

2. Unification des bureaux d'aide juridictionnelle...

2.1. Un bureau unique au siège de chaque Tribunal de grande instance...

Dans un souci de rationalisation et d'efficacité, la loi du 10 juillet 1991 institue un bureau unique au siège de chaque Tribunal de grande instance.

SE EXCEPTED EN

La loi maintient en revanche les bureaux d'aide juridictionnelle établis près :

- la Cour de cassation;
- -le Conseil d'État et le Tribunal des conflits.

Elle crée, en outre, un bureau d'aide juridictionnelle près les commissions des recours des réfugiés.

AVE AND MODELL

2.4. Compétence des bureaux d'aide juridictionnelle.

2.4.1. Compétence d'attribution.

Les bureaux d'aide juridictionnelle institués au siège des Tribunaux de grande instance statuent désormais sur les demandes présentées :

- pour des affaires relevant de l'une quelconque des juridictions de première instance de l'ordre judiciaire; il s'agit là d'une compétence générale...;
- pour les actes et procédures d'exécution relatifs aux décisions de ces juridictions :
- pour les affaires de la compétence de la Cour d'appel;
- pour les affaires de la compétence du Tribunal administratif, des autres juridictions administratives et des autres juridictions statuant en premier ressort;
- pour les affaires de la compétence de la Cour administrative d'appel et des autres juridictions administratives spécialisées statuant à charge de recours devant le Conseil d'État.

Le bureau d'aide juridictionnelle établi près la Cour de cassation est compétent pour les demandes présentées à l'occasion d'un pourvoi en cassation.

Le bureau établi près le Conseil d'État et le Tribunal des conflits est compétent pour les demandes relatives aux instances portées devant l'une et l'autre de ces juridictions, ainsi que pour celles relatives aux actes de procédures d'exécution concernant leurs décisions. Il est également compétent pour les demandes relevant de la Cour européenne d'arbitrage.

Le bureau établi près la commission des recours des réfugiés est compétent pour se prononcer sur les demandes concernant les recours portés devant elle. 2.4.2. Compétence territoriale

2 4.2 1 Règles générales

D'une manière générale, quel que soit le bureau territorialement compétent pour statuer sur la demande d'aide juridictionnelle, celle-ci peut toujours être déposée devant le bureau établi au siège du Tribunal de grande instance du domicile du demandeur de l'aide.

Toutefois, cette faculté est exclue pour les demandes relatives à des instances portées devant le Conseil d'État, la Cour de cassation et la commission des recours des réfugiés.

3. La procédure d'admission à l'aide juridictionnelle.

3.9. Les voies de recours.

3.9.1. Voies de recours ouvertes au requérant.

La loi du 10 juillet 1991 introduit une nouveauté très importante...: l'ouverture, dans certains cas (art. 23 de la loi), d'un droit de recours direct au profit du requérant dont la demande d'aide juridictionnelle a été rejetée.

Ce droit peut prendre la forme soit d'une demande de nouvelle délibération..., soit d'un recours devant le président de la juridiction déjà saisie ou qui sera saisie de l'affaire au fond (2).

3.10. L'aide juridictionnelle rétroactive.

L'article 7, alinéa 4... introduit une innovation... en prenant en considération la situation de la partie qui a engagé avec succès, à ses frais, une action après s'être vu refuser l'aide juridictionnelle au motif que son action ne pouvait manifestement pas prospérer. Il lui est accordé le remboursement des frais, dépens et honoraires qu'elle a versés à concurrence de l'aide juridictionnelle dont elle aurait bénéficié compte tenu de ses ressources.

8. Procédure abusive ou dilatoire.

L'article 46,... prévoit qu'en cas de procédure abusive ou dilatoire, le juge chargé de se prononcer sur le fond de l'affaire peut condamner l'intéressé à rembourser totalement ou partiellement des sommes exposées par l'État au titre de l'aide juridictionnelle...".

⁽¹⁾ Circulaire Note SJ 91-226 AB1/23-12-91 publiée dans le Bulletin officiel du Ministère de la justice n° 44, p. 33

⁽²⁾ Les motifs de rejet sont : action manifestement irrecevable ou dénuée de fondement ; aucun moyen de cassation sérieux. Les délais de recours contre une décision de rejet sont : un mois à compter de la notification de la décision ; huit jours (décision de la commission des recours des réfugiés).

Conseil supérieur de la Prud'homie

• Compte rendu de la Commission permanente du 27 mars 1992

L'essentiel de la réunion a consisté en la présentation par leurs auteurs de la campagne du Ministère du travail pour les prochaines élections prud'homales.

Pas grand chose à dire, étant donné que les agences de communication n'avaient obtenu le marché que depuis quelques jours et n'avaient concrètement peu ou pas de réalisations. Elles nous ont entretenus sur ce qu'elles feraient, le tout restant très vaque.

Nous découvrirons donc, comme tout un chacun, le moment venu.

• Compte rendu de la Commission permanente du 14 mai 1992

Peu de points à l'ordre du jour. On sent la pression de la préparation de la campagne peser de plus en plus sur les représentants du Ministère du travail.

* Élections prud'homales.

Le Ministère du travail nous a fait une communication sur l'état d'avancée de l'établissement des listes électorales. Le système mis en place semble avoir bien fonctionné: plus de 14 millions de salariés devraient être électeurs, ainsi que pas moins de 500 000 demandeurs d'emploi. La circulaire relative à l'organisation des

La circulaire relative à l'organisation des élections prud'homales est bouclée,

* Présentation de l'étude sur : "Procédure prud'homale : oralité et contradictoire".

Cette étude a été réalisée par l'Institut d'études européennes et internationales du travail, de Montpellier, dirigé par le professeur Teyssier. Les membres du C.S.P. n'ont eu connaissance de ce volumineux document que le matin même de la réunion. Il n'y a donc pu y avoir aucun débat, ni même aucune clarification. Il est envisagé d'entendre à nouveau les auteurs de cette étude.

* Mode de convocation du défendeur en matière prud'homale.

Présentation d'un projet de décret (voir Prud'homme Infos in A.J. n° 95 - Édito p. I).

La prochaine réunion de la commission permanente du C.S.P. a été fixée au le octobre 1992

Aucun ordre du jour n'a été proposé.

Cause réelle et sérieuse

Jurisprudence

* Licenciement - Motif économique -Organisation par l'employeur de son insolvabilité - Licenciement abusif.

Les juges du fond, qui ont relevé qu'une association s'était laissée dépouiller par pure complaisance d'une partie importante de son patrimoine et avait ainsi contribué en connaissance de cause à la création de la mauvaise situation financière apparue à l'époque du licenciement dont avait fait l'objet un salarié, ont jugé à bon droit que ce licenciement était la conséquence de l'organisation par cette association de son insolvabilité et qu'il présentait un caractère abusif.

Cass. soc. 9 octobre 1991, Association départementale du tourisme du Territoire de Belfort c/M. Schuller - Bull. V n° 402, p. 251.

* Licenciement - Absences répétées du salarié - Troubles allergiques liés aux conditions de travail - Absence C.R.S.

Une Cour d'appel, qui relève que les troubles allergiques dont souffrait une salariée qui avaient entraîné des arrêts de travail étaient directement liés à son activité professionnelle qui la mettait en contact avec des matériaux et produits chimiques divers, que les remarques des membres du CHS-C.T. montraient que la société était souvent confrontée à des problèmes de nuisance en raison des produits utilisés ou de l'insuffisance des mesures de protection, et que la propension à l'allergie de la salariée ne pouvait être tenue pour une fatalité par l'employeur qui pouvait aisément procéder au remplacement de la salariée, dont l'état s'était amélioré depuis son affectation à un poste plus protégé, décide souverainement que le licenciement ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 16 octobre 1991, A.S.S.E.D.I.C. de Bretagne c/Sté des télécommunications et a. – Bull. V n° 410, p. 256.

* Licenciement - Motifs invoqués par l'employeur - Motif véritable - Recherche nécessaire.

Méconnaît l'étendue de ses pouvoirs et viole l'article L. 122-14-3 du Code du travail, la Cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, énonce qu'il ne lui appartient pas de rechercher le motif prétenduement véritable du licenciement qui, selon le salarié, serait de nature économique, et qu'il incombe seulement au juge de vérifier si le motif, tel qu'allégué par l'employeur, présente un caractère réel et sérieux.

Cass. soc. 23 octobre 1991, M. Monteil c/Sté SNECMA - Bull. V n° 427, p. 266.

* Licenciement – Maladie – Convention collective prévoyant la justification de l'absence dans un délai plus bref que le délai légal – Portée.

Les dispositions d'une convention collective ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public relatives au motif du licenciement dans un sens défavorable au salarié. Dès lors, une Cour d'appel qui relève qu'il est seulement reproché à un salarié de ne pas avoir justifié son absence pour maladie dans les 3 jours et qui constate que le certificat médical prescrivant un arrêt de travail de 8 jours avait été reçu le 4° jour de l'absence par l'employeur, décide dans l'exercice des pouvoirs qu'elle détient de l'article L 122-14-3 du Code du travail que le licenciement ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse, alors même qu'aux termes de la convention collective applicable "toute absence du salarié dont la notification n'est pas reçue par l'employeur dans les trois jours autorise ce dernier à considérer que le contrat de travail est rompu du fait du travailleur"

Cass. soc. 26 novembre 1991, Sté Gayrard c/M. Eyraudet et a. – Bull. V n° 529, p. 330.

* Licenciement - Salarié membre d'un conseil municipal - Absences non justifiées par la participation aux séances plénières du conseil municipal.

En vertu des dispositions de l'article L. 121-24 du Code des communes, les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour participer aux séances plénières ou aux commissions qui en dépendent. En conséquence, l'employeur est fondé à sanctionner le salarié dont les absences ne sont pas justifiées par la participation à de telles séances.

Cass. soc. 12 décembre 1991, Mme Hémery c/C.E. de la Caisse primaire d'assurance maladie du Var – Bull. V n° 577, p. 359.

* Licenciement - Réalité du motif invoqué - Pouvoirs du juge.

