

JUILLET 1970

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Pages

- L'actualité juridique 150

- **LES INDEMNITÉS
DE LICENCIEMENT**

par Max PETIT 153

- La revalorisation des
pensions et rentes de la
Sécurité Sociale

par Jacques VARIN 161

- Retraites complémentaires :
les allocations de réversion
servies aux conjoints sur-
vivants

par Gilbert THOMAS 165

- L'autorité parentale

par Yvette GAUTIER 167

- Budgets-types et indices des prix 172

N° 303

26^e année - (Anciennement « Servir la France »).
Revue mensuelle.

COMITE DE REDACTION :

Maurice COHEN, Rédacteur en chef, Docteur en Droit, Lauréat de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
André BOULLE, René BOUROT, Yvette GAUTIER, Suzanne LABY, Max PETIT, Françoise ROCHOIS, Yves SAINT-JOURS, Gilbert THOMAS, Jacques VARIN, Henri ZALUGAS.

ADMINISTRATION :

S.A. « La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, Paris (19^e) - Tél. 205-79-59.
Prix du numéro courant : 5 F - Abonnement : un an 25 F. Compte Postal : Paris 4780-27.
Président-Directeur de publication : Henri Krasucki. Administrateurs : André Berteloot, Livio Mascarello, Charles Massabieaux, Léon Mauvais.

La reproduction de nos articles est interdite sans mention de la source

Après notre colloque sur la réintégration des délégués irrégulièrement licenciés

Le colloque du 10 avril 1970 dont a rendu compte le dernier numéro de la R.P.D.S. a rencontré un large écho dans la presse et les publications spécialisées et nous a valu de nombreuses lettres de félicitations.

Dans la liste des personnalités publiée page 147 de la R.P.D.S. n° 301-302, signalons la regrettable omission

de la présence de notre ami M^e Maurice Boitel, avocat à la Cour de Paris, rédacteur en chef du « Droit Ouvrier ». Signalons également que Mme Beauviala est responsable de l'Institut du Travail de Grenoble et qu'elle représentait au colloque cet Institut et M. le Professeur De Bernis, empêché.

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

T R A V A I L

Chambres sociales et prud'homie

LES CONSULTATIONS DU MINISTRE DU TRAVAIL

M. Fontanet, ministre du Travail, a reçu les organisations syndicales qui ont fait connaître leur avis sur l'avant-projet de loi relatif à l'institution de chambres sociales auprès des tribunaux de Grande Instance publié dans le n° 301-302 de la R.P.D.S.

Les délégations de la C.G.T. et de la C.F.D.T. ayant renouvelé leurs vives critiques contre un avant-projet qui empiète sur les attributions des conseils de prud'hommes au lieu de les élargir, le Ministre a fait savoir qu'il soumettrait prochainement aux organisations syndicales un projet de loi sur la juridiction prud'homale (qui améliorerait les conditions d'élection et de compétence) et que la discussion pourra reprendre sur les deux projets.

Sur la question des chambres sociales, voir, outre les documents publiés dans le dernier numéro de la R.P.D.S., le communiqué de la C.G.T. du 13 mai 1970, la déclaration commune C.G.T.-C.F.D.T. du 28 mai 1970, le communiqué de la C.G.T. du 9 juin 1970 et le communiqué de la C.F.D.T. du 11 juin 1970.

DÉCLARATION COMMUNE C.G.T.-C.F.D.T.

Voici le texte publié le 28 mai 1970 par les deux grandes confédérations syndicales :

« La C.F.D.T. et la C.G.T. protestent contre l'avant-projet de loi relatif à l'institution de chambres sociales

auprès des tribunaux de Grande Instance que leur a communiqué le ministre du Travail. Les deux confédérations ont fait savoir simultanément au Ministre, dans des termes à peu près similaires, qu'elles rejettent catégoriquement ce projet.

Le libre exercice du droit syndical doit comporter pour tous les travailleurs une protection spéciale, comprenant notamment l'interdiction des sanctions disciplinaires sans autorisation préalable, le droit à une réintégration effective dans l'emploi en cas de licenciement contraire au droit syndical, le maintien et le renforcement des pouvoirs des Conseils de Prud'hommes, l'application aux patrons de sanctions civiles et pénales sévères sans circonstances atténuantes.

A ces exigences l'avant-projet sur les Chambres Sociales n'apporte aucune réponse. Contrairement à ce qu'affirme le ministre du Travail, il ne renforce ni les institutions représentatives du personnel, ni le droit syndical.

L'avant-projet retire aux conseils de prud'hommes, juridiction élue, une partie de leurs attributions, au profit de chambres dites sociales qui seraient dominées par le patronat.

Il détruit la protection des représentants du personnel contre les licenciements, conquise à la Libération, en accordant aux patrons le droit d'attaquer à trois reprises le refus d'autorisation des inspecteurs du travail.

La justice serait ainsi plus coûteuse, plus lente, plus éloignée des travailleurs.

Non seulement l'avant-projet ne prévoit pas la réintégration des militants licenciés, mais il risque de faciliter la répression anti-syndicale.

La C.G.T. et la C.F.D.T. appellent les travailleurs et les syndicats à agir ensemble contre ce projet, à réclamer l'extension des pouvoirs et des moyens des Conseils de Prud'hommes, à exiger une garantie réelle des libertés syndicales pour tous. »

Comités d'entreprise

NOMBRE DE COLLÈGES ÉLECTORIAUX

Du fait que la convention collective nationale des industries chimiques prévoit qu'au cas de dénonciation ou de demande de révision la convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions, la simple demande par la Fédération C.G.T. de révision de la clause relative aux quatre collèges électoraux n'a pas pour effet d'empêcher l'application de cette clause depuis la loi du 18 juin 1966 (Cass. 2^e ch. civ. 12.2.1969, Dr. Ouv. 1970, 17). Voir la jurisprudence citée Act. Jur. R.P.D.S. n° 292 et M. Cohen, supplément, page 36.

Délégués du personnel

PROTECTION DES CANDIDATS

Opérant un regrettable revirement et se ralliant à la chambre civile, la chambre criminelle de la Cour de Cassation a jugé que le point de départ de la protection des candidats aux fonctions de délégués du personnel n'est pas celui de l'envoi à l'employeur de la lettre de candidatures s'il n'a pas été procédé auparavant à la répartition du personnel et des sièges, de telles candidatures étant prématurées et irrégulières (Cass. crim. 18.12.1969, Caton, Bull. p. 847, n° 353, Gaz-Pal. 13.3.1970).

En 1965 et 1966, la chambre criminelle avait jugé, au contraire que la notification de la liste des candidats à l'employeur équivaut, en ce qui concerne celui-ci, à la publication exigée par la loi, même si après cette notification il avait fallu recourir à l'Inspecteur du Travail pour trancher un litige sur la répartition des sièges (Cass. crim. 6.7.1965, Dreyer, Dr. Ouv. 1965, 378; Bonhomme, 17.5.1966, Dr. Ouv. 1966, 39, Bull. p. 327, n° 146. Dans le même sens, T. Corr. Toulouse, 22.2.1969, Dr. Ouv., 1970, 21).

La jurisprudence restrictive de la Cour de Cassation imposera de nouvelles mesures de précaution pour protéger les candidats aux fonctions de délégués du personnel. Par contre, en ce qui concerne les membres des comités d'entreprise la loi du 18 juin 1966 protège les candidats à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures (cf. M. Cohen, Supplément, p. 101).

OBSTACLES AUX RAPPORTS AVEC LE PERSONNEL

Sur renvoi, la chambre criminelle de la Cour de Cassation a confirmé que le fait pour un employeur de vouloir faire décider par un vote à son personnel qu'il réglerait directement avec lui les « problèmes ayant trait au bien-être du personnel » constitue un délit d'entrave au libre exercice des fonctions des délégués du personnel (Cass. crim. 10 mars 1970, D. 1970, 331, Meyer c/ UD.-C.G.T. Haute-Savoie). Dans le même sens et dans la même affaire : Cass. crim. 3.7.1968, Act. Jur. R.P.D.S. n° 292, Bull. p. 517, n° 216, Dr. Ouv. 1968, 435, JCP 15605, D. 1969, 597, note J.M. Verdier. Voir M. Cohen, Supplément, p. 92.

Protection des élus du personnel

MALADIE PROLONGÉE ET RÉÉLIGIBILITÉ

Le législateur a voulu placer le contrat de travail des délégués du personnel en dehors des stipulations de toute convention collective. Il s'en suit que la stipulation conventionnelle permettant à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail après six mois de maladie ne dispense pas l'employeur de la nécessité de demander l'autorisation légale de licenciement si l'intéressé est un élu du personnel. En conséquence doivent être annulées

les élections qui se sont déroulées après un refus de l'employeur d'afficher une liste de candidats comprenant le nom de l'intéressé remplacé pour maladie prolongée alors que l'employeur n'a ni informé le Comité d'entreprise, ni contesté son éligibilité devant le juge d'instance (Trib. inst. Aubervilliers 12 mai 1970, UL. C.G.T. La Courneuve c/Sté Mory). Dans le même sens, Paris 21^e Ch. 19.5.1964, S. 1964, 258. En sens contraire Cass. soc. 8.12.1965, Dr. Ouv. 1966, 197.

REFUS DE RÉINTÉGRATION

A été condamné à huit jours de prison avec sursis l'employeur qui s'acharne à maintenir un licenciement sans autorisation (Trib. corr. La Puy 4.2.1969, Bourgeois gérant de la Sté Fontanille, Dr. Ouv. 1969, 191). Le paiement des salaires, exécuté pour la période du 1.2.1967 au 30.6.1968, a été ordonné en outre pour la période du 1.7.1968 au 1.11.1969 « sous réserve de tous autres dûs depuis le 1^{er} novembre 1969 » (Prud. Le Puy, 6 mars 1970, Raffier c/Sté Fontanille).