Il appartient aux juges du fond d'apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées et de constater la suppression ou la transformation d'emploi ou la modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié. Encourt la cassation l'arrêt qui, pour décider que le licenciement d'un salarié avait une cause réelle et sérieuse, se borne à énoncer que la baisse du chiffre d'affaires de la société suffit à justifier dans son principe le licenciement économique prononcé, dès lors qu'il n'appartient pas à la juridiction prud'homale d'apprécier son opportunité au regard du montant relativement faible des pertes constatées.

Cass. soc. 12 décembre 1991, Mlle Bomstein c/Sté SIC - Bull. V n° 579, p. 360.

Catastrophe de Forbach : condamnation des Houillères

La décision du Tribunal correctionnel de Sarreguemines

largement reproduite page 19

condamne MM. Richard et Naquet, chefs d'exploitation

ainsi que les Houillères du Bassin de Lorraine

pour la catastrophe du puits Simon qui fit 22 morts

et 269 blessés à Forbach en 1985.

Les condamnations seront définitives lorsque sera écoulé le délai de deux mois à compter du prononcé du jugement, pendant lequel le procureur général peut faire appel.

Quant aux intéressés, ils n'ont pas exercé cette voie de recours qui leur était ouverte pendant dix jours à compter du prononcé.

Cette décision présente un intérêt particulier à plusieurs titres. Tout d'abord, elle est, pour la C.F.D.T., le résultat d'un investissement syndical important. En effet, la C.F.D.T. avait décidé de faire de ce procès une affaire de principe pour que soient déterminées les vraies responsabilités et que la fatalité de la mine qui tue ne soit pas la seule explication du drame.

Au-delà des condamnations, la décision présente également un très grand intérêt sur le fond. Les juges de Sarreguemines ont effectué un remarquable travail d'analyse, mettant en œuvre de façon exemplaire un certain nombre de principes en matière de responsabilité, qu'il s'agisse de l'obligation générale de sécurité pesant sur l'employeur, de l'interprétation et l'inobservation des règlements, ou encore de l'appréciation du lien de causalité entre les fautes et l'accident.

Tout cela fait de la décision du 23 juin 1992, une décision importante qui restera une référence, notamment pour tous ceux qui s'intéressent à la responsabilité du chef d'entreprise en matière d'hygiène et sécurité et aux principes de prévention qui vont de pair.

C'est la raison pour laquelle "Action Juridique" en publie de larges extraits, avec les quelques éclairages et commentaires qui suivent.

L'INVESTISSEMENT DE LA C.F.D.T.

On ne peut mesurer pleinement la décision de Sarreguemines et son importance si l'on ne fait pas préalablement un peu d'histoire.

En effet, elle est l'aboutissement d'un combat judiciaire engagé depuis des années par la C.F.D.T. en matière d'accident mortel du travail, en particulier sur les catastrophes minières.

Il faut rappeler à cet égard l'action menée sur l'explosion de Liévin (42 morts en 1974), qui a abouti, en 1981, à la condamnation du chef d'exploitation responsable du puits et à la relaxe du directeur des Houillères du Nord - Pas-de-Calais. Déjà, était en cause à l'époque, l'absence de détecteurs de grisou qui auraient pu permettre d'éviter la catastrophe; ce point est d'ailleurs rappelé par les juges de Sarrequemines dans leurs attendus.

Deux ans après Liévin, la C.F.D.T. s'est une nouvelle fois portée partie civile dans l'accident de Merlebach en Lorraine (16 morts en 1976). Il s'en est suivi une longue bagarre judiciaire, qui s'est soldée par un échec total : non-lieu définitif à l'issue de 15 ans de procédure...

L'affaire de Merlebach a pesé dans le procès de la catastrophe du puits Simon (22 morts en 1985), opposant une nouvelle fois les mêmes acteurs, le syndicat des mineurs C.F.D.T., les familles des victimes et les Houillères de Lorraine. Il fallait relever le défi ou renoncer définitivement à rechercher les responsabilités dans les catastrophes minières. Là aussi, les difficultés furent considérables et certains se souviennent de la décision de non-lieu du juge d'instruction prononcée en 1989 après quatre années d'instruction et d'expertises.

Heureusement, sur appel de la C.F.D.T. et des familles, la Chambre d'accusation de Metz annula le non-lieu et décida du renvoi de MM. Richard et Naquet devant le Tribunal correctionnel de Sarreguemines pour y être jugés d'homicide involontaire. Décision confirmée par la Cour de cassation, qui rejeta le pourvoi des deux inculpés.

Ainsi, contrairement à Merlebach, le procès – un vrai procès public – pourrait avoir lieu. Il s'est déroulé du 30 mars au 10 avril 1992. Quinze jours ininterrompus d'audiences pendant lesquelles les magistrats sont descendus dans la mine, ont assisté à des simulations d'explosion – coup de grisou, coup de poussières – et ont pu entendre l'ensemble des experts et des témoins. On connaît la suite...

Ce déroulement événementiel et non juridique est important car il témoigne de la dimension temps, des difficultés rencontrées, de l'attente et la ténacité des parties civiles dans ce type de procès.

On ne peut non plus omettre de dire que deux hommes ont joué un rôle tout particulier – l'avocat et l'expert de la C.F.D.T. – en ce qu'ils ont été des acteurs essentiels dans les trois procès de Liévin, Merlebach et du puits Simon. Leur expérience accumulée, leurs convictions et leur compétence ont pesé d'un poids décisif.

Le tableau serait également incomplet si l'on ne disait un mot du coût d'un tel procès. La C.F.D.T. obtient certes 100 000 F au titre de l'article L. 475-1 du Code de procédure pénale pour couvrir ses frais. En réalité, le coût total atteint près de trois fois cette somme. L'effort financier n'a été possible qu'en raison de l'intervention de la C.N.A.S., caisse interne à la C.F.D.T. destinée à soutenir les grèves et les ac-

tions en justice, et alimentée par les cotisations syndicales de l'ensemble des adhérents... Un exemple qui montre l'importance de la solidarité collective et l'utilité du syndicalisme.

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ

L'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur est un des principes mis en œuvre par la décision de Sarrequemines.

Il n'est pas inutile d'en rappeler les différents fondements, à la fois textuels et jurisprudentiels.

Sur le plan des textes on peut observer que, jusqu'à une période récente, la construction du Code du travail a longtemps reposé sur une approche "réglementariste" édictant les mesures à prendre et semblant limiter les obligations du chef d'entreprise à la mise en œuvre des dispositions prescrites. Pourtant, l'article L. 233-1 introduisait déjà l'idée plus générale de "garantir la sécurité des travailleurs".

Les articles 319 et 320 du Code pénal en matière d'homicide ou de blessures involontaires offrent, par contre, une approche plus large puisqu'est coupable du délit celui qui aura involontairement causé la mort ou des blessures, non seulement par inobservation des règlements, mais aussi par "maladresse, imprudence, inattention, négligence...". Ainsi l'employeur peut-il, au moins sur le plan théorique, être condamné pour des fautes d'imprudence ou de négligence, alors même que l'ensemble des prescriptions réglementaires ont bien été respectées.

Ceci étant dit, il reste d'une part à en vérifier la validité pratique, mais surtout à franchir le pas entre l'imprudence, la négligence ou l'inattention fautives et l'idée qu'il en découle une obligation générale de prudence, diligence et attention pesant sur le chef d'entreprise en matière d'hygiène et sécurité.

Comment passer de la faute pénalement sanctionnable à une véritable obligation de faire qui ne se limite pas à une simple prudence passive (obligation de ne pas suivre), c'est-à-dire une obligation de diligence positive visant à prévenir les risques et, autant que cela est possible, d'en empêcher la réalisation?

La question est centrale car elle touche au lien entre responsabilité et prévention.

C'est en fait la jurisprudence qui va opérer la démarche décisive, par une double construction.

La plus ancienne concerne le principe de la responsabilité personnelle du chef d'entreprise. Ce principe, affirmé dès la fin du XIX^e siècle, repose sur le fait que c'est le chef d'entreprise qui dispose du pouvoir de direction et d'organisation et, par làmême, de l'autorité utile pour mettre en œuvre les mesures destinées à garantir l'hygiène et la sécurité des salariés. Cette responsabilité ne peut être déléguée que s'il y a délégation de l'autorité nécessaire. La construction plus récente concerne préci-

sément le principe d'obligation générale de sécurité, c'est-à-dire l'idée que l'employeur ne peut s'en tenir au seul respect des règlements, mais doit de plus développer une action diligente et prendre toute initiative pour prévenir ou limiter les risques professionnels.

Comme le souligne J.-P. Murcier dans l'analyse de cette jurisprudence (1), l'obligation générale de sécurité est établie comme un principe au-delà des textes qui en sont le fondement direct (art. 319 du Code pénal et L. 233-1 du Code du travail précités). "La chambre criminelle lui donne un nom, une vie propre, une autonomie qui produisent des conséquences précises : l'obligation de prendre les mesures qu'imposent les circonstances. En la qualifiant de générale, la Chambre criminelle lui donne de plus une force, une portée qui excèdent celles des réglementations particulières". On peut observer aujourd'hui que le nouvel article L. 230-2 du Code du travail, issu des directives européennes de 1989 (2), s'inscrit pleinement et totalement dans la logique du principe dégagé par la Chambre criminelle.

Le principe étant dégagé, il reste à en vérifier la portée concrète et la mise en œuvre.

C'est là que la décision de Sarreguemines présente un intérêt tout particulier.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION

L'obligation générale de sécurité et la responsabilité qui en découle repose sur deux éléments clés :

- * l'existence d'un risque révélé ou potentiel ;
- * les différentes mesures susceptibles d'y remédier, compte tenu de l'état des connaissances, des techniques et des technologies.

L'analyse des fautes d'imprudence et de négligence faite par les magistrats de Sarreguemines nous en fournit un exemple concret remarquable, indépendamment de toute infraction aux règlements.

Concernant le risque, celui-ci est établi, on peut même dire que le risque d'explosion consécutif à l'accumulation et l'inflation de grisou est le risque "majeur" par excellence dans les mines.

Au regard de ce risque, deux moyens de prévention essentiels existent. Le premier est l'aérage et la ventilation destinés à empêcher l'accumulation du gaz. Le deuxième est la mise en place de détecteurs grisoumétriques permettant de signaler les accumulations accidentelles et, par là-même, d'éviter si ce n'est l'explosion, en tout cas l'exposition et l'envoi des travailleurs dans les zones dangereuses.

Concernant la ventilation, le Tribunal relève que l'installation présentait des défaillances, compte tenu du mode de fixation par des œillets sujets au cisaillement, entraînant de ce fait des déboîtements de ventubes et l'arrêt de l'aérage.

Pour les magistrats, une double négligence a été commise, d'une part, en ne mettant pas en œuvre un système de suspension plus fiable et, d'autre part, en ne contrôlant pas régulièrement l'installation dont l'importance était pourtant primordiale.

Concernant les moyens de détection grisoumétrique, ceux-ci existaient, étaient techniquement fiables et peu onéreux... Mais ils n'ont pas été mis en œuvre.

Là encore, les différentes tentatives d'explication sont rejetées par le Tribunal qui relève que "l'absence de tête de télégrisoumétrie disponible au 25 février 1985 à l'U.E. Simon devait nécessairement conduire, en raison de l'obligation de sécurité et de prudence qui pèse sur l'exploitant, soit à s'abstenir de créer ce chantier, soit à remplacer la tête par un moyen d'efficacité similaire"... moyen qui existait à l'époque. "L'absence d'un détecteur quelconque... constitue une imprudence ou une insouciance grave à laquelle il pouvait être apporté en 1985 un remède à très peu de frais...".

L'APPLICATION DES REGLEMENTS

Au-delà des fautes d'imprudence et de négligence, les juges de Sarreguemines ont également examiné une série d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité dans les mines.

La ligne de défense des Houillères a essentiellement consisté soit à pratiquer une lecture restrictive des obligations leur incombant, soit à soulever des difficultés matérielles et techniques empêchant la mise en œuvre des prescriptions réglementaires.

Sans rentrer dans le détail, deux attendus du Tribunal méritent attention, parce qu'ils s'inscrivent là encore dans la logique de l'obligation générale de sécurité.

Concernant l'interprétation des règlements, les juges rappellent que "l'interprétation d'une règle juridique appartient tout d'abord à son auteur... qu'en l'absence d'une telle interprétation, dite authentique, le pouvoir d'interprétation n'appartient qu'aux seuls Tribunaux; qu'à cette fin, il leur est permis, en matière pénale, de se servir d'un raisonnement téléologique afin de cerner, en cas d'imprécision ou de contradiction rédactionnelle, la volonté de l'auteur de la règle écrite et la finalité qu'il a voulu atteindre..."

En clair, ce n'est pas au chef d'entreprise de construire l'interprétation qui l'arrange en fonction de ses

⁽¹⁾ Droit social n° 88, p. 610. Voir aussi "Action Juridique" n° 80, p. 3 et suiv. "L'obligation patronale d'assurer la sécurité", par J.-J. Guéant, et n° 81 "Les sanctions pénales en cas d'accident du travail" par F. Naudé.

⁽²⁾ Se reporter sur ce point à l'article de J.-J. Guéant précité, ainsi qu'à la directive européenne du 12 juin 1989 reproduite p. 15 et suiv. du numéro 80 d'''Action Juridique''.

intérêts. Concernant les difficultés invoquées pour l'installation des arrêts-barrages destinés à stopper la propagation des explosions, on relèvera, là aussi, que pour le Tribunal "il appartenait à l'exploitant soit d'éviter de créer une telle situation ou une telle configuration, soit l'obtenir une dérogation expresse de la D.R.I.R." (Direction régionale de l'industrie et de la recherche), qui n'a pas été sollicitée...

On notera qu'à deux reprises, pour la détection grisoumétrique et les arrêts-barrages, les magistrats posent le principe qu'en cas de difficultés à mettre en œuvre les moyens de sécurité nécessaires, le chef d'entreprise doit choisir de renoncer au chantier ou à la configuration envisagée plutôt que d'exposer la vie des salariés.

L'APPRÉCIATION DU LIEN DE CAUSALITÉ

La responsabilité des deux inculpés et des Houillères suppose l'existence d'un lien de causalité entre les fautes évoquées ci-dessus et l'accident survenu.

L'appréciation du lien de causalité a une grande importance, car on peut parfaitement aboutir à une analyse où, malgré l'existence d'un certain nombre de fautes, la responsabilité du chef d'entreprise est écartée au motif qu'aucune d'entre elles n'a eu de lien suffisant avec la catastrophe. Telles ont été les conclusions du juge d'instruction dans son ordonnance de non-lieu, le 26 octobre 1989.

Ainsi, pour le magistrat :

- "Les causes de l'accumulation de grisou et de l'explosion n'ont pu être déterminées de manière certaine..."
- "Le non-respect de la réglementation n'a joué aucun rôle causal dans le déclenchement de l'explosion..."
- "L'installation d'arrêts-barrages... aurait vraisemblablement engendré une moindre production de gaz toxique, mais il n'était pas possible de déterminer avec certitude quelles en auraient été les conséquences corporelles et de préciser si le nombre des tués et des blessés aurait pu être réduit."
- "Ainsi, l'existence d'un lien de causalité... n'a pas été établi..."

L'approche du magistrat est double. A la fois, il convient de déterminer les causes exactes de l'accident et il faut que les fautes relevées aient joué un rôle quasi exclusif et déterminant dans la survenance de l'accident.

Cette approche est extrêmement restrictive et conduit tout droit à une exonération des responsabilités, à la fois parce qu'il y a souvent des zones d'ombre dans les circonstances exactes d'une telle catastrophe, mais aussi parce que tout accident est rarement le résultat d'une cause déterminée, mais de l'enchaînement d'une série de causes qui l'ont rendu possible.

A cet égard, les attendus de la décision de Sarreguemines méritent d'être soulignés. Pour les magistrats, "l'article 319 du Code pénal exige que la faute ait été involontairement la cause de l'homicide; que ce lien de causalité peut dès lors être direct ou indirect, immédiat ou médiat; que si, dans une chaîne causale, plusieurs causes ont encouru à la réalisation du dommage final et que l'une ou plusieurs d'entre elles sont demeurées inconnues, celles-ci ne sont pas de nature à rompre le lien de causalité dès qu'une seule cause au moins est certaine et établie..."

La décision du Tribunal relève ensuite que les différentes fautes ont concouru à la réalisation de l'accident et ses conséquences dramatiques, qu'ainsi la responsabilité est bien engagée.

On le voit, la conception et l'appréciation du lien de causalité diffèrent radicalement de celles défendues par les Houillères et retenues par le juge d'instruction.

DIRIGEANTS ET RESPONSABLES

Pour conclure ce commentaire rapide de la décision de Sarreguemines, il est difficile de ne pas faire de rapprochement avec d'autres drames, même si ceux-ci ne relèvent pas de la sécurité du travail. Il s'agit en particulier de la catastrophe du stade de Furiani et du procès de la transfusion sanguine.

Les parallèles sont nombreux. En premier lieu, le chef d'inculpation d'homicide involontaire (art. 319 du Code pénal) est le même. Au-delà, les composantes sont proches. D'un côté, une ou des institutions avec des dirigeants, de l'autre, une collectivité d'individus, des spectateurs, des malades, des salariés

Dans les trois cas, se pose la même question de la responsabilité des dirigeants en matière d'hygiène et sécurité collective.

Dans les trois cas, se pose le même conflit d'intérêts entre les enjeux économiques et les impératifs de la sécurité.

Dans les trois cas, se pose le même problème de dilution des responsabilités et la difficulté pour les dirigeants de s'opposer personnellement et individuellement au cours naturel des choses.

Imaginons un instant MM. Richard et Naquet fermer le chantier du puits Simon pour le mettre en conformité avec les règles de sécurité, les dirigeants du Centre national de transfusion sanguine stopper au plus vite la vente des produits non chauffés, les responsable de la rencontre de Furiani renoncer à la tribune supplémentaire ou arrêter le match pour évacuer le public avant le drame...

On mesure le "courage" et la "conscience" personnelle qu'impliquent de telles décisions.

Et pourtant, être dirigeant, c'est aussi en assumer pleinement les responsabilités.

C'est, quelque part, ce que viennent de rappeler les juges de Sarreguemines...

Gabriel COIN.

DOCUMENTS

ACCIDENT MORTEL DU TRAVAIL. Faute d'imprudence et de négligence. Inobservation des règlements. Condamnation pour homicide involontaire.

Tribunal correctionnel de Sarreguemines 23 juin 1992

M. Grosjean et 82 autres, et syndicat C.F.D.T. des Mineurs de Lorraine et a.c/Mes Richard et Naquet (Extraits)

II) MOTIFS DU JUGEMENT

1°) Sur la culpabilité des deux inculpés

Attendu que se rend coupable d'un délit d'homicide involontaire la personne qui a commis involontairement au moins une faute en relation causale avec le décès de la ou des victime(s);

A) La faute pénale involontaire

Attendu qu'eu égard aux prescriptions de l'article 319 du Code pénal, sont constitutives d'une faute pénale d'homicide involontaire les seules maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements; que le texte de l'article 319 du Code pénal n'exige pas que ces fautes ainsi qualifiées revêtent un certain degré de gravité.