DÉLIT DE NON RÉINTÉGRATION

Le fait pour un employeur de prétendre affecter malgré lui à une nouvelle fonction un délégué dont le licenciement a été refusé par l'inspecteur du travail constitue un délit d'entrave (Cass. crim. 10 mars 1970, Meyer c/UD. C.G.T. Haute-Savoie, D. 1970, 331). Dans le même sens : Cass. crim. 26.5.1961, Dr. Ouv., 1966, 346; Cass. crim. 3.7.1968, Dr. Ouv. 1968, 435; T. corr. Seine 12.4.1967, Act. Jur. R.P.D.S. n° 267; T. corr. Caen 29.1.1970, Act. Jur. R.P.D.S. n° 299, Dr. Ouv. 1970, 22). Sur la mutation d'un délégué, voir M. Cohen, Supplément, page 104.

Élections d'entreprise

ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le Directeur de l'établissement ne peut pas fixer, unilatéralement ou avec l'accord du C.E. sortant, le nombre des collèges électoraux. Un protocole d'accord ne peut pas être reconduit sans nouvelle concertation dès lors que l'U.D.-C.G.T., qui avait saisi l'Inspecteur du Travail de la difficulté, s'y opposait (Trib. inst. Lannion, 26 mars 1970, U.D.-C.G.T. c/L.T.T.). Cf. M. Cohen, Supplément, page 33.

NOMBRE DE SIÈGES ET DE COLLÈGES

L'employeur ne peut pas augmenter le nombre des délégués du personnel et le nombre des collèges électoraux unilatéralement contre le gré des syndicats représentant les salariés. (Cass. soc. 4 fév. 1970, B.N.P. c/ Synd. C.F.D.T.).

CONTENTIEUX PRÉÉLECTORAL

Si la loi fixe à 15 jours le délai limite au-delà duquel la régularité de l'élection ne peut plus être contestée, elle n'interdit pas de formuler le recours dès que les irrégularités prétendues sont apparues même antérieurement à l'élection. (Cass. soc. 4 février 1970, Sollac). Dans le même sens, Cass. 2^e ch. civ. 8 janv. 1965. Voir M. Cohen « Le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 », page 58.

DÉLÉGUÉS LICENCIÉS IRRÉGULIÈREMENT

Le juge de l'électorat n'a pas à surseoir à statuer lorsque l'employeur a saisi le conseil des prud'hommes en vue de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail. Dès lors que les demandeurs ont été licenciés sans autorisation ils doivent demeurer inscrits sur la liste électorale de l'entreprise (Trib. inst. Bordeaux, Dr. Ouv. 1970, 25). Dans le même sens, Cass. ch. mixte 25.10.1968, Dr. Ouv. 1969, 35, cité Act. Jur. R.P.D.S. n° 292 et T. inst. Avignon 16.1.1970, cité Act. Jur. R.P.D.S. n° 298). Cf. M. Cohen, Supplément, p. 49.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Le vote par correspondance doit se faire par la poste. Sont annulées des élections avec 93 votes par correspondance collectés au bureau du chef du personnel (sur 289

votants) (Cass. soc. 7 janv. 1970 Synd. C.F.D.T. entreprise C.I.E.L.).

NOTION D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT

Il n'est pas possible d'apporter des critiques nouvelles de fait devant la Cour de Cassation contre un jugement constatant que trois exploitations dépendent d'une usine non seulement pour leur direction mais également pour l'embauche de leur personnel et pour leur comptabilité et que depuis 9 ans un accord était intervenu pour les considérer comme un seul établissement (Cass. soc. 4 fév. 1970 Synd. C.G.T. c/Sté Solvay, I.C.E., 1970, 333).

DÉFAUT DU DEMANDEUR

Dès lors qu'une union de syndicats ne prétend pas ne pas avoir été convoquée à l'audience elle ne peut pas se plaindre d'un défaut de mention expresse de sa convocation dans le jugement.

Le tribunal fait légalement application de l'article 21 du Code de Procédure Civile aux termes duquel si le demandeur ne se présente pas, le juge renvoie les parties des fins de la demande par un jugement réputé contradictoire (Cass. soc. 19 fév. 1970, U.D.-C.G.T. c/Simca).

Affichage syndical

UTILISATION DE TARIFOLDS

L'employeur ne peut pas reprocher à une organisation syndicale d'avoir apposé, comme la direction elle-même, un tarifold (livre à pages transparentes) sur son panneau syndical (Trib. gr. inst. Paris, référés 24.12.1969, Thomson C.S.F. c/C.F.D.T.).

Délégués syndicaux

ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Dès lors que neuf sociétés sont juridiquement distinctes, même si un établissement de moins de 50 salariés est économiquement dépendant, un salarié de cet établissement ne peut pas être délégué syndical pour l'ensemble des sociétés dont certaines avaient plus de 50 salariés (Cass. soc. 4 fév. 1970, C.F.D.T. c/Sté Rivière Casalis).

EXISTENCE DE LA SECTION SYNDICALE

Un tribunal ne peut pas annuler la désignation d'un délégué syndical pour défaut de constitution de section syndicale alors qu'il résulte de ses constatations que la section syndicale était en formation au cours du mois précédant, et alors qu'il ne répond pas au moyen tiré de ce que la désignation d'un délégué syndical était la justification même de sa constitution laquelle n'est soumise à aucune forme légale (Cass. soc. 12 fév. 1970, C.F.D.T. c/Caisse d'A.F. de la Nièvre).

Représentativité syndicale

INFLUENCE D'UN SYNDICAT AUTONOME

• Un syndicat indépendant C.G.S.I. dispose d'une présumption suffisante de représentativité dès lors qu'il avait déposé ses statuts plusieurs mois auparavant, qu'il avait pris part à deux accords conclus entre la direction et les autres organisations syndicales et que, lors de l'élection contestée, il avait recueilli 11,48 % des suffrages pour les délégués titulaires et 12,30 % pour les suppléants (Cass. soc. 19 fév. 1970, Hardy c/Ets Dunlop).

• Un syndicat autonome est représentatif dès lors qu'il égale ou supplante en adhérents et en sièges d'autres organisations admises comme telles dans la même usine (Trib. inst. Rouen, sect. Elbeuf 25.9.1969, Synd. Autonome Renault, Gaz. Pal. Somm. 17.3.1970).

• Un tribunal ne peut pas refuser la représentativité à un syndicat indépendant sans répondre à ses arguments relatifs au nombre de ses cotisations à jour, de ses effectifs (60 adhérents sur 214 salariés) et de l'importance de son influence dans l'établissement (48 % des suffrages avec 3 élus sur 5 à pourvoir) (Cass. soc. 28 janv. 1970, Synd. Ind. C.F.T. Total à Colombes).

Sur la jurisprudence relative aux syndicats autonomes, voir R.P.D.S. n° 298, Act. Jur. p. 27.

Syndicats

CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

Est recevable la constitution de partie civile pour le respect de l'ensemble des droits des travailleurs devant le tribunal correctionnel, saisi d'un délit d'entrave aux fonctions de délégués du personnel, d'un syndicat qui est intervenu par ailleurs dans la même affaire devant la juridiction prud'homale en raison du préjudice spécialement causé à l'un de ses adhérents (Trib. corr. Toulouse 22.2.1969, Dr. Ouv. 1970, 21). Cf M. Cohen, Supplément, p. 140.

Prescription des salaires

EMPLOYEUR PRÉTENDANT AVOIR PAYÉ TOUTES LES SOMMES DUES

L'employeur qui affirme avoir payé au salarié, la totalité des salaires qui pourraient lui être dus mais qui indique néanmoins que si un reliquat pouvait exister, c'est la société lui ayant cédé le fonds de commerce qui en serait débitrice, commet l'aveu de non paiement écartant l'exception de prescription fondée sur une présomption de paiement (Cass. soc. 7 janvier 1970, Gilibert c/Garandel).

Sur le délai de prescription en matière de salaires, voir la R.P.D.S. n° 264, fasc. 6 du manuel juridique.

Contrat à durée déterminée

CLAUSE PRÉVOYANT LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée, contient une clause prévoyant le remboursement à l'employeur, des frais de formation du salarié, une telle disposition ne peut recevoir application que si le versement prévu correspond non pas à une évaluation forfaitaire, mais à des dépenses précises et effectives (Cass. soc. 18 mars 1970, Rousseau-Aviation c/Demoiselle C...).

Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée, voir la R.P.D.S. n° 204, fasc. 9 du man. jur.

Préavis

NON UTILISATION DU DROIT D'OPTION PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur à qui il est réclamé les indemnités de rupture prévues par l'ordonnance du 3 juillet 1967 et qui se borne à faire plaider que le salarié a démissionné, « mais sans utiliser son droit d'option » peut être condamné au paiement de l'indemnité la plus favorable réclamée par le salarié.

S'agissant d'un salarié qui comptait 33 ans de présence dans l'entreprise, les juges ont condamné l'employeur à lui verser une indemnité compensatrice d'un mois de salaire, accompagnée de l'indemnité spéciale calculée à raison d'un vingtième de mois par année de présence, ainsi qu'au paiement de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective (Prud. Troyes, sect. Commerce, 24 février 1970, D... c/Brasserie de La Comète).

Voir sur cette question la jurisprudence citée dans la R.P.D.S. n° 299, Act. jur., p. 51.

EXCLUSION DU TEMPS D'APPRENTISSAGE

Pour le calcul des six mois d'ancienneté ouvrant droit au préavis d'un mois, la Cour de Cassation refuse de prendre en considération le temps passé sous contrats d'apprentissage au motif que ces derniers « ont un objet différent que celui des contrats de travail, et qu'ils sont réglementés spécialement par la loi... » (Cass. soc. 4 mars 1970, Sté de Carrelage et Revêtement c/dame H...).

Il ne pourrait en être autrement qu'en cas de stipulation expresse de la convention collective ou de l'accord d'entreprise.

(suite page 169)

Les indemnités de licenciement

par Max PETIT

- l'indemnité légale de licenciement
- les indemnités conventionnelles
- dispositions communes

Lorsqu'un patron licencie un salarié, il doit lui faire exécuter son préavis, ou lui verser une indemnité compensatrice de préavis. Mais lorsque ce salarié a une certaine ancienneté (deux ans en général) l'employeur doit, en plus, lui verser une indemnité particulière dite de « licenciement ».