Attendu qu'en raison de la double nécessité d'un lien causal et d'une imputabilité à l'un ou (et) l'autre des deux inculpés, le Tribunal ne retiendra, eu égard aux pièces de la procédure et aux débats, l'existence que des seules fautes de négligence, d'imprudence et d'inobservation des règlements à l'exclusion de toutes autres;

a) La négligence

Attendu que constitue une négligence fautive le comportement d'un professionnel qui, en présence de plusieurs moyens technologiques possibles, ne met pas en œuvre le plus approprié et le plus fiable, et cautionne un moyen empirique de fortune;

Attendu qu'il est constant que la ligne

d'aérage tertiaire s'est déboîtée dans le montage panneau amont ; qu'il résulte des expérimentations effectuées que le déboîtement d'un ventube correctement suspendu est peu probable lors d'une remise en marche brutale du ventilateur; qu'au demeurant, il est établi que ce même ventilateur tertiaire entre le dernier poste du 24 février 1985 à 3 h 30 et le 25 février 1985 à 7 h 21 n'a pas été remis en marche compte tenu qu'il n'a jamais cessé de fonctionner; que de même un acte humain volontaire ou involontaire de déboîtement doit être exclu, personne n'ayant occupé le montage panneau amont entre ces

Attendu dès lors que le déboîtement de ventube ne peut trouver sa source que dans un vice de suspension; que s'il subsiste un faible doute, qui doit profiter aux inculpés, sur le nombre des suspensions effectivement mises en œuvre sur l'ensemble de la ligne de ventube dans le montage panneau amont, il est par contre établi que les suspensions ont été effectuées au moyen de simples fils de fer dont la boucle traverse un œillet d'une épaisseur de quelques millimètres constitué de tissu de matière synthétique comme le ventube, les deux extrémités étant nouées en couronne de galerie à un soutènement métallique du toit pour relier le ventube à la masse et éviter une charge d'électricité statique;

Attendu que la masse du ventube (45 kg) développe, dans une pente de 41°, une force s'exerçant tant en direction du mur de la galerie qu'en direc-

tion du pied du montage et sur une surface de quelques millimètres carrés formée par la section du fil de fer et de l'œillet ; que sous l'effet conjugué des 🌞 trépidations dues aux tirs successifs et des vibrations du ventube dues aux circulations de l'air en son intérieur et à son extérieur et lors des remises en marche du ventilateur, le fil de fer ne peut qu'exercer sur l'œillet une opération lente mais régulière de cisaillement, se terminant par une rupture de la suspension; qu'au demeurant au cours de son transport, le Tribunal a pu constater, de visu, sur plusieurs œillets, ce phénomène de cisaillement;

Attendu qu'un moyen aussi précaire et peu fiable et l'acceptation d'un risque aussi important de rupture, qui ne peuvent qu'entraîner le déboîtement des ventubes, phénomène assez fréquent selon la majorité des témoins entendus à la barre sur ce point, commandent une vigilance toute particulière; que s'abstenir de mettre en œuvre une suspension plus fiable, telle une tige occupant tout le diamètre de l'œillet, boulonnée à une autre tige vissée dans la couronne ou dans un boisage, constitue pour un ingénieur des Mines moyennement diligent et conscient de l'importance primordiale d'une lique d'aérage, puisqu'elle constitue le seul et unique moyen de dissipation du grisou, une faute de négligence; que s'abstenir de visiter ou faire visiter très régulièrement une telle technique de suspension afin d'en éliminer ou réduire les vices constitue, par là-même, une deuxième négligence ;

b) L'imprudence

Attendu qu'est constitutif d'une imprudence le comportement qui consiste pour une personne normalement diligente de ne pas prévoir les conséquences dommageables de l'acte qu'elle accomplit, de ne pas envisager qu'elles peuvent se produire, de ne pas prendre les précautions nécessaires pour les empêcher de survenir;

Attendu qu'il résulte de l'aveu de Jacques Richard, passé lors des débats et précisant à propos du montage panneau amont "ce chantier n'a pas été considéré par moi comme spécialement dangereux", la preuve d'une sous-estimation du risque, voire d'une négation du risque; qu'en effet, c'est omettre que ce chantier met en œuvre une lonqueur totale de 290 mètres de lignes d'aérage, deux ventilateurs, deux fronts, un troncon supérieur ne bénéficiant d'aucune neutralisation, un aérage tertiaire moins puissant qu'un secondaire et qui puise sa source dans un retour d'air déjà vicié, une plate-forme de travail constituée par du charbon qui continue à déshorber du grisou, un culde-sac en sommet ; que, même si la veine 18 était considérée par la profession comme peu grisouteuse, elle était néanmoins classée par l'Administration dans la catégorie des mines franchement grisouteuses; que le dégagement de grisou en veine 18 est peu élevé mais régulier, donnant 2,9 mètres cubes par tonne de charbon côté ERBS, 4,9 mètres cubes par tonne du côté BRE-GANT; que le Tribunal ne peut que constater que ces chiffres ne sont pas égaux à zéro et commandent une vigilance et une prudence permanentes;

Attendu que cette vigilance et cette prudence exigent la mise en œuvre de moyens de détection de l'accumulation de grisou pour parer à une éventuelle défaillance de l'aérage et à l'introduction de mineurs, non strictement nécessaires à l'évacuation de l'incident, dans la zone à risque d'explosion;

Attendu qu'il résulte des pièces de la procédure et des débats que de tels moyens existaient au 25 février 1985, étaient techniquement fiables et d'un coût peu onéreux;

Attendu que pour justifier l'absence de tête de télégrisoumétrie au sommet du montage panneau amont, on fait valoir que cet appareil ne résiste pas aux tirs, qu'il n'y avait plus de pistes disponibles au télévigile pour la transmission de ses informations, qu'il n'y avait aucun appareil disponible au siège, qu'il créait un danger dit des lignes longues, qu'enfin il n'est pas fiable à 100 %;

Attendu que, pour rejeter ces cinq arguments, le Tribunal constate que le chantier BREGANT ne procédait plus depuis le 23 février 1985 à des tirs et qu'il n'en était d'ailleurs plus prévu; que, par ailleurs, une tête de télégrisoumétrie, cylindre de la taille d'une lanterne, se déplace aisément en arrière vu qu'il suffit simplement de la décrocher pour la raccrocher plus loin lors des tirs ; qu'il résulte des auditions à la barre de très nombreux témoins que s'il advient que ces appareils dérivent, c'est dans la quasi totalité des cas dans le sens de la sécurité en raison de la conception même de ces appareils; que le danger présenté par les lignes longues n'est pas dirimant puisque l'ex-

ploitant en a accepté le risque pour 56 pistes au 25 février 1985; qu'en outre, la protection minimale des mineurs n'impliquait pas que le détecteur soit relié à un télévigile ; qu'en effet, si celui-ci était saturé au 25 février 1985, une simple lecture déportée (technique possible au 25 février 1985) du taux de grisou en amont de l'arrêt barrage de quartier concentré n° 122 suffisait à stopper la progression des mineurs dans un lieu sûr, à l'abri des effets les plus marquants d'une explosion; qu'enfin, l'absence de tête de télégrisoumétrie disponible au 25 février 1985 à l'U.E. Ŝimon devait nécessairement conduire, en raison de l'obligation de sécurité et de prudence qui pèse sur l'exploitant, soit de s'abstenir de créer ce chantier, soit de remplacer la tête par un moyen d'efficacité similaire; que ce moyen existait en outre au 25 février 1985 au siège Simon; qu'en effet, 47 G.T.M. et des palpeurs étaient disponibles; que l'installation d'un G.T.M. au sommet du montage panneau amont qui déclenche en amont de l'arrêt barrage de quartier concentré n° 122 un signal lumineux ou sonore dès qu'un certain taux de grisou est atteint, aurait eu le même effet de protection pour les mineurs ; qu'il en est de même pour un simple palpeur qui, placé sur le bout de la ligne d'aérage tertiaire, avec en amont de l'arrêt barrage de quartier concentré n° 122 un déclenchement d'une alarme lumineuse ou sonore, aurait informé les mineurs sur un déboîtement de ventube et la conséquence logique d'accumulation de grisou;

Attendu que l'absence d'un détecteur quelconque dans tout le chantier de la veine 18, en ce qu'elle entraîne la présence ou la progression de tout le personnel de poste dans une zone grisouteuse à taux anormalement élevé constitue une imprudence ou une insouciance grave à laquelle il pouvait être apporté en 1985 un remède à très peu de frais, et que la jurisprudence, connue du chef de siège, avait eu l'occasion de préciser, quelques années auparavant, dans le cadre de la catastrophe minière de Liévin.

c) L'inobservation des règlements

Attendu que si l'usage et la coutume sont susceptibles, dans certaines hypothèses très limitées, de créer une norme juridique qui s'impose à tous, ni l'un, ni l'autre ne peut abroger une règle écrite;

Attendu que l'erreur de droit, née d'une mauvaise interprétation de la règle juridique, n'est pas de nature à retirer le caractère fautif à l'inobservation du texte qui en résulte, et ce même si cette interprétation est cautionnée par l'Administration; que l'interprétation d'une règle juridique écrite appartient tout d'abord à son auteur à condition qu'il

fixe au travers d'une norme de valeur au moins égale la portée de la règle première, et ainsi le texte nouveau complètera le premier; qu'en l'absence d'une telle interprétation, dite authentique, le pouvoir d'interprétation n'appartient qu'aux seuls tribunaux; qu'à cette fin, il leur est permis en matière pénale de se servir d'un raisonnement téléologique afin de cerner, en cas d'imprécision ou de contradiction rédactionnelle, la volonté de l'auteur de la règle écrite et la finalité qu'il a voulu atteindre:

Attendu qu'outre les règlements relevant du droit administratif proprement dit et toutes les lois, constitue un règlement, au sens de l'article 319 du Code pénal, les consignes, notes, directives, circulaires, règlement d'entreprise ou d'établissement pris en application de ces premières normes et fixant une règle juridique dont le respect est obligatoire pour le sujet de droit qu'elle concerne dans le but d'une sécurité collective:

Attendu qu'au regard des pièces de la procédure et qu'en suite des débats, le Tribunal relève l'existence d'une inobservation de certaines dispositions du décret 80-331 du 7 mai 1980 modifié par décret 80-802 du 9 octobre 1980 portant règlement général des industries extractives, de la consigne générale prise par les H.B.L. et soumise à l'approbation de la D.R.I.R. pour l'application du règlement général;

- A) L'inobservation des dispositions du règlement général.
- * Infraction à l'article 9-2 du titre PI-1-R du règlement général,

Attendu que ce texte en disposant que "pour lutter contre le risque d'inflammation initiale de poussières inflammables l'exploitant doit s'efforcer, indépendamment de l'humidification ou de la neutralisation, de supprimer les sources d'inflammation...", met à la charge de l'exploitant une obligation de moyen dont la force ne trouve sa limite que dans la preuve soit de ce que l'exploitant a tout mis en œuvre pour pouvoir supprimer cette source d'inflammation, soit de ce que cette même source constitue un élément indispensable à la production ou à la sécurité;

Attendu qu'à ce titre, le tas d'environ 42 tonnes de charbon laissé dans le montage panneau amont aurait dû être évacué; qu'en effet, par le risque d'autoéchauffement qu'il présente, il constitue une source d'inflammation possible, même si, en l'espèce, l'auto-échauffement n'est pas établi;

Attendu que si les inculpés n'allèguent ni ne prétendent même avoir tout mis en œuvre pour évacuer ce tas, ils justifient sa présence par le fait que dans ce type de montage au pendage moyen de 41°, il constitue une plate-forme horizontale de travail pour les mineurs de nature à accroître leur sécurité en cas de chute en évitant leur glissement vers le bas du montage et qu'un échafaudage en planches n'offrirait pas la même sécurité;

Mais attendu que cette argumentation apparaît peu convaincante; qu'en effet, et d'une part pour s'opposer à un risque ponctuel de chute de mineurs. risque n'existant que lorsque du personnel est présent au sommet du montage panneau amont (soit environ 5-6 personnes), on prend un risque constant pour des centaines de personnes situées entre le barrage et le puits de sortie d'air; que d'autre part, il existe un moyen simple peu onéreux et qui présente à la fois toute garantie contre le dévalement des mineurs et contre une inflammation et que le Tribunal tire de la législation du travail applicable en matière de sécurité des salariés employés à des travaux en hauteur ou sur de fortes pentes, c'est le port d'un harnais de sécurité :

Attendu en conséquence qu'il résulte de ces considérations que l'exploitant, en ne produisant pas tout l'effort nécessaire pour supprimer le tas de charbon, a contrevenu aux dispositions de l'article 9-2 du titre PI-1-R du règlement général;

* Infraction à l'article 11 du titre PI-1-R du règlement général

Attendu que ce texte dispose: "Dans tout chantier... de creusement de voie en veine.... les produits doivent être maintenus humides pendant leur transport. A cet effet, ces chantiers doivent être équipés... de dispositifs permettant une humidification efficace";

Attendu qu'en vertu du principe "Ubi Lex non distinguit non distinguere debemus", il résulte de ce texte les certitudes suivantes: l'humidification (et non la neutralisation) des produits est impérative avec l'obligation d'atteindre un résultat, est indépendante de la caractéristique du lieu (combinaison avec l'article 13, 2° alinéa, 1° proposition de phrase) en ce qui concerne le pendage notamment, ou la distance au front, est permanente et indifférente à l'occupation ou la non-occupation du chantier; Mais attendu que le terme "transport" doit être précisé par le Tribunal; que

Mais attendu que le terme "transport" doit être précisé par le Tribunal; que constitue un transport une action qui se situe à la fois dans le temps et dans l'espace, qui implique non seulement un déplacement ou un mouvement, mais aussi un trajet entre un lieu de départ et un lieu d'arrivée; qu'ainsi est en transport une marchandise embarquée à bord d'un camion même lorsque le véhicule est à l'arrêt suite à une panne ou à une nécessité de repos de son conducteur; qu'un morceau de charbon

est en transport dès l'instant où il a été détaché de front et jusqu'à l'instant où il est immobilisé dans un lieu destiné à le stocker;

Attendu qu'au regard de ces précédentes précisions, le Tribunal ne peut que constater l'infraction à l'article 11 du règlement général que constitue le défaut d'humidification du tas de charbon ; qu'il résulte des pièces de la procédure et des débats que le dernier tir a eu lieu le 22 février 1985 vers 3 h 30; qu'à ce moment, le charbon et le tas avaient été humidifiés ; qu'aucune humidification n'est intervenue ultérieurement alors que l'hygrométrie est faible (46 %) et qu'aucun déroulement aqueux naturel n'existe à l'endroit occupé par ce tas de charbon; que n'était pas davantage mis en œuvre sur le tas un dispositif permettant une humidification efficace tel un pulvérisateur;

* Infraction à l'article 12 du titre PI-1-R du règlement général.

Attendu que ce texte pose à titre de principe que la neutralisation est obligatoire dans toutes les voies et sur toutes leur surface, qu'elle peut être faite par schistification ou au moyen de sels hygroscopiques ou à l'eau; que par application de l'article 26 du même titre, la neutralisation à l'eau, sanf dans deux cas (non réalisés dans l'espèce) est interdite dans les mines classées "franchement grisouteuses" ou nécessite une autorisation expresse de la D.R.I.R.; qu'en vertu de l'article 13 du même titre, la neutralisation n'est pas obligatoire"... dans les voies ou parties de voie en creusement d'inclinaison moyenne supérieure à 28 grades";

Attendu que pour justifier l'absence de neutralisation au-dessus du barrage à charbon, les inculpés, faisant leur l'interprétation de la D.R.I.R., arguent que cette partie du montage panneau amont, en ce qu'elle affiche une pente supérieure à 28 grades, en est réglementairement dispensée;

Attendu que le Tribunal ne peut que constater qu'une lecture aussi sommaire ou hâtive des textes est incomplète et conduit à une interprétation des plus erronées;

Attendu qu'il convient d'attacher la plus haute importance à l'emploi de la préposition "en" contenue dans la terminologie "voie en creusement"; que cette préposition indique nécessairement un temps ou une action présente, actuelle ; que si le législateur avait simplement voulu viser un état ou une qualité, il n'aurait pas manqué de substituer à la préposition "en" la préposition "de"; que le changement de préposition et donc la volonté législative apparaît bien lorsque, dans le même article, même alinéa, le législateur emploie les termes de taille et non en taille, de voie de desserte et non en desserte :

Attendu dès lors qu'il convient de comprendre et en tant que de besoin interpréter les termes "voie en creusement" comme étant une voie en cours de creusement;

Attendu que cette interprétation exégétique conduit à ne dispenser de la neutralisation que les seules voies de pendage supérieures à 28 grades en cours de creusement; que cette dispense s'explique aisément au demeurant par le fait que toute neutralisation serait rapidement rendue inopérante par les poussières dégagées pendant le creusement, mises en suspension dans l'air et qui, par leur masse, rejoignent le pied du montage en recouvrant les surfaces neutralisées;

Attendu qu'à partir du 22 février 1985 à 3 h 30, le montage panneau amont avait perdu sa qualité de voie en creusement compte tenu de ce que l'abattage par tir était suspendu pour un long temps afin de poursuivre le creusement de la voie intermédiaire côté ERBS;

Attendu au surplus que la présence de poussières dans la granulométrie (10 à 20 microns de diamètre) et la quantité (au moins 50 grammes par mètre cube de volume) requises pour favoriser une explosion est certaine dans cette partie de voie comprise entre le barrage à charbon et le front; que cette partie de voie était la seule, dans toute la veine 18 d'ailleurs, à pouvoir contenir et présenter des poussières inflammables non inertisées;

Attendu qu'au cours de son transport sur des lieux d'abattage de charbon, le Tribunal a pu mesurer dans le faisceau de la lampe au casque l'extrême densité des poussières produites et mises en suspension dans l'atmosphère, jusqu'à plusieurs dizaines de mètres en arrière du front; que de même et en ce qui concerne les produits abattus et formant un tas, les constatations visuelles du Tribunal ont permis de distinguer certes des blocs et morceaux de charbon de volumes fort variés, mais aussi et surtout en quantité presque aussi importante des "sables" de charbon qui n'ont pu que receler des grains de la granulométrie favorable à une explosion ;

Attendu que, s'il est indéniable que lors du dernier tir du 22 février 1985 à 3 h 30, l'ensemble de la surface de la partie de la voie considérée a été inertisé à l'eau tant par un canon à brouillard que par jet d'eau, l'exécution de cette mesure de sécurité n'a pas eu pour conséquence d'éliminer le dégagement des poussières en ce lieu, mais au contraire les y ont maintenues en les plaquant sur les surfaces et les rendant simplement inertes aussi longtemps que dure l'humidification.

Attendu encore qu'il est constant que, dans cette partie de voie, une température ambiante d'au moins 28° et une sécheresse assez importante (46 % d'humidité), n'ont pu maintenir les poussières en humidité suffisante pendant plus de trois jours sachant en outre que la ligne d'aérage, qui a fonctionné au minimum jusqu'à la fin du troisième poste le 24 février 1985 à 3 h 30, a dispensé dans cette voie un courant d'air de 2,5 mètres cubes par seconde ; que d'ailleurs l'inculpé Richard a précisé à l'audience que l'humidification ne se maintenait dans ces conditions que durant sept ou huit heures;

Attendu en conséquence que le montage panneau amont n'étant plus une voie en creusement et contenant des poussières inflammables en quantité et granulométrie dangereuses, il devait en vertu des prescriptions de l'article 12 être neutralisé sur toute sa surface ; que cette prescription et cette interprétation n'avaient d'ailleurs pas échappé à l'exploitant puisqu'il a fait conduire une schistification jusqu'au barrage à charbon; en ne la poursuivant pas jusqu'au front, il a violé des dispositions de l'ar-

* Infraction à l'article 35 du titre PI-1-R du règlement général.

Attendu qu'en vertu de ce texte la distance entre un chantier de creusement de voie en veine et le premier arrêt barrage de quartier concentré rencontré à partir de ce chantier doit être à tout moment inférieur à 300 mètres; que la distance à une bifurcation de voies du premier arrêt barrage de quartier concentré à partir de cette bifurcation doit être, dans toute la mesure du possible comprise entre 50 et 75

Attendu qu'il est constant que, en amont aérage, le premier arrêt barrage de quartier concentré numéroté 122 se trouve à 345 mètres du front BREGANT et à 105 mètres de la bifurcation constituée par le montage panneau aval; qu'en aval aérage, le premier arrêt barrage de guartier concentré numéroté 124 se trouve à 360 mètres du même front et à 120 mètres de la même bifur-

Attendu que si le règlement donne à l'exploitant une certaine liberté d'appréciation du lieu de placement de l'arrêt barrage de quartier concentré après une bifurcation, il n'autorise le dépassement des 75 mètres que si des raisons impérieuses le commandent, telle la présence d'une cloche, d'un surcreusement, d'un affaissement du mur, d'un encombrement de la voie, de manière générale de toute chose qui risque de compromettre l'efficacité de l'arrêt barrage; qu'en pareil cas et par application des dispositions de l'article 14.2, quatrième tiret, une autorisation de la DR.IR est alors indispensable;

Attendu en l'espèce, qu'il résulte des débats et des pièces de la procédure que non seulement aucune dérogation n'a été sollicitée auprès de la D.R.I.R. par l'exploitant, mais encore n'a été accordée ; que la simple connaissance par la D.R.I.R. de l'emplacement des arrêts barrage ne vaut autorisation; qu'en outre, il n'existait aucune raison impérieuse de placer ces deux arrêts barrage de quartier concentré à une distance supérieure ;

Attendu qu'en installant les deux arrêts barrage de quartier concentré n° 122 et 124 au-delà de la distance réglementaire et sans obtenir une autorisation de la D.R.I.R., l'exploitant a violé les dispositions de l'article 35;

* Infraction à l'article 36 du titre PI-1-R du règlement général.