Les indemnités de licenciement sont prévues par la loi et par les conventions collectives. Mais c'est obligatoirement la plus favorable au salarié qui doit lui être versée.

Des règles différentes sont applicables selon qu'il s'agit de l'indemnité légale ou d'une indemnité conventionnelle.

1. - L'indemnité légale de licenciement

A. - BÉNÉFICIAIRES

Une ordonnance du 13 juillet 1967, modifiée en 1968, a institué une indemnité légale minimum de licenciement (1). Celle-ci est accordée à tous les salariés soumis au régime des conventions collectives (2) ou relevant d'un statut d'entreprises publiques (3).

En bénéficiant également les agents civils **non fonctionnaires** de l'Etat et de ses établissements publics administratifs ainsi que les agents **non titulaires** des collectivités locales employés de façon permanente (4).

Le texte vise enfin, les salariés des entreprises nationales et des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les entreprises nationales possè-

dent ensemble au moins 30 % du capital (5), ainsi que ceux qui relèvent des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités locales et des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités locales ont une participation majoritaire.

Pratiquement seuls les fonctionnaires de l'Etat et les agents titulaires des collectivités publiques sont exclus du champ d'application de l'indemnité légale.

B. - CONDITIONS REQUISES

Trois conditions sont à remplir pour pouvoir prétendre à l'indemnité légale de licenciement :

- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Avoir été licencié (sauf pour les cas de « faute grave » constatée).

1. CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

D'après le texte applicable, les salariés ayant signé un contrat de travail dont le terme est prévu d'avance, ne peuvent pas prétendre au versement de l'indemnité légale. Toutefois cette exclusion n'est pas absolue. C'est ainsi que les contrats à durée déterminée, renouvelables par tacite reconduction ou conclus pour de courtes périodes successives, dans le but de faire obstacle aux droits sociaux des salariés, sont généralement considérés par la

(1) Ord. 67-581 du 13.7.1967 (J.O. du 19, Dr. ouv. 1967-283), modifiée par la loi du 17.12.1968 (J.O. du 18). Sur cette question, voir Francis SARAMITO, Dr. Ouv. 1967-359.

(2) L'art. 2 de l'ordonnance précise qu'il s'agit des salariés mentionnés au 1^{er} alinéa de l'art. 31 du livre I du code du travail, c'est-à-dire : professions industrielles et commerciales, professions libérales, offices publics et ministériels, gens de maison, concierges, travailleurs à domicile, caisses d'épargne ordinaires, Sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de toutes natures.

(3) Art. 3 de l'ord. Cette formulation est reprise de l'art. 31 du livre I du code du travail et concerne les entreprises déterminées par le décret du 1^{er} juin 1950 : Banque de France, Air France, S.N.C.F., R.A.T.P., Charbonnages et Houillères, E.D.F.-G.D.F., O.N.I., etc. Voir la liste complète dans Dr. Ouv. 1950-351.

(4) Art. 3 de l'ord. renvoyant expressément au personnel mentionné au titre III de l'ordonnance n° 67-580 du 13.7.1967. Le texte vise également les personnels qui ne sont « pas employés à titre permanent », mais le décret devant déterminer ce personnel intéressé n'est toujours pas paru à ce jour.

(5) Art. 22, Titre III de l'ord. n° 67-580 renvoyant expressément aux entreprises, Sociétés ou organismes définis à l'art. 164 I « a » de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, portant loi de finance pour 1959 (J.O. du 31.12.1958, p. 12088).

jurisprudence, comme des contrats de travail à durée indéterminée (6). Dans cette hypothèse, le salarié lésé, pourra réclamer auprès du Conseil de Prud'hommes, le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

Le contrat d'apprentissage étant un contrat distinct du contrat de travail, l'ordonnance de juillet 1967 n'est pas, selon le ministre, applicable aux apprentis (7). Nous pensons que si la convention collective ou l'accord d'entreprise prévoit expressément la prise en compte dans l'ancienneté, du temps passé sous contrat d'apprentissage, une solution différente pourrait être admise par les Tribunaux.

2. ANCIENNETÉ DE DEUX ANS

L'indemnité légale n'est due qu'aux salariés comptant « deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ». Toutefois les absences qui suspendent le contrat de travail en vertu des dispositions légales, conventionnelles, ou simplement des usages, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Elles sont simplement neutralisées.

Pour déterminer son ancienneté, le salarié devra d'abord considérer que certaines absences comptent comme temps de travail. Ensuite il déterminera les périodes de suspension de son contrat de travail pouvant être neutralisées. En additionnant les périodes qui suivent et qui précèdent ces suspensions, il examinera s'il justifie bien des deux ans requis.

Le terme « au service du même employeur » ne doit pas être pris au sens littéral impliquant une identité physique, mais au sens habituellement donné à cette expression par la jurisprudence et le code du Travail, visant la continuité des services accomplis. En effet, même si plusieurs employeurs se sont succédés à la direction de l'entreprise, le salarié qui a continué à exercer son emploi, bénéficie de plein droit des dispositions protectrices du code du Travail précisant que dans ce cas « tous les contrats de travail en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise » (8).

Il en résulte donc que « pour la détermination de l'ancienneté, il y a lieu de tenir compte de la totalité des services accomplis dans la même entreprise, gérée par des employeurs successifs, y poursuivant la même activité » (9).

a) absences prises en compte dans l'ancienneté.

Les absences pour congés payés comptent comme temps de travail et ne doivent pas être soustraites de l'ancienneté du salarié pour le calcul de l'ancienneté minimale de deux ans ouvrant droit à l'indemnité légale de licenciement (10).

Il en est ainsi également du temps passé à l'exercice de leurs fonctions par les représentants du personnel, ou les représentants syndicaux, et des

périodes de congé-éducation ou de congés cadres-jeunesse.

b) Suspensions du contrat de travail pouvant être neutralisées.

Les circonstances qui entraînent la suspension du contrat de travail et qui par conséquent, peuvent être neutralisées dans le décompte de l'ancienneté, sont nombreuses. Elles peuvent être légales ou jurisprudentielles, conventionnelles ou contractuelles, ou simplement usuelles.

Au titre des suspensions légales, il est possible de citer les périodes de grève (11), de congé prénatal et post-natal (12), de rappel sous les drapeaux (13) et semble-t-il, du service militaire légal, lorsque le salarié est réintégré dans son emploi après sa libération (14) ainsi que du congé sans solde d'un an dont peuvent bénéficier les femmes après leur accouchement (15).

De son côté, la jurisprudence admet de façon constante, que la mise à pied, la maladie ou l'accident de travail constituent des suspensions du contrat de travail.

Au titre des suspensions conventionnelles, les absences pour maladie ou accident sont le plus souvent mentionnées. A notre avis pendant toute la période où ces absences sont totalement ou partiellement indemnisées par l'employeur (cas général des collaborateurs et des ouvriers mensualisés) celles-ci ne devraient pas être neutralisées, mais effectivement prises en compte comme temps de travail.

c) Prise en compte dans l'ancienneté du préavis non effectué.

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis et lui verse alors une indemnité compensatrice, la période de préavis non effectuée doit être prise en compte pour apprécier l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement.

La Cour de cassation précise en effet que : « Si l'employeur peut dispenser son préposé d'accomplir son travail pendant le préavis, c'est à la condition de lui accorder les salaires, accessoires de salaires et avantages dont il aurait bénéficié pendant cette période... et le temps acquis pour l'ancienneté pendant la durée du préavis constitue l'un de ces avantages... » (16).

Cette position a été plusieurs fois confirmée par la suite (17). Même si l'on considère que les cas soumis à la censure de la cour suprême concernaient des indemnités conventionnelles de licenciement, il semble difficile de soutenir qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne l'indemnité légale (18).

(11) Art. 4, loi n° 50-205 du 11.2.1950. Sur le droit de grève dans le secteur privé, voir la R.P.D.S. n° 241, fasc. 2 du man. jur.

(12) Art. 29 II, livre I du code du travail. Sur la protection des femmes enceintes, voir la R.P.D.S. n° 280-281, fasc. 9 du man. jur.

(13) Art. 25, livre I du code du travail.

(14) En effet, l'art. 25 « a » du code du travail précise que le « travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ». En ce sens : A. Pautet, I.C.E. 1969-203 ; G. Poulain, Dr. soc. 1970-225. En sens contraire : Circ. Min. 1.9.1967, Dr. Ouv. 1967-374.

(15) Art. 29 IV du code du travail. En effet, pendant toute cette période la femme bénéficie d'une priorité de réembauchage et « en cas de réemploi elle bénéficie de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment du départ ».

(16) Cass. Soc. 5.11.1964, Bull. p. 593, n° 720.

(17) Cass. Soc. 5.11.1964 précité ; Cass. Soc. 6.11.1968, Bull. p. 399, n° 481 ; Cass. Soc. 26.11.1969, Bull. p. 534, n° 636.

(18) Voir néanmoins I.C.E. 1969-200 ; L. S. n° 3347, p. 7 et la position du Ministère du Travail (Cir. TE-18-68 du 21.3.1968 précitée) qui recommande de ne prendre en considération que les préavis effectués.

(6) Appel Paris 21^e Ch. 25.5.1970, I.C.E. 1970-526. Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée, voir la R.P.D.S. n° 204, fasc. 9 du man. jur.

(7) Circ. Min. TE 18-68 du 21.3.1968, Dr. Ouv. 1968-202. Interprétation adoptée également à propos de l'indemnité légale par : Prud. Rennes 12.1.1968, Gaz. Pal. 1968-2, p. 41.

(8) Art. 23 du livre I code du Trav. Sur les droits des salariés en cas de vente ou fusion des entreprises, voir la R.P.D.S. n° 297, fasc. 2 du man. jur.

(9) Cass. Soc. 9.1.1969, Bull. p. 8, n° 9.

(10) Cass. Soc. 6.11.1969, Bull. p. 490, n° 585 ; Prud. Paris (métaux) 5.7.1968, Dollo c/SECA ; Prud. Paris (Chim.) 7.11.1968, Peretti c/ PLAS-ELEC.

3. AVOIR ÉTÉ LICENCIÉ

Le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement n'est accordé qu'aux salariés **licenciés**. Encore faut-il que le licenciement ne soit pas la conséquence d'une **faute grave**.

Cette dernière restriction est importante dans la mesure où les employeurs sont très généralement enclins à qualifier de « grave », la moindre faute commise par le salarié et à le priver ainsi de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, seuls les tribunaux sont habilités pour qualifier le degré de gravité d'une faute (19), et chaque fois que le salarié licencié pour prétendue « faute grave » sera en désaccord avec cette qualification arbitraire, il aura intérêt à alerter son délégué syndical C.G.T. afin de contester l'appréciation de l'employeur ou de réclamer le paiement de son indemnité devant la juridiction prud'homale (20).

En ce qui concerne l'obligation d'avoir été « licencié », quelques cas particuliers peuvent donner lieu à contestation.

a) Cas de force majeure.

Selon une jurisprudence constante, lorsque la rupture du contrat de travail est imposée pour un événement de force majeure (événement à la fois imprévisible, inévitable, indépendant de toute faute de l'employeur et rendant absolument impossible la poursuite du travail), l'employeur n'est pas obligé de verser les indemnités de rupture au salarié (préavis et indemnité de licenciement). Mais les cas de « force majeure » sont rares et sont soumis au contrôle des tribunaux.

C'est ainsi qu'un incendie détruisant **entièrement** une entreprise (21), une grave inondation, un tremblement de terre, peuvent constituer les cas de force majeure, mais pas la faillite ou le règlement judiciaire (22), ni la maladie du salarié (23), ni la fermeture de l'entreprise pour des motifs économiques.

b) Employeur « prenant acte » de la rupture du contrat.

Utilisant les dispositions de quelques conventions collectives qui permettent de « prendre acte » de la rupture du contrat de travail, après une maladie prolongée, des employeurs refusent de verser l'indemnité légale de licenciement, sous prétexte qu'il ne s'agit pas alors d'un véritable licenciement au sens strict du terme (24).

Une telle position est aussi scandaleuse qu'injustifiée. En effet, même si en la circonstance, le mot

« licenciement » n'est pas prononcé, il est incontestable que la fin ou la rupture du contrat de travail intervient sur l'initiative de l'employeur et qu'il s'agit bien là d'une manifestation de volonté non équivoque empêchant le salarié de reprendre ultérieurement son emploi.

La jurisprudence nouvelle qui ne manquera pas de se créer sur ce point particulier ne devrait pas permettre, à notre avis, à l'employeur d'échapper à une obligation « légale » en utilisant une disposition « conventionnelle ».

c) Mise à la retraite.

La mise à la retraite du salarié équivaut à un licenciement et ouvre donc droit à l'indemnité légale. Néanmoins, certains employeurs, utilisant là encore des dispositions conventionnelles stipulant que « la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement » soutiennent qu'ils peuvent se « séparer » d'un salarié âgé de 65 ans ou plus, sans être tenus de lui verser l'indemnité **légale** de licenciement.

La Cour d'Appel de Paris a rejeté cette prétention, déclarant notamment que « ni l'ordonnance du 13 juillet 1967, ni aucun texte légal ne vise l'âge de 65 ans pour limiter les droits découlant du contrat de travail d'employés âgés de plus de 65 ans et que les conventions ne peuvent dès lors priver un salarié d'avantages qu'il tient de la loi au motif qu'il aurait dépassé l'âge de 65 ans, et tenir ce faisant en échec des principes d'ordre public... » (25).

C. - MONTANT

Le montant et le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement ont été fixés par décret (26). Ils varient selon l'ancienneté du salarié.

1. LES DEUX MODES DE CALCUL

Par année de service dans l'entreprise, l'indemnité légale « ne peut être inférieure » :

- soit à 10 heures de salaire moyen ;
- soit à 1/20^e de mois.

Le Ministre a recommandé d'appliquer la formule « 10 heures de salaire » aux travailleurs rémunérés à l'heure et celle « 1/20^e de mois » aux travailleurs rémunérés au mois ou mensualisés (27).

Mais cette recommandation n'a aucune base légale car les textes ne font aucune distinction de ce genre. En l'espèce, le ministre ajoute au décret. Puisqu'il s'agit d'un minimum obligatoire nous considérons que chaque salarié peut exiger le mode de calcul qui lui est le plus favorable. (Le calcul au 1/20^e est généralement plus avantageux si le salarié travaille plus de 200 heures par mois).

La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée définitivement sur ce point (28).

(19) Cass. Soc. 28.1.1970, J.C.P. 16365, note Groutel. Sur la faute grave du salarié, voir la R.P.D.S. n° 244, fasc. 9 du man. jur.

(20) Voir « Comment introduire une affaire aux prud'hommes », R.P.D.S. n° 261, fasc. 15 du man. jur.

(21) Cass. Soc. 12.1.1967, Bull. p. 35, n° 44 ; dans le même sens : Cass. Soc. 17.3.1965, Bull. p. 194, n° 238.

(22) Cass. Soc. 7.1.1955, Dr. Ouv. 1956-126.

(23) Voir la jurisprudence citée dans « La protection des salariés malades contre les licenciements », R.P.D.S. n° 295, fasc. 9 du man. jur.

(24) Prud. Argenteuil 3.5.1968, Massiot Philippe c/dame F..., U.N. Janv. 1969.

(25) Appel Paris 21^e chambre. 1.2.1969, Cibié c/Hégédus.

(26) Décret n° 67.582 du 13.7.1967, J.O. du 19.

(27) Cir. Min. TE 36-67 du 1.9.1967, Dr. Ouv. 1967-374.

(28) Appel Lyon 2.12.1968, Cah. Prud. 1969-65, refusant à une ouvrière payée au mois, le calcul selon les 10 heures par mois ; Prud. Troyes (ind.) 4.12.1967, Mlle B... c/Fabrique Troyenne de Bonneterie, se basant sur le 1/20^e pour accorder l'indemnité légale à une manutentionnaire.

2. LE SALAIRE DE BASE

Quelle que soit la méthode adoptée, le salaire de base de l'indemnité légale de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de travail effectif précédant le licenciement (29). Il doit donc comprendre les majorations pour heures supplémentaires et les primes ayant un caractère de salaire qui ont été versées au cours des trois mois précédant le départ de l'entreprise. Cela nécessite la recherche d'un salaire horaire « moyen » des trois derniers mois (différent du salaire horaire normal) et d'un salaire mensuel « moyen » (différent de la rémunération perçue le dernier mois), tenant compte des primes semestrielles, ou annuelles versées au cours des trois derniers mois de travail effectif, proportionnellement à la valeur correspondant à ces trois mois (30).

3. PRISE EN COMPTE DES FRACTIONS D'ANNÉES INCOMPLÈTES

S'agissant d'une indemnité « minimum » de licenciement, pour calculer cette indemnité (et non pas pour déterminer l'ancienneté requise y ouvrant droit) le ministre du Travail invite ses services « à recommander aux employeurs de ne pas calculer l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité spéciale sur la seule base des années entières d'ancienneté, mais de tenir compte également, le cas échéant, des fractions incomplètes d'années qui s'y ajoutent, à raison d'un douzième par mois supplémentaire » (31).

La Cour d'Appel de Paris a approuvé cette position, précisant à propos d'un jugement qui avait condamné un employeur à payer l'indemnité légale de licenciement en tenant compte des cinq ans et quatre mois d'ancienneté du salarié licencié, que « c'est à juste titre que les premiers juges ont tenu compte de la fraction d'année, puisque l'ordonnance et le décret du 13 juillet 1967 ne contiennent aucune disposition prescrivant le calcul sur les seules années complètes » (32).

Nous approuvons cette décision. Un autre mode de calcul aboutissant à réduire systématiquement l'ancienneté réelle des salariés alors que le législateur à précédemment voulu « assurer une garantie supplémentaire » aux salariés les plus anciens (33).

Exemple :

Si nous prenons l'exemple d'un salarié licencié après cinq ans et neuf mois d'ancienneté, percevant un « salaire horaire moyen » de 6,80 F (y compris les primes et les majorations pour heures supplémentaires) et optant pour le calcul à raison de 10 heures par année de présence (au lieu de 1/12 par an), son indemnité légale de licenciement pourra être chiffrée de la façon suivante :

— Pour 5 ans : 6,80x10x5	340 F
— Pour la fraction de 9 mois (soit 9/12° de plus) $\frac{6,80 \times 10 \times 9}{12}$	51 F
— Soit au total : 340 + 51	391 F

4. DÉCOMPTE DES ANNÉES DE SERVICE

Pour calculer le montant de l'indemnité légale, le décompte des « années de service » du salarié ne s'effectuera pas de la même manière que pour la détermination de l'ancienneté minima nécessaire à l'ouverture du droit.

Le Ministre estime en effet « qu'en raison de la complexité et des contestations auxquelles pourrait donner lieu un tel décompte (des années de services), surtout pour les années arriérées, il est recommandé d'adopter une interprétation libérale consistant à retenir au titre des années de service, la période de temps qui s'est écoulée entre la date d'entrée en service du travailleur et celle de la cessation de son contrat, bien que celles-ci ne soient pas prises en considération pour l'appréciation de l'ouverture du droit à l'indemnité... » (34).

Pratiquement l'ancienneté à considérer pour calculer le montant de l'indemnité sera donc la même que celle figurant sur le certificat de travail remis au salarié.

2. - Les indemnités conventionnelles

A. - BÉNÉFICIAIRES

Toutes les conventions collectives locales, régionales, départementales ou nationales (35), conclues ou révisées depuis le 1^{er} janvier 1968, doivent désormais prévoir une indemnité de licenciement, pour toutes les catégories de travailleurs (36). Auparavant cet avantage n'était pas obligatoirement inscrit dans chaque convention ou ne concernait que certaines catégories professionnelles (généralement les mensuels).

Tous les salariés couverts par une convention collective bénéficient donc d'une indemnité conventionnelle de licenciement et cette indemnité ne peut pas être inférieure à celle qui est fixée par la loi. Sauf mention expresse de la Convention collective (37), il n'est pas possible de cumuler les deux indemnités (38). Le salarié devra donc examiner laquelle, de l'indemnité légale ou de l'indemnité prévue par sa convention collective, lui est la plus favorable.

Pour les salariés non couverts par une convention

(29) Art. 1^{er}, décret précité note 26.

(30) Circ. Min. du 21.3.1968, précitée note 7.

(31) Circ. Min. T.E. 10-68 du 2.2. 1968 (non parue au J.O.) Texte Trav. 6/68, n° 6640.

(32) Appel Paris 22^e ch., 5.11.1969, Sté Helfenbaum c/Z..., Cah. Prud. 1970-106. Un autre arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23.12.1969 (Cah. Prud. 1970-106) contient un attendu indiquant notamment que « l'ordonnance du 13.7.1967 et le décret de la même date... n'ajoutent rien aux dispositions de l'art. 28 (de la Conv. Collect. des métaux de la région parisienne) et qu'il s'agit là encore d'année entière et non de fractions d'année », mais cet arrêt ne concerne qu'une indemnité conventionnelle de licenciement.

(33) Rapport au Président de la République concernant les ordonnances relatives à l'emploi (J.O. du 19.7.1967, p. 7237).

(34) Circ. Min. 2.2.1968 précitée note 31.

(35) Voir la « liste des Conventions Collectives Nationales » à jour au 1.1.1970, R.P.D.S. n° 297, fasc. 3 du man. jur.

(36) Art. 1^{er}, ord. 13.7.1967 complétant l'art. 31 « g » du livre I du code du travail.

(37) Par exemple, l'art. 20 de la C.C.N. de la coiffure prévoit le cumul des deux indemnités pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

(38) Art. 2. Loi du 17.12.1968, J.O. du 18. Mais l'indemnité légale doit être payée en plus de l'indemnité de clientèle accordée aux V.R.P. : Appel Rouen 4.12.1969, Gaz. Pal. 17.6.1970.

collective, ou dont la convention n'a pas été révisée depuis le 1^{er} janvier 1968, c'est obligatoirement l'indemnité légale minimum de licenciement qui s'applique.

B. - CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

Chaque convention collective détermine les conditions d'ancienneté requises, le montant ou le mode de calcul de l'indemnité de licenciement ainsi que les circonstances qui en font perdre le bénéfice. Par conséquent dans chaque cas particulier, il est nécessaire de se référer au texte de la convention.

Toutefois, un certain nombre de dispositions se retrouvent dans la plupart des conventions.

1. DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ

Très généralement les conventions précisent que l'ancienneté se détermine en tenant compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui ont été rompus pour faute grave du salarié, ou par sa démission.

Il a déjà été jugé que les années d'ancienneté se déterminent à partir de la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise et non par année civile (39).

Qu'il s'agisse de l'ouverture du droit ou du montant de l'indemnité, fréquemment les conventions prennent en considération les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, pour apprécier l'ancienneté du salarié. Pratiquement celle-ci sera simplement déterminée en partant de la date d'embauche à la date de licenciement sans aucune restriction. Lorsqu'un salarié a occupé différents emplois dans l'entreprise, la Cour de Cassation considère que, sauf disposition contraire, l'ancienneté se calcule depuis la date d'entrée et non à partir de celle où a été occupé le dernier emploi (40).

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, cette période sera néanmoins prise en compte pour déterminer l'ancienneté servant à calculer l'indemnité de licenciement (41). Toutefois il n'en sera pas de même en ce qui concerne les périodes de congés payés non encore pris (42).

2. LICENCIEMENT COLLECTIF

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'une mesure de licenciement collectif, la plupart des conventions collectives suppriment l'octroi de l'indemnité de licenciement ou en diminuent le montant. Certaines en prévoient le règlement par des versements échelonnés sur plusieurs mois. Dans ces circonstances le salarié licencié aura donc parfois

intérêt à réclamer le bénéfice immédiat des dispositions légales.

3. MISE A LA RETRAITE

Lorsque la convention collective prévoit un âge de mise à la retraite des salariés, généralement l'indemnité de licenciement est remplacée par une « indemnité de départ à la retraite » d'un montant sensiblement inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié en cas de licenciement.

Si la convention ne prévoit pas d'indemnité de départ à la retraite, la Cour de Cassation considère que le salarié licencié en application d'une disposition fixant la mise à la retraite à 65 ans n'a pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement (43). Mais dans ce cas, selon nous, le salarié peut prétendre à l'indemnité légale.

4. MALADIE PROLONGÉE OU INAPTITUDE TOTALE

Pour savoir si le licenciement motivé par la maladie prolongée ou l'inaptitude physique totale du salarié, ouvrira droit à l'indemnité de licenciement, là encore, il sera nécessaire de se référer au texte de la convention collective.

Généralement, l'indemnité sera due au salarié licencié pendant sa maladie sans que l'employeur puisse invoquer la longueur de l'absence pour soutenir qu'il s'agit d'un cas de force majeure le dispensant de verser l'indemnité (44).

Si passé le délai de garantie d'emploi fixé en cas de maladie, la convention permet à l'employeur de « prendre acte » de la rupture du contrat de travail (45) ou de remplacer le salarié absent (46), ce dernier sera privé de l'indemnité de licenciement sous prétexte que la rupture n'incombe pas à l'employeur.

Lorsque le licenciement résulte de l'inaptitude physique du salarié, la jurisprudence considère que l'indemnité de licenciement doit être versée, même si le préavis destiné à la recherche d'un nouvel emploi peut dans ce cas être refusé. En effet, celle-ci « constitue à la fois une prime à l'ancienneté et la rémunération indirecte d'un travail accompli dans le passé pour récompenser les vieux travailleurs de leur fidélité à leur maison » (47).

Il en a été jugé autrement dans le cas d'un pilote déclaré inapte définitif par une décision ministérielle s'imposant à la compagnie aérienne sans qu'il y ait licenciement proprement dit (48).

(43) Cass. Soc. 20.1.1966, Bull. p. 80, n° 96.

(44) Cass. Soc. 30.6.1949, Bull. p. 726, n° 636 ; Cass. Soc. 4.12.1953, Bull. p. 558 n° 776 ; en sens contraire : Cass. Soc. 14.12.1960, Bull. p. 917, n° 1181, affirmant que la maladie prolongée du salarié constitue un cas de force majeure, mais cet arrêt est isolé. Sur la maladie et le licenciement, voir R.P. D.S. n° 295.

(45) Notamment Cass. Soc. 21.3.1958, Bull. p. 317, n° 435 ; Soc. 7.3.1952, Bull. p. 198, n° 264 ; Soc. 18.11.1964, Bull. p. 631, n° 766. En sens contraire, au motif que « si la convention collective autorise l'employeur à invoquer la force majeure comme résultant de l'absence prolongée, pour cause de maladie, elle ne lui permet pas pour autant, lorsqu'il prend cette initiative, de priver le salarié qui n'a commis aucune faute grave, de l'indemnité de licenciement... » : Appel Douai 5^e Ch., 10.10.1968, Dr. Ouv. 1969-364.

(46) Cass. Soc. 25.1.1965, Bull. p. 54, n° 74.

(47) Cass. Soc. 16.7.1953, I.C.E. 1954-108 ; Appel Douai 10.10.1968 précité note 45.

(48) Cass. Soc. 9.7.1969, Bull. p. 398, n° 476.

(39) Cass. Soc. 30.6.1949, Bull. p. 726, n° 968.

(40) Cass. Soc. 4.6.1943, Quest. Prud. 1943-233 ; Cass. Soc. 16.11.1945, Quest. Prud. 1946-210 ; Cass. Soc. 3.2.1960, Bull. p. 98, n° 124 ; Cass. Soc. 4.1.1968, Bull. p. 2, n° 3.

(41) Voir la jurisprudence citée notes 16 et 17 ; jugé également que l'employeur ne peut pas arrêter l'ancienneté du salarié à la date de notification du licenciement. Cass. Soc. 15.3.1957, Bull. p. 226, n° 318.

(42) Cass. Soc. 5.11.1964, Bull. p. 593, n° 720.

C. - MONTANT DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité de licenciement est généralement calculée à raison d'une certaine fraction du salaire, multipliée par le nombre d'années d'ancienneté de l'intéressé. Parfois, un maximum à ne pas dépasser limite le montant de l'indemnité.

Les tableaux que nous publions donnent quelques exemples d'indemnités de licenciement applicables au personnel horaire (p. 159) ou mensuel (p. 160), et dans tous les cas supérieurs au minima fixé par la loi. Des majorations sont souvent prévues pour les salariés âgés de 55 ans ou 60 ans.

Le salaire servant de base au calcul des indemnités de licenciement est, la plupart du temps, précisé par la convention collective. Néanmoins, si une convention est muette sur ce point, la Cour de Cassation estime qu'il y a lieu de prendre en considération le salaire effectivement perçu au moment de la rupture du contrat de travail (49) et comprenant les majorations pour heures supplémentaires, et toutes les primes qui ne sont pas des remboursements de frais (50).

Si un treizième mois est versé au personnel, à défaut de clause contraire, celui-ci sera pris en considération au prorata des mois écoulés lors du licenciement (51).

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident, etc.), sont à prendre en considération pour calculer le montant de l'indemnité (51 bis), sauf exclusion prévue par la convention collective (51 ter).

3. - Dispositions communes

A. - CARACTÈRE DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Longtemps la doctrine et la jurisprudence ont soutenu que ces indemnités calculées proportionnellement à l'ancienneté du salarié, constituaient un « salaire différé » et devaient être considérées comme un accessoire du salaire (52).

Mais en 1957, la Cour de Cassation s'orientait vers une nouvelle conception et précisait que « l'indemnité de licenciement, bien que proportionnelle aux années de service du salarié n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue donc pas un salaire » (53).

L'un des arrêts de cette année 1957 devait permettre de soutenir également que ces indemnités

(49) Cass. Soc. 30.11.1939, Gaz. Pal. 1940-1-36 ; Cass. Soc. 16.11.1945, Quest. Prud. 1946-210.

(50) Cass. Soc. 3.1.1952, Bull. p. 6, n° 9 ; Cass. Soc. 24.7.1952, Bull. p. 459, n° 637, Dr. Ouv. 1953-20 ; Cass. Soc. 5.2.1959, Bull. p. 154, n° 184 ; Cass. Soc. 23.2.1968, Bull. p. 107, n° 129, excluant du calcul une indemnité de transport ; Cass. Soc. 7.11.1969, Bull. p. 500, n° 596, excluant une indemnité de frais professionnels.

(51) Cass. Soc. 25.3.1963, Bull. p. 235, n° 292.

(51 bis) Cass. Soc. 5.3.1969, Bull. p. 132, n° 157.

(51 ter) Cass. Soc. 8.5.1961, Bull. p. 396, n° 491.

(52) Durand, tome II, p. 912 et suivantes ; Cass. Soc. 19.7.1945, Quest. Prud. 1945-163 ; Cass. Soc. 14.3.1952, J.C.P. 7189 ; dans le même sens : Cass. Soc. 16.7.1953 précité note 47.

(53) Cass. Soc. 9.3.1957, Dr. Ouv. 1957-152 ; Cass. Soc. 2.5.1957, Bull. p. 343, n° 486 ; Cass. Com. 5.2.1958, Bull. p. 51, n° 61 ; Cass. Soc. 10.4.1959, Bull. p. 372, n° 451.

avaient « un caractère mixte » ayant « pour partie le caractère d'un accessoire du salaire, et pour partie le caractère d'une réparation du préjudice causé par le licenciement. » (54).

Ces divergences n'auraient guère d'intérêt s'il n'en découlait un certain nombre d'incidences pour le salarié.

Pour le ministre du Travail, en raison de son caractère de dommages et intérêts, l'indemnité de licenciement conventionnelle (55) ou légale (56) ne donne pas lieu au versement des cotisations de sécurité sociale.

L'administration fiscale a admis que l'indemnité de licenciement n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le Conseil d'Etat a confirmé cette interprétation (57).

B. - GARANTIES DE PAIEMENT

1. PRESCRIPTION DE SALAIRE

Si l'on admet, comme le fait maintenant la Cour de Cassation, que l'indemnité de licenciement « n'est pas un élément du salaire » (58), il en résulte que l'employeur ne peut pas invoquer la courte prescription de six mois (59), légalement applicable en matière de salaires, pour s'opposer à une réclamation tardive du salarié (60). La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur ce point (61).

2. CRÉANCE PRIVILÉGIÉE

C'est vraisemblablement en tenant compte du caractère ambigu des indemnités de licenciement que la loi ne leur accorde le bénéfice du privilège général des salaires que pour la totalité de la portion inférieure ou égale à 1.016,66 F et pour le quart de la portion supérieure à cette somme (62).

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les indemnités de licenciement dues en application de la loi, des conventions, des accords d'entreprise ou des usages doivent donc être payées selon ce rang de créances privilégiées, c'est-à-dire après l'acompte immédiat et les créances super-privilégiées (63).

Par contre, l'indemnité doit être payée immédiatement, en priorité et en totalité, avant les créances super-privilégiées, chaque fois que l'administrateur au règlement judiciaire licencie un salarié après le jugement de règlement judiciaire et alors que le Tribunal de Commerce l'avait autorisé à continuer l'exploitation.

(54) Conclusions de M. Blanchet, avocat général près de la Cour de Cassation, présentée à l'occasion de l'arrêt du 9.3.1957, Dr. Soc. 1957-290.

(55) Circ. 236 - S.S. du 31.7.1948 ; Rep. Min. 19.11.1951, n° 467, J.O. A.N. 19.11.1951.

(56) Lettre min. du 21.11.1967, U.N.C.A.F. 1967-162 ; Rep. Min. n° 4.150, J.O. A.N. du 13.12.1967, p. 5847.

(57) Cons. d'Etat 20.2.1957 et la note, D. 1957-435.

(58) Voir la jurisprudence citée note 53.

(59) Sur le délai de prescription en matière de salaire, voir le n° 264 de la R.P.D.S., fasc. 6 du man. jur.

(60) Gérard Lyon Caen, Traité de droit du Travail, II, p. 320 ; G.H. Camerlynck, Traité de droit du Travail, I, p. 399 et suivantes.

(61) Les décisions connues sur ce point remontent à une période antérieure au revirement de la cour de cassation concernant le caractère de l'indemnité de licenciement : Cass. Soc. 19.7.1945, Quest. Prud. 1945-163.

(62) Loi n° 68.1034 du 27.11.1968 modifiant les art. 2101 et 2104 du code civil (J.O. du 28) et décret n° 68-37 du 2 janvier 1968.

(63) Voir sur ce point la R.P.D.S. n° 275, fasc. 6 du man. jur.

(64) Cass. Com. 5.2.1958, Bull. p. 51, n° 61.

La Cour de Cassation en a jugé ainsi, qu'il se soit écoulé plusieurs années (64), quelques mois (65) (66), ou quelques jours (67), après le jugement de règlement judiciaire autorisant la poursuite de l'exploitation. Les indemnités de licenciement constituant alors une dette « de la masse » (68).

3. SAISIE-ARRÊT OU CESSION DE SALAIRE

Si l'on considère que les indemnités de licen-

ciement ne sont pas des éléments du salaire, les règles concernant l'insaisissabilité et l'incessibilité du « salaire » leur sont par nature étrangères. Les indemnités ne sont donc pas saisissables en vertu de la procédure simplifiée et particulière résultant du code du Travail (69). Par contre, elles sont entièrement saisissables selon la procédure de saisie-arrêt du droit commun nécessitant un jugement préalable (70).

(65) Cass. Com. 28.2.1956, Bull. p. 73, n° 90.
 (66) Cass. Soc. 10.4.1959, Bull. p. 372, n° 451.
 (67) Cass. Soc. 7.7.1961, Bull. p. 595, n° 756 et p. 597, n° 757.
 (68) Cass. Soc. 3.2.1965, Bull. p. 78, n° 95.

(69) Art. 60 « a » à 74 du livre I du code du travail. En ce sens : G.H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, ouvrages précités note 60.
 (70) Art. 557 à 582 du code de procédure civile.

PERSONNEL OUVRIER																	
Exemples d'indemnités de licenciement supérieures à la loi.																	
Conventions ou accords	Montant de l'indemnité selon l'ancienneté du salarié																Plafond
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITE LEGALE :																	
exprimé en mois	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	1		
exprimé en heures	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	200		
C.C.N. (1)	Montant de l'indemnité exprimé en mois																
— Coop. de consommation			0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5
— Conserve (industrie)																	
— Exploitations frigorifiques																	
— Fabr. chaux et ciments																	
— Pétrole (industrie)	0,3	0,6	0,9	1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	4,8	5,1
— Pharmacie (industrie)																	
C.C.R. (2)	Montant de l'indemnité exprimé en mois																
— Métallurgie Isère					1	1,16	1,33	1,5	1,66	1,93	2	2,16	2,33	2,5	3,33		
Accords d'entreprises :	Montant de l'indemnité exprimé en mois																
— Moët et Chandon (Alimentation)										1,5	1,5	1,5	105	1,5	1,5	2,5	
— Berliet (Métaux)					0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	2,25	
— Sev-Marchal (Métaux)					0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	2,25	
— Clin-Byla (Pharmacie)					0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,1	1,3	1,5	1,7	1,9	2,2	3,7	
C.C.N. (1)	Montant de l'indemnité exprimé en semaines																
— Brasserie				2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	6	
— Coop. Agricole Céréale		2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	7		
— Coop. et SICA Bétail et Viandes				2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5		
— Vins, spiritueux, jus de fruits	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	6		
C.C.N. (1)	Montant de l'indemnité exprimé en heures																
— Chimiques (industrie)	60	90	120	150	180	210	240	270	300	330	360	390	420	450	600		
— Labos de tirage, développement films	20	30	40	50	60	70	160	180	210	230	250	270	290	317	445		
— Transports aériens (pers. au sol)				80	96	112	128	144	160	192	224	256	288	320	520		
— Verre (fabr. mécan.)		45	60	75	90	105	120	135	150	165	180	195	210	225	240		
C.C.R. (2)	Montant de l'indemnité exprimé en heures																
— Sidérurgie Lorraine	48	96	108	120	132	144	156	168	180	192	204	216	228	240	252	312	360

(1) C.C.N. = Convention Collective Nationale.

(2) C.C.R. = Convention Collective Régionale.

EMPLOYÉS - TECHNICIENS - DESSINATEURS - AGENTS DE MAITRISE

Exemples d'indemnités de licenciement supérieures à la loi.

Conventions collectives nationales	Nombre de mois de salaire selon l'ancienneté du salarié																
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITÉ FIXÉE PAR LA LOI	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	1	1,25	1,5
Administrateurs de biens			1	1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	5	6,25	7,5
Alimentation		0,6	0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
Ameublement				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	6
Banques	2	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	11,5	14	16,5
Bâtiment (1)				1,92	2,24	2,56	2,88	3,2	3,52	3,84	4,16	4,48	4,8	5,12	5,44	5,76	6,08
Biscuiterie-Biscotterie (2)				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	3	3,5	4
Bois et scieries (trav.-méc.)				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	6
Carrières et Matériaux				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	6
Chimiques (industrie) (3)	0,6	0,9	1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,3	3,6	3,9	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Chocolaterie-Confiserie (2)				1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	3,35	3,7	4,05	4,40	4,75	6,5	8	9
Ciments (fabric.)				1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	5	6	6
Coiffure (synd. patron. indép.)	0,5	0,75	1	1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	5	6	6
Conserves fruits et légumes			0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
Coop. agricoles de céréales		1	1	1	1,5	1,5	1,5	2,5	2,5	2,5	3	3	3	3,5	4	5	6
Coop. de consommation				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
Cuirs et Peaux (Tanneries)				1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	6	6	6
Edition (employés)		1	1,33	1,66	1,99	2,32	2,65	2,98	3,31	3,64	3,97	4,30	4,63	4,96	5,29	5,62	5,95
Exploitations Chauffage	0,2	0,3	0,4	0,5	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	6	7,5	9
Garages				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	3,5	4	4,5
Habillement (employés)				0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	2	2,5	3	3
(Tech. et Agent Maît.)				1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	5	5
Imprimeurs labeur (employés) (4)		0,6	0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	3	3	3
Maroquinerie				1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	6	7,5	9	9
Matières plastiques (transfor.)				1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	6	7,5	7,5	7,5
Métallurgie des départements				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
8 - 10 - 18 - 19 - 21				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
39 - 41 - 58 - 60 - 75				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
77 - 78 - 79 - 89 - 91				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
92 - 93 - 94 - 95 et des régions de Nantes, Rouen et Valenciennes (5)				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
Isère				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
Loiret	0,4	0,6	0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
Moselle				1,25	1,25	1,25	1,25	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3,75	5	6,25	7,5	7,5
Haut-Rhin				1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5	7,5
Saône-et-Loire				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	3	3	3
Somme			0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	7,5
Meurthe-et-Moselle				1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	5,5	7,25	9	9
Meuneries - Rizeries							0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,5	1,7	1,9	3,2	5	7
Mutualité Agricole		1,5	2	2,5	3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20	24	24
Pâtes alimentaires				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,5	6	9
Pétrole (Agent maît. et assim.)	0,6	0,9	1,2	1,5	3	3,5	4	4,5	5	8,8	9,6	10,4	11,2	12	16	18	18
Publicité (entreprise de)	0,55	0,82	1,1	1,37	1,65	1,92	2,20	2,47	2,75	3,11	3,48	3,84	4,21	4,58	6,41	8,24	10,07
Salaison, Conserves viande				1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4,6	6	7,5	7,5
Textiles (qual. inf. à 225)	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	2,5	3,5	4,5
(qual. 225 à 310)	0,4	0,6	0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
(qual. sup. à 310)	0,4	0,6	0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,4	2,8	3,2	3,6	4	6	7	8
Textiles artificiels				1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	5,5	7	8,5
Transports routiers (employés)			0,8	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8	3	4	5	6
(Agents maît. tech.)			1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	6	7,5	9
Verre (fabr. méc.) coef. inf. à 260		0,9	1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3	3,4	3,8	4,2	4,6	5	7	9	11
Viandes (ind. et com. gros)		0,3	0,4	0,5	0,9	1,05	1,2	1,3	1,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	5	5	5

(1) L'indemnité est affectée d'un pourcentage de réduction égal à 12 fois le taux de cotisation patronal au régime de retraite complémentaire, déterminé par le rapport de la cotisation patronale sur les appointements de l'intéressé, sans que cet abattement ne puisse être supérieur à 75 %.

(2) Montant identique à celui déterminé pour l'alimentation.

(3) Les chiffres indiqués ne concernent que les « mensuels ». L'indemnité est plus élevée pour les agents de maîtrise.

(4) Des indemnités supérieures sont fixées d'une part pour les contremaîtres, d'autre part pour les chefs d'atelier.

(5) L'indemnité est identique dans la métallurgie de l'Aisne et du Pas-de-Calais, sauf pour les chefs d'atelier, les dessinateurs et les chefs de section 2^e échelon, pour lesquels une majoration de 1/10 est acquise après 5 ans de fonction dans le poste.

La revalorisation des pensions et rentes de la Sécurité Sociale

2^e fraction en 1970 = 11,9 %

par Jacques VARIN

Avec la revalorisation anticipée de 3 % en vigueur depuis le 1^{er} novembre 1969, les pensionnés vieillesse et d'invalidité bénéficient, au 1^{er} avril 1970, d'une majoration de leurs avantages fixée à 11,9 % soit au total 15,25 % pour l'année écoulée (1). C'est appréciable. Mais cela ne permet toujours pas aux retraités de maintenir, dans le temps, leur pouvoir d'achat. Un retard subsiste.

En outre, même en cotisant sur la base du maximum, l'assuré social ne peut pas percevoir actuellement, à 65 ans, une pension au taux de 40 %. En effet, le salaire annuel moyen revalorisé des 10 années servant au calcul de la pension reste inférieur à 18.000 F. Ainsi, le montant servi présentement équivaut à 39,3 % au lieu de 40 %.

Les pensionnés de la Sécurité sociale sont donc pénalisés deux fois.

Dans cet article nous ne traiterons que de la revalorisation de 11,9 % qui prend effet : au 1^{er} mars 1970 pour les rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; au 1^{er} avril 1970 pour les pensions, rentes et retraites de vieillesse et les pensions d'invalidité (1). Bien entendu les pensions et rentes précédemment revalorisées de 3 % bénéficient de cette nouvelle augmentation.

Société nouvelle ou pas, la détresse des vieux éclaire crûment la malfeasance du régime présent.

Rappelons que les personnes les plus déshéritées (allocataires vieillesse) ne sont pas concernées par cette revalorisation (2).

1. - Avantages vieillesse ou d'invalidité.

A. - EFFETS SELON LA DATE DE LIQUIDATION DE L'AVANTAGE

Les avantages vieillesse sont liquidés avec effet au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande (3). Ainsi selon que la demande de pension ou rente vieillesse sera parvenue à l'or-

(1) Arrêté du 25 mars 1970, J.O. du 29.

(2) La majoration des allocations vieillesse n'est pas réglementée par des textes, mais laissée à la libre discrétion du gouvernement.

(3) Sauf, bien entendu, si la demande fixait une date de liquidation postérieure. L'assuré choisit librement la date de liquidation, mais celle-ci ne peut être antérieure ni au dépôt de la demande, ni au 60^e anniversaire de l'assuré, ni à son 65^e anniversaire s'il s'agit d'une rente vieillesse.

ganisme intéressé en février ou mars, la revalorisation sera appliquée comme suit :

a) LIQUIDATION AVANT LE 1^{er} AVRIL 1970

La revalorisation de 11,9 % s'applique à toutes les pensions et rentes vieillesse (pensions de réversion, de veuf ou veuve invalide et pensions et rentes des retraites ouvrières et paysannes), ainsi qu'aux pensions d'invalidité qui ont été liquidées avant le 1^{er} avril 1970. Le montant de la pension, y compris éventuellement la bonification pour enfants, se trouve multiplié par 1,119 à compter du 1^{er} avril 1970.

b) LIQUIDATION APRÈS LE 31 MARS 1970

1° Les pensions d'invalidité et de vieillesse attribuées postérieurement au 31 mars 1970 sont calculées en appliquant, aux salaires annuels correspondant aux cotisations versées par l'assuré, les coefficients de revalorisation indiqués dans le tableau ci-

après (1). Ces mêmes coefficients sont appliqués aux cotisations pour le calcul des rentes vieillesse (4).

Années	Coefficients	Années	Coefficients	Années	Coefficients	Années	Coefficients
1930		1943	60,366	1952	4,750	1961	2,151
à 1935	235,14	1944	48,760	1953	4,683	1962	1,852
1936	211,32	1945	24,156	1954	4,391	1963	1,657
1937	169,15	1946	19,884	1955	4,017	1964	1,494
1938	153,45	1947	15,490	1956	3,600	1965	1,398
1939	140,844	1948	10,816	1957	3,347	1966	1,320
1940	140,844	1949	9,142	1958	2,943	1967	1,251
1941	93,938	1950	8,022	1959	2,665	1968	1,153
1942	60,366	1951	5,691	1960	2,481	1969	1

2° Les pensions et rentes forfaitaires des retraites ouvrières et paysannes (R.O.P.) dont l'entrée en jouissance est fixée **postérieurement au 31 mars 1970** sont égales aux taux annuels suivants :

- Pension R.O.P. : $30 \text{ F} \times 11,80 = 354 \text{ F}$.
- Rente R.O.P. : $10 \text{ F} \times 11,80 = 118 \text{ F}$.

B. - LIMITES DE LA REVALORISATION EN APPLICATION DES MAXIMA AUTORISÉS

La revalorisation annuelle ne peut avoir pour effet de porter une pension à une somme supérieure, selon le cas, à 30 %, 40 % ou 50 % du salaire annuel plafond soumis à cotisations.

a) MAXIMA AUTORISÉS EN 1970

Le salaire plafond annuel étant fixé à 18.000 F pour 1970, il en résulte que les pensions ne peuvent pas être supérieures aux maxima suivants (5) :

1° Pensions d'invalidité :

- 1^{er} groupe : 30 % = 5.400 F ;
- 2^e et 3^e groupes : 50 % = 9.000 F.

2° Pensions vieillesse :

- A 65 ans (ou entre 60 et 65 ans, si l'assuré est reconnu inapte au travail) : 40 % = 7.200 F ;
- Substituée à une pension d'invalidité du 2^e ou 3^e groupe au taux de 50 % = 9.000 F.

Toutefois, lorsque l'attribution de la pension vieillesse prend effet au-delà de soixante-cinq ans, le pourcentage de 40 % est majoré de 4 % par année (ou de 1 % par trimestre) d'ajournement de la demande, soit au maxima 720 F par an.

Ainsi, une pension demandée à soixante-six ans et liquidée au taux de 44 % ne peut pas, après revalorisation, être supérieure en 1970 à 7.920 F par an ($7.200 + 720$).

b) PENSIONS REVALORISÉES PARTIELLEMENT

Comme les montants des pensions vieillesse ou d'invalidité sont limités par les maxima indiqués ci-dessus, il en résulte que certaines pensions ne sont en réalité que partiellement revalorisées.

(4) Sur le calcul des pensions et rentes vieillesse, voir R.P.D.S. n° 224 (fascicule 25 du Manuel Juridique). Pour celui des pensions d'invalidité, voir R.P.D.S. n° 305 à paraître en août 1970 (fascicule 23 du Manuel Juridique).

(5) Le maximum en matière vieillesse ne s'applique qu'au montant principal, les majorations — conjoint et enfants — sont versées en sus.

C'est le cas, notamment, de celles dont le montant approche déjà, **avant** l'application de la revalorisation, le maximum.

Exemple :

La pension de Marc s'élevait au 1^{er} mars 1970 à 6.678,50 F par an. En application de la revalorisation de 11,9 %, son nouveau montant annuel se trouve porté à : $6.678,50 \times 1,119 = 7.473,24 \text{ F}$.

Cependant, Marc ne percevra, en raison du maximum autorisé, que 7.200 F, soit en réalité une majoration de 7,81 %.

Pour bénéficier intégralement du nouveau montant de sa pension, il devra attendre le relèvement du salaire-plafond soumis à cotisations, c'est-à-dire au plus tôt le 1^{er} janvier 1971. A cette date, Marc verra sa pension atteindre le montant réel résultant de la revalorisation de 1970. Sinon il devra réclamer.

A notre avis, **aucun plafond ne devrait limiter** les pensions revalorisées, comme c'est d'ailleurs le cas pour les rentes d'accidents du travail.

2. - Pensions versées au taux minimum.

A. - MONTANT MINIMUM DES PENSIONS VIEILLESSE

Le montant minimum des pensions vieillesse est égal au taux de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (VTS).

En application de cette règle, les pensionnés vieillesse âgés de 65 ans ou reconnus inaptes au travail entre 60 et 65 ans **ne peuvent percevoir une pension d'un montant inférieur à celui de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (VTS)** augmentée, le cas échéant, des avantages complémentaires : bonification pour enfants, rente AS et ROP, etc.

Dans la pratique, la pension vieillesse portée au minimum prend le nom de « pension révisée ».

B. - REVALORISATION DES "PENSIONS RÉVISÉES"

La révision des pensions **ne peut avoir pour conséquence de limiter définitivement** la pension révisée au taux minimum.

En effet, celle-ci n'est jamais assimilée à l'allocation VTS et doit être, lors de chaque revalorisation, majorée en conséquence et son nouveau montant comparé avec celui du minimum vieillesse.

Ainsi les Caisses régionales **doivent procéder**, lors de chaque revalorisation, **à la comparaison entre le montant de la pension initiale**, majorée de tous les coefficients successifs de revalorisation depuis la date d'attribution, **et celui de la pension révisée** au taux de l'allocation VTS, en vue de verser aux bénéficiaires l'avantage dont le montant est le plus élevé.

Cette comparaison s'effectue également lors de chaque majoration du minimum vieillesse, afin que

la pension révisée, même revalorisée, soit toujours au moins égale à celui-ci.

Précisons que ces dispositions s'appliquent aussi aux pensions d'invalidité servies au taux minimum.

Exemple :

Actuellement, le minimum vieillesse est fixé à 1.650 F par an. Il en résulte que toute personne percevant seulement cette somme annuelle, tout en bénéficiant d'une majoration de 10 % pour enfants ou qui a cotisé soit aux R.O.P. soit entre 1930 et 1940, doit réclamer la révision de sa pension.

En effet, dans le montant de la pension, sont inclus, le cas échéant, tous les avantages complémentaires, alors qu'ils sont toujours versés en sus du montant minimum.

Ainsi, au taux de l'allocation VTS, soit 1.650 F, s'ajoute la bonification de 10 % pour enfants, soit 165 F et les rentes AS ou ROP ou les deux à la fois.

Ceci a donc pour effet de porter la pension révisée à un taux supérieur à 1.650 F.

C. - PENSIONS VIEILLESSE SUBSTITUÉE A UNE PENSION D'INVALIDITÉ

La pension d'invalidité prend fin à l'âge de 60 ans. A cet âge, elle est remplacée par la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude totale au travail, c'est-à-dire au taux de 40 %.

Pendant la pension vieillesse ainsi substituée ne peut pas être inférieure à la pension d'invalidité dont bénéficiait l'invalidé à l'âge de 60 ans (6).

Autrement dit, c'est le montant de la pension le plus élevé qui est maintenu, que la pension d'invalidité ait été calculée aux taux de 30 % ou de 50 % (6) suivant la catégorie dans laquelle était classé l'invalidé, ou qu'elle ait été fixée au minimum égal à l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

Le Ministère a rappelé que les coefficients de revalorisation doivent s'appliquer au montant de la pension ainsi déterminée. Ceci même dans l'hypothèse où l'invalidé percevait une pension d'invalidité minimum, c'est-à-dire égale au taux de l'allocation aux vieux travailleurs salariés et où le montant de la pension vieillesse de substitution a été maintenu à ce minimum, en raison de ce que les avantages résultant des cotisations vieillesse étaient d'un montant inférieur (7).

Il en résulte que c'est le taux de l'allocation V.T.S. qui doit être retenu comme montant initial de la pension vieillesse et ultérieurement affecté des coefficients de revalorisation.

Ainsi, une pension vieillesse substituée à une pension d'invalidité et fixée au taux minimum doit être majorée de 11,9 % à compter du 1^{er} avril 1970, même si la date d'entrée en jouissance de la pen-

(6) Sous réserve d'un contrôle médical entre 60 et 65 ans pour les invalides des 2^e et 3^e groupes qui peut avoir pour effet de reclasser l'invalidé dans le 1^{er} groupe ou de le considérer guéri. Dans ce dernier cas, toute comparaison avec la pension d'invalidité est supprimée et le montant de la pension vieillesse substituée est alors calculé au taux de 40 %, source fréquente de réduction de son montant.

(7) Lettre min. n° 6472 S 1 du 5 septembre 1962, B.J. F.N.O.S.S. n° 52-1962 I 2, rappelant les instructions du 18 juin 1958.

sion vieillesse substituée se trouve fixée au 1^{er} avril 1970. Cette règle particulière a été admise pour ne pas défavoriser les invalides nés le 1^{er} avril. En effet, dans tous les autres cas, les invalides bénéficient alors de la revalorisation, soit au titre de pensionné d'invalidité, soit au titre de pensionné vieillesse (8).

Enfin, à chaque majoration du taux minimum vieillesse, la pension vieillesse substituée et ainsi revalorisée doit être comparée au nouveau taux minimum et portée à ce taux si son montant lui est inférieur.

3. - Rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La revalorisation annuelle des rentes servies aux victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles du régime général (industrie et commerce) et du régime agricole de la Sécurité sociale est fixée également à 11,9 %. Elle prend effet à compter du 1^{er} mars 1970.

Toutefois, la revalorisation ne s'applique qu'aux rentes dont le taux d'incapacité permanente et partielle (I.P.P.) est égal ou supérieur à 10 % (9). Dans le cas contraire, le montant de la rente reste inchangé. Celle-ci peut même être rachetée.

En cas de contestation sur le nouveau montant de la rente ou sur le rachat de celle-ci, nous invitons nos lecteurs à s'adresser à leur syndicat C.G.T.

A. - EFFETS SELON LA DATE DE L'ACCIDENT

a) ACCIDENTS SURVENUS AVANT LE 1^{er} MARS 1970

Pour les rentes allouées aux victimes ou à leurs ayants droit en réparation d'accidents survenus ou de maladies professionnelles constatées antérieurement au 1^{er} mars 1970, la majoration de 11,9 % s'applique à partir de cette date, si le taux d'incapacité (I.P.P.) est d'au moins 10 %. Le nouveau taux de la rente est obtenu en multipliant celle-ci par 1,119.

b) ACCIDENTS SURVENUS APRÈS LE 28 FÉVRIER 1969

Pour les accidents survenus et les maladies professionnelles constatées après le 28 février 1970, la rente calculée sur le salaire annuel de la victime n'est pas majorée. Mais, dans le cas où le taux d'incapacité est d'au moins 10 %, le salaire annuel minimum qui sert de base au calcul de la rente ne peut pas être inférieur à 12.910,31 F.

La fraction de salaire comprise entre 25.820,62 F et 103.282,48 ne compte que pour un tiers. Il n'est pas tenu compte de la fraction de salaire qui dépasse 103.282,48 F.

(8) Circ. F.N.O.S.S. du 29.4.1959.

(9) Il ne faut pas confondre taux d'I.P.P. et taux de rente. Nos lecteurs constateront que les rentes sont revalorisées dès lors que leur taux est au moins égal à 5 %, ce qui correspond à 10 % d'I.P.P.

c) MINIMUM DES RENTES

Le salaire minimum de 12.910,31 F est applicable à dater du 1^{er} mars 1970 au calcul des rentes correspondant à des taux d'incapacité permanente **d'au moins 10 %** et aux rentes de veufs ou de veuves, d'orphelins ou d'ascendants.

Ceci s'applique aussi bien pour les rentes antérieures revalorisées que pour les rentes nouvelles attribuées pour les accidents survenus et les maladies professionnelles constatées à partir du 1^{er} mars 1970.

En conséquence, aucune rente correspondant à 10 % d'I.P.P. au moins ne peut être inférieure à celle indiquée dans notre tableau.

B. - RACHAT OBLIGATOIRE DES RENTES DE FAIBLE VALEUR

Toutes les rentes inférieures à 1/80 du salaire minimum annuel, soit 162 F par an, **sont obligatoirement rachetées.**

Ceci vaut aussi bien pour les accidents survenus dans le commerce et l'industrie que dans l'agriculture.

Toutefois, pour les accidents **non agricoles survenus après** le 31 décembre 1946, le rachat de la rente n'est effectué que si le taux d'incapacité est **inférieur à 10 %.**

Les titulaires des rentes AT perçoivent les derniers arrérages échus à la date de notification du rachat et le capital correspondant à la rente rachetée. Ce capital est calculé sur la base de barèmes officiels.

En cas d'accidents du travail nouveau, d'aggravations ou de rechute, les droits de la victime sont établis comme si le rachat n'avait pas eu lieu (10).

Par contre, le rachat **supprime tout droit aux revalorisations ultérieures.** Ceci résulte de la jurisprudence (11). Cependant le bénéfice des revalorisations antérieures reste, le cas échéant, acquis à la victime. En conséquence, les majorations de rentes rachetées restent fixées au taux atteint après le 1^{er} mars 1968.

4. - Majoration pour assistance d'une tierce personne.

La majoration de pension attribuée aux pensionnés vieillesse et d'invalidité et aux accidentés du travail