Attendu que cet article en son premier alinéa "Entre deux chantiers... de creusement de voie en veine, un arrêt barrage de quartier réparti... doit être mis en place lorsque la distance entre les deux chantiers dépasse 90 mètres si la voie entre les deux chantiers est neutralisée jusqu'à 15 mètres des fronts";

Attendu que l'alinéa 2 dispense l'exploitant d'une telle installation dans les voies de pendage supérieures à 28 grades et dans les voies dont la section libre ne permet pas la mise en place réglementaire des arrêts barrage; que pour cette dernière catégorie de voie, une autorisation de dispense est nécessaire et doit être sollicitée et obtenue auprès de la D.R.I.R.;

Attendu, en l'espèce, qu'au 25 février 1985 les chantiers ERBS et BREGANT étaient tous deux des chantiers de creusement de voie en veine, et non pas en creusement de voie en veine, le creusement ayant cessé de part et d'autre, comme en atteste la pose d'un blindage fixe aux deux fronts;

Attendu qu'il est constant que la distance entre les deux chantiers avait atteint, de front à front, 110 mètres environ, si l'on s'en tient à l'axe médian des galeries;

Attendu que le montage panneau amont étant d'une pente supérieure à 28 grades, l'arrêt barrage de quartier réparti ne peut qu'être installé dans la voie intermédiaire qui, elle, est horizontale;

Attendu qu'il est établi tant par les experts que par les témoins entendus à la barre, et mise en avant par les deux inculpés, qu'en raison de l'exiguïté des lieux et la présence de deux bifurcations à angle droit sur 22 mètres, cet arrêt barrage de quartier réparti ne pouvait être utilement installé au regard des prescriptions de l'article 31 du même titre du même règlement sans compromettre son efficacité;

Attendu que, dans ces conditions, il appartenait à l'exploitant soit d'éviter de créer une telle situation ou une telle configuration, soit d'obtenir une dérogation expresse de la D.R.I.R.;

Attendu que, s'étant abstenu de l'une et de l'autre solution, l'exploitant a violé les dispositions impératives de l'article

B) L'inobservation des dispositions de l'article 8 de la consigne générale et 2-3 de la consigne feux

Attendu que l'article 8 de la consigne générale approuvée le 20 septembre 1986 par la D.R.I.R. et pris en application des articles 177, paragraphe 3, et 179 du règlement général, et l'article 2-3 de la consigne relative aux mesures de prévention en cas de feux et d'échauffement, approuvée le 2 juillet 1982 par la D.R.I.R. et pris en application de l'article 264 du règlement général précisent qu'après tout arrêt de travail pour jours fériés ou chômés, les visites grisouscopiques et feux doivent être faites dans tous les chantiers moins de deux heures avant la reprise normale du travail par des agents spécialement formés et désignés par l'ingénieur chargé du quartier à l'aide d'une lampe à flamme ou d'un grisoumètre ; qu'en cas d'occupation d'un chantier avant l'heure normale dans le but de préparer la reprise du travail, le contrôle grisouscopique et les visites feux pourront être effectués par le chef d'équipe formé; que les visiteurs doivent se rendre, en application de l'article 10-2° de la consigne générale, dans les aérages secondaires, le tertiaire devant y être inclus comme constitutif d'un aérage secondaire du secondaire, depuis l'entrée du chantier jusqu'au front ;

Attendu que ces visites se distinguent de celles effectuées à la reprise du premier poste après jour non férié ni chômé par trois points : l'heure de la visite, l'auteur de la visite, la modalité de la visite; qu'en effet, la visite ordinaire de reprise du premier poste est effectuée par le chef de compagnie ou de poste (et non un agent désigné par l'ingénieur du quartier), au début de son poste (et non avant la reprise du poste) suivi à une dizaine de mètres par ses ouvriers (alors que l'agent désigné se retrouve seul et ne nécessite le suivi de personne);

Attendu qu'il résulte de ces constatations que la visite spéciale de reprise après jour férié ou chômé et la visite ordinaire de reprise du premier poste ne peuvent être confondues; que lorsque l'article 51 de la consigne générale renvoie à l'article 8, il ne peut s'agir que du deuxième alinéa de cet article puisque l'article 51 est intitulé "contrôle au chantier au début du poste..."; qu'a contrario, on peut préciser que les visites qu'il réglemente ne sont donc pas celles avant le poste ; que seule cette interprétation présente une concordance entre l'article 51 et l'article 8, alinéa 2 car on retrouve le même auteur de la visite : le chef de poste;

Attendu qu'il est constant que la visite spéciale ainsi définie n'a pas été effectuée le lundi matin 25 février 1985; qu'il y a donc violation des prescriptions de l'article 8 de la consigne générale; que le mobile développé par les deux inculpés et consistant à dire qu'ils ont choisi le point zéro dans le temps en faisant concorder les deux visites dans un seul but de plus grande sécurité (éviter que des incidents quelconques surviennent entre la première et la deuxième visite) est non seulement inopérant en droit, mais totalement fallacieux, puisqu'en choisissant la concordance on a fait courir un risque d'insécurité directe à 22 personnes au lieu d'une seule ; que la finalité de toute cette réglementation est bien de tendre vers une protection maximale et non minimale des personnes;

B) <u>Le lien de causalité avec la mort</u> des 22 victimes

Attendu en droit que l'article 319 du Code pénal exige que la faute ait été involontairement la cause de l'homicide ; que ce lien de causalité peut dès lors être direct ou indirect, immédiat ou médiat ; que si, dans une chaîne causale, plusieurs causes ont encouru à la réalisation du dommage final et que l'une ou plusieurs d'entre elles sont demeurées inconnues, celles-ci ne sont pas de nature à rompre le lien de causalité dès qu'une seule cause au moins est certaine et établie ; que de même et encore, le fait ou la faute d'un tiers ou d'une victime, dès lors que leur comportement ne constitue pas la cause exclusive du dommage, ne rompt pas le lien de causalité ; qu'enfin, l'état de · santé défaillant d'une victime n'est pas de nature à couper le fil du lien de cau-

Attendu en l'espèce, que la chaîne de causalité s'établit ainsi qu'il suit ; que constituent les causes immédiates et directes du décès des victimes leur présence dans la mine, l'effet dynamique de souffle, l'effet thermique du feu, l'accumulation en teneur élevée du monoxyde de carbone; que parmi ces causes deux seules sont liées à un comportement humain susceptible d'être jugé par un Tribunal : présence des victimes dans la mine et accumulation de monoxyde de carbone; que la cause du souffle et de la chaleur, phénomènes purement physiques, réside dans l'explosion, cause médiate ou de deuxième degré; que l'explosion, phénomène n'obéissant également qu'à des lois de physique et de chimie pures insusceptibles d'être jugées par un Tribunal, il convient de rechercher les causes de

l'explosion hybride ; qu'au regard des expertises diligentées, l'explosion trouve ses causes dans la réunion de trois éléments conjugués : une accumulation de grisou, une accumulation de poussières non inertisées, une chaleur ou étincelle; que parmi ces trois causes de troisième degré, seules les deux premières sont susceptibles d'être attachées à un comportement humain, la troisième n'étant que la résultante d'une loi physique ou (et) chimique; que néanmoins le Tribunal n'aura pas à poursuivre son investigation causale au niveau d'un quatrième degré puisque ni les pièces de la procédure, ni les débats n'ont permis de l'identifier avec certifude.

a) Les causes directes

A) La présence des victimes en veine 18

Attendu que la présence de 19 victimes le 25 février 1985 à 7 h 21 en veine 18 n'a été rendue possible que par les fautes d'imprudence et d'inobservation des règlements, que le Tribunal a précédemment relevées;

Attendu, en effet, que l'absence imprudente d'installation d'un détecteur quelconque aux lieux déjà précisés et donnant une information aux mineurs en amont de l'arrêt barrage de quartier concentré n° 122 a directement permis à toutes les 19 victimes d'entrer dans la zone dangereuse où elles ont subi les effets mécaniques et (ou) chimiques et (ou) gazeux;

Attendu encore que l'observation des prescriptions de l'article 36 déjà cité n'aurait pas permis, en l'absence d'autorisation de la D.R.I.R., l'occupation du chantier et partant la présence des 19 victimes ; que l'observation des mêmes prescriptions, en ce qu'elle supposait une autre configuration des lieux et, partant, un autre emploi du temps de travail, n'aurait pas permis la présence simultanée en veine 18 de 19 personnes alors qu'un chantier n'en nécessite en moyenne que 6 à 7;

Attendu en conséquence que les fautes d'imprudence et d'inobservation des règlements sont la cause certaine et directe du décès des 19 victimes se trouvant en veine 18.

B) L'accumulation de monoxyde de carbone

Attendu que cette accumulation est, selon les experts, à l'origine du décès de MM. Birkle, Mofki et Philippi;

Attendu que si le dégagement de monoxyde de carbone est la résultante physique et chimique de l'ignition des poussières de charbon pour laquelle la justice des hommes ne peut avoir de prise, il en va différemment de la maîtrise de sa production et de sa divagation: Attendu que le respect de l'article 35 déjà cité, en ce qu'il aurait immanquablement, selon les experts, diminué de 18 % environ le volume de monoxyde émis constitue sinon la cause du décès de ces trois victimes, à tout le moins la cause d'une aggravation de l'intoxication qui leur a été fatale ; que l'éventuel état sanitaire précaire ou le comportement d'affolement de ces trois victimes à les supposer établis, ce qui n'est pas le cas, ne sont pas de nature à rompre la chaîne causale, faute pour ces comportements de constituer la cause exclusive du dommage de ces trois victimes :

Attendu en conséquence que cette faute d'inobservation est la cause certaine et directe du décès de ces trois victimes.

b) Les causes indirectes

A) L'accumulation de grisou

Atendu que cette accumulation, en ce qu'elle a conduit à l'explosion hybride, est la cause indirecte mais certaine, du décès des 22 victimes;

Attendu, en effet, que le respect des prescriptions de l'article 9-2 déjà cité (enlèvement du tas de charbon) aurait contribué à diminuer la proportion de grisou accumulé au sommet du montage panneau amont, compte tenu, et selon les dires des experts à l'audience, qu'un charbon même abattu, sauf à l'enfermer dans une enveloppe hermétique, continue à dégager du méthane;

Attendu encore qu'un comportement moins négligent en ce qui concerne la fiabilité des systèmes de suspension des ventubes et plus diligent en ce qui concerne les visites de ces mêmes suspensions, s'il n'avait pas, dans l'absolu, enlevé tout risque de déboîtement, aurait, sans qu'aucun doute ne soit permis, diminué dans des proportions très importantes, voire proches du chiffre nul, le déboîtement des ventubes et, partant, l'accumulation du méthane;

Attendu enfin que le respect des prescriptions des articles 8 et 2-3 des consignes déjà citées en ce que la visite préalable aurait permis d'éliminer ou faire éliminer l'accumulation de grisou avant la prise de poste des victimes;

B) L'accumulation de poussières non inertisées

Attendu que cette accumulation de poussières non inertisées entre le barrage à charbon et le front du montage panneau amont, en un lieu où a démarré l'explosion hybride qui a conduit à la catastrophe, est la cause indirecte mais certaine du décès des 22 victimes;

Attendu que cette accumulation n'a été permise qu'en raison de l'inobservation des prescriptions des articles 11 et 12 déjà cités qui impose l'humidification du

tas de charbon et la neutralisation du montage panneau amont dans toutes ses surfaces.

c) L'imputabilité des fautes aux deux inculpés

Attendu que la pleine responsabilité pénale ne peut qu'incomber à une personne majeure disposant de l'ensemble de ses facultés de discernement et d'action; que seul le fait personnel de l'être humain engage sous ces conditions sa responsabilité pénale;

A) La responsabilité pénale de Jacques Richard

Attendu que l'article l° du titre ROS-l-R du règlement général des industries extractives impute à l'exploitant ou à la personne physique chargée de la direction technique des travaux désignée par l'exploitant la responsabilité générale en matière de sécurité;

Attendu que par courrier du 14 décembre 1984, l'exploitant minier, l'Établissement Public Industriel et Commercial des H.B.L., a dénoncé à la D.R.I.R., pour effet à compter du 1^{er} janvier 1985, le nom de Jacques Richard en qualité de responsable pour l'U.E. Simon;

Attendu que cet inculpé ne conteste pas cette désignation ni son acceptation mais fait valoir l'inconstitutionnalité et l'illégalité de l'article 1° du titre ROS-1-R issu du décret 80-331 du 7 mai 1980:

Attendu que Jacques Richard fait plaider que ce texte en ce qu'il fait peser sur lui une présomption de responsabilité est contraire d'une part à l'article 34 de la constitution qui réserve au domaine de la seule loi le droit de porter atteinte aux libertés individuelles, d'autre part au principe fondamental issu du préambule de la même constitution et concernant l'égalité des citoyens devant la loi;

Attendu que le Tribunal a compétence pour apprécier la constitutionnalité d'un règlement;

Mais attendu que les moyens soulevés par l'inculpé sont dénués de fondement; qu'en effet, l'article 34 de la constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il attribue à la seule loi compétence pour fixer les règles concernant la détermination des crimes et délits ainsi que les peines qui leur sont applicables, ne retient pas dans sa sphère de compétence les règles d'imputabilité des crimes et délits; que par application de l'article 37 de la même constitution, ce domaine peut dès lors relever de l'autorité réglementaire;

Attendu encore que la présomption édictée par l'article 1° du titre ROS-1-R du règlement général en ce qu'elle ne fait que rappeler le principe de la responsabilité pénale de tout chef d'entreprise ou de son délégataire n'est contraire ni au principe fondamental de l'égalité des citoyens devant la loi, ni aux principes généraux du Droit pénal français et aux règles internationales applicables en France concernant la culpabilité en ce que ladite présomption permet toujours d'apporter la preuve contraire et laissent entiers les droits de la défense;

Attendu en l'espèce qu'il résulte des pièces de la procédure et des débats que Jacques Richard avait, au 25 février 1985, non seulement reçu délégation de responsabilité dans tout ce qui concerne la sécurité au puits Simon, mais encore avait compétence, qualité et autorité suffisante pour pallier aux seules fautes causales retenues par le Tribunal;

Attendu que pour contester cette imputabilité de responsabilité pénale, Jacques Richard fait valoir l'impossibilité pour lui seul d'assurer le contrôle de la sécurité dans 140 km de galeries, sur 15 kilomètres carrés de superficie au jour, pour 2 946 subordonnés;

Mais attendu en droit que la contrainte pour être exonératoire de la responsabilité pénale doit être non seulement extérieure à l'agent mais encore totalement irrésistible pour lui ; que Jacques Richard ne rapporte pas une telle preuve ; que bien plus, il résulte des pièces de la procédure et des débats que cet inculpé, et alors que l'article 1° déjà cité, ni aucun autre texte ne lui interdisait, disposait de toute latitude pour redéléguer, selon le droit commun, totalité ou partie de sa responsabilité et de son autorité en matière de sécurité à un ou plusieurs ingénieurs des mines compétents et qualifiés, soit par secteur géographique, soit par secteur technologique ;

Attendu encore que pour contester l'imputabilité à sa personne de l'absence d'humidification constante du tas de charbon, Jacques Richard soutient qu'il s'est trouvé dans une alternative de commission d'infractions aux règles de sécurité minière ; qu'en effet et selon lui, maintenir sous pression une ligne d'arrosage c'est prendre le risque d'un éclatement de tuyau qui engendrerait lui-même, dans la galerie, un fort ruissellement d'eau dont les conséquences pour la sécurité sont importantes en raison de l'action de lessivage du mur qui en résulterait et qui ne manquerait pas d'entraîner l'effondrement du soutènement et partant de la galerie;

Mais attendu en droit que le fait justificatif de l'état de nécessité suppose d'une part que l'infraction accomplie tende à protéger ou préserver un intérêt actuel et imminent supérieur à celui que la loi ou le règlement violé a voulu

lui-même protéger, d'autre part l'impossibilité pour l'agent d'agir autrement;

Attendu que tel n'est pas le cas en l'espèce; que non seulement le non-respect de l'article 11 du titre PI-1-R du règlement général vise la protection d'un intérêt juridique absolument identique, à savoir la protection du personnel mineur de fond, mais encore Jacques Richard ne se trouvait pas au 25 février 1985 dans l'impossibilité de respecter à la fois les règles concernant l'humidification du tas de charbon et celles concernant la prévention contre les eaux de ruissellement; qu'en effet, il suffisait d'assujettir la canalisation d'eau soit à une électrovanne, soit à une minuterie, movens peu coûteux et entrant dans son autonomie financière, soit même en sollicitant d'une personne la commande manuelle de l'opération à chaque intervalle de dessication du tas de charbon ;

Attendu, en conséquence, que Jacques Richard, en acceptant librement la délégation de l'exploitant et en endossant seul l'autorité, la responsabilité et la compétence en matière de sécurité, s'est bien rendu coupable des délits d'homicide involontaire par négligence, imprudence et inobservation des règlements qui lui sont reprochés;

B) La responsabilité pénale de Jacques Naguet

Attendu qu'il résulte des débats que Jacques Naguet, ingénieur divisionnaire des Mines, et directeur adjoint de l'U.E. Simon, est l'auteur du schéma de la configuration des lieux en veine 18; que ce schéma original, tenant au déplacement sur 22 mètres vers la gauche (en montant) du montage panneau amont, a été mis en œuvre pour la première fois dans un but de sécurité accrue des salariés afin d'éviter l'exposition de ceux qui travaillent en voie intermédiaire à des chutes d'objets provenant du montage panneau amont; que ce schéma conçu et proposé par cet inculpé a été mis en œuvre ;

Attendu que les compétences, autorités et qualités professionnelles, au demeurant revendiquées par cet inculpé et suffisamment établies et confortées par les pièces de la procédure et les débats, ne lui permettaient pas de se cantonner à la simple élaboration d'un plan topographique, mais exigeaient de sa part une étude complète de "viabilité" de son œuvre intellectuelle avant de la soumettre au chef du siège;

Attendu qu'à cette fin, il appartenait à Jacques Naquet de s'assurer non seulement que son plan était compatible avec la mise en œuvre, aux lieux d'efficacité réglementaire des mesures de sécurité, mais encore de l'incidence de ce plan dans la présence et la progression du personnel par rapport aux règles de sécurité;

Attendu qu'il résulte des pièces de la procédure et des débats que Jacques Naguet en ce que son projet est resté totalement muet d'une part sur l'impossibilité d'installer un arrêt barrage de quartier réparti dans les conditions d'efficacité réglementaire, d'autre part sur les conséquences d'éloignement des arrêts barrage de quartier concentré qui en est résulté, a commis une faute qui a concouru au résultat dommageable pour les 22 victimes ; que cette faute issue de son comportement et de son action personnelle engage sa responsabilité pénale dans la seule violation des articles 35 et 36 du titre PI-1-R du rèalement général :

Attendu en conséquence que le Tribunal déclare Jacques Naquet coupable par seule inobservation de règlement des délits d'homicide involontaire qui lui sont reprochés;

2°) Sur la peine des deux coupables

A) En ce qui concerne Jacques Richard

Attendu que Jacques Richard jouit d'une excellente moralité et des meilleurs renseignements; qu'ainsi et avant les présents faits, il était totalement inconnu des services de police judiciaire; qu'à ce jour encore, il n'a jamais été condamné:

Attendu que le Tribunal a su apprécier sa très grande rectitude intellectuelle et morale tout au long de l'audience; qu'il établit qu'il a contribué, par son action personnelle passée, à accroître la sécurité dans l'exploitation minière par ses nombreuses créations et inventions de systèmes de sécurité; qu'il assumait ses nouvelles responsabilités au sein de l'U.E. Simon depuis 56 jours seulement au moment de l'accident, et ce dans un cadre réglementaire fort touffu, pas toujours clair et précis, voire même contradictoire; que les débats ont suffisamment mis en lumière des comportements et des actes fautifs imputables également à d'autres et qui ont concouru à la réalisation du même dommage; que ces mêmes débats ont mis en particulière exerque l'absence totale de compétence de certains personnels nommés par l'exploitant ou par des tiers et maintenus en activité par eux ; que ces personnels n'ont dès lors pas pu épauler utilement le chef de l'U.E.;

Attendu que l'ensemble de ces éléments conduisent le Tribunal à écarter toute peine ferme d'emprisonnement, ainsi que toute peine d'amende, Jacques Richard n'ayant tiré de la commission de ces infractions aucun profit personnel, sa rémunération étant indépendante de tout rendement; que ce coupable étant bien inséré dans la so-

ciété et respectueux habituellement et généralement de ses règles, une probation ne s'impose pas; que le Tribunal retiendra donc une peine d'emprisonnement assortie d'un sursis simple;

Attendu que pour quantifier cette peine, le Tribunal se rappelle toutefois le nombre important de fautes retenues à sa charge, le nombre important des victimes qui sont toutes décédées; le trouble important et toujours présent à l'ordre public, d'une sous-estimation importante des risques alors que ceux-ci avaient été rappelés dans un rapport et une décision de justice avant les faits, une trop grande suffisance dans l'accomplissement de sa mission de chef d'UĒ, en ne sous-déléguant pas partie de son autorité ; que l'ensemble de ces derniers éléments conduisent le Tribunal à arbitrer la durée de la peine prononcée à dix mois.

B) En ce qui concerne Jacques Naquet

Attendu que Jacques Naquet jouit également d'une excellente moralité et des meilleurs renseignements ; qu'ainsi, et avant les présents faits, il était totalement inconnu des autorités de police judiciaire ; qu'à ce jour encore, il n'a jamais été condamné ; que Jacques Naquet a également contribué par son action personnelle à innover en matière de sécurité minière afin de faire bénéficier le personnel d'une meilleure protection ; que son fait personnel fautif se limite à deux fautes d'inobservation des règlements ;

Attendu que l'ensemble de ces éléments conduisent le Tribunal à écarter toute peine d'emprisonnement ainsi que toute peine d'amende, Jacques Naquet n'ayant tiré de la commission de ces infractions aucun profit personnel, sa rémunération étant elle aussi totalement indépendante de tout rendement; que ce coupable étant bien inséré dans la société et respectueux habituellement et généralement de ses règles, une probation ne s'impose pas; que le Tribunal retiendra donc également une peine d'emprisonnement assortie d'un sursis simple;

Attendu que pour quantifier cette peine, le Tribunal rappellera néanmoins le nombre important de victimes que la faute a permis, le dommage vital pour elles qui en est résulté, le grave trouble à l'ordre public toujours présent; que l'ensemble de ces derniers éléments amènent le Tribunal à arbitrer la durée de la peine prononcée à six mois;

III) SUR LA RESPONSABILITÉ CIVILE

Attendu qu'il convient de déclarer l'Établissement Public Commercial et Industriel des Houillères du Bassin de Lorraine civilement responsable des conséquences dommageables des fautes commises par ses deux préposés, M. Jacques Richard et M. Jacques Naquet; que ce commettant sera tenu de garantir in solidum avec les deux condamnés les frais de la présente procédure et les réparations dues aux parties civiles;

PAR CES MOTIFS:

Statuant publiquement et en premier ressort

1) Sur l'action publique

Par jugement contradictoire à l'encontre de Jacques Richard et de Jacques Naquet et des H.B.L.

DÉCLARE Jacques Richard coupable des délits d'homicide involontaire par négligence, imprudence et inobservation des règlements;

DÉCLARE Jacques Naquet coupable des délits d'homicide involontaire par inobservation des règlements;

CONDAMNE Jacques Richard à la peine de DIX MOIS d'emprisonnement;

DIT qu'il sera sursis à l'exécution de cette peine dans les conditions prévues par l'article 734-1 du Code de procédure pénale;

CONDAMNE Jacques Naquet à la peine de SIX MOIS d'emprisonnement;

DIT qu'il sera sursis à l'exécution de cette peine dans les conditions prévues par l'article 734-1 du Code de procédure pénale;

Le président, en vertu de l'article 7 c de la loi 88-828 du 20 juillet 1988 portant amnistie, n'a pas donné connaissance aux condamnés de l'article 737 du Code de procédure pénale;

DÉCLARE les Houillères du Bassin de Lorraine civilement responsable;

Vu les articles 473 et suivants du Code de procédure pénale, condamne solidairement Jacques Richard et Jacques Naquet in solidum avec le civilement responsable aux entiers frais et dépens de l'action publique;

(M. Deiss, Président - Mes Cyntrynblum, Weyl, Leclerc, Senyk, Lagarde, Dartevelle, Avocats.)

Note

Cette remarquable décision du Tribunal correctionnel de Sarreguemines est commentée page 15 de ce numéro. Plus qu'un commentaire, il s'agit d'une réflexion qui aborde les questions centrales ressortissant de cette affaire exemplaire. On peut notamment citer l'obligation générale de sécurité, la négligence et l'imprudence.

<u>Réponses à vos questions</u>

Congé de formation économique, sociale et syndicale. Rémunération

Ce congé permet à des salariés de participer sur leur temps de travail à des stages en vue d'acquérir une formation d'ordre économique, sociale ou syndicale. Il est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté.

Pendant le congé, le salarié travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, Par contre, dans les entreprises occupant 10 salariés et plus, le congé donne lieu à rémunération de la part de l'employeur. Ce dernier a l'obligation de rémunérer le congé à hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours (art, L. 451-1 du Code du travail). Il ne s'agit donc pas d'une obligation de maintien intégral du salaire, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, le comité d'entreprise peut verser un complément au titre des activités sociales et culturelles.

Dans l'hypothèse où l'employeur se "trompe" en versant intégralement le salaire, dépassant ainsi le budget de 0,08 ‰, il peut retenir le trop perçu sur le salaire des salariés concernés (Chambre sociale, 4 décembre 1991, Bull. n° 558).

(Pour plus de précisions sur ce congé, se reporter à la fiche pratique parue dans Action Juridique n° 75, page 9).

CDD. Rupture anticipée pour faute grave. Application de la procédure en matière disciplinaire

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme que dans des hypothèses bien précises (art. L. 122-3-8). La faute grave est l'une d'entre elles. Dans ce cas de figure, l'employeur doit-il respecter une quelconque procédure et laquelle?

Ce ne peut être la procédure applicable en cas de licenciement (Chambre sociale, 26 novembre 1987, Bull, n° 680). En effet, l'article L. 122-3-3 exclut l'application des dispositions concernant la rupture du

contrat de travail aux salariés en CDD. Par contre, ce même article prévoit, sauf dispositions législatives expresses, que toutes les autres dispositions légales, ou conventionnelles, applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée s'appliquent aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

Ainsi, la procédure applicable en matière disciplinaire s'applique aux salariés en CDD. Dès lors, une rupture anticipée pour faute grave est soumise à ces dispositions; elle doit être précédée de l'entretien préalable institué par l'article L. 122-41 (Chambre sociale, 20 novembre 1991, Bull. n° 509). La Cour de Cassation avait déjà adopté cette solution en 1987 mais dans un arrêt non publié au Bulletin (Chambre sociale, 5 mars 1987, Rec. Dalloz 1988,281).

Licenciement, faute, vol et décision pénale

Il arrive parfois qu'un salarié soit licencié pour faute à la suite d'un vol qu'il aurait commis. Il arrive aussi que l'employeur porte plainte et que le salarié fasse l'objet d'une poursuite devant les juridictions pénales. Quel est le poids d'une décision pénale par rapport au contentieux prud'homal né à la suite du licenciement?

L'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, tel est le principe. Concrètement, il implique que le juge civil, conseil de prud'hommes par exemple, ne peut méconnaître ce qui a été jugé par le tribunal répressif. Par exemple, lorsque le tribunal correctionnel a condamné un salarié pour vol, la juridiction civile ne peut pas considérer que la matérialité des faits n'est pas établie faute de quoi elle violerait le principe cidessus rappelé (Chambre sociale, 10 décembre 1991, Bull. n° 562).

Par contre, une relaxe n'implique pas automatiquement que les faits ne sont pas établis. En effet, une relaxe du chef de vol peut intervenir en raison de l'absence d'intention frauduleuse – élément moral – alors que les faits sont établis – élément matériel – (Chambre sociale, 14 novembre 1991, Bull. n° 497).

Dans ces deux hypothèses, la juridiction civile ne peut donc discuter de la matérialité des faits. Rappelons cependant qu'il lui incombe d'apprécier la faute du salarié, ce qui n'est pas sans importance.

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

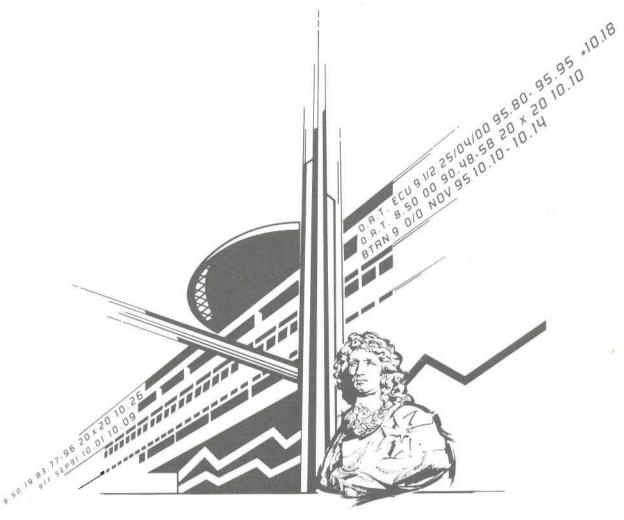
Les abonnés d'Action Juridique peuvent obtenir des précisions sur les sujets traités par la revue. Envoyez votre demande à la rédaction qui vous répondra dans les colonnes de la rubrique « Réponses à vos questions ».

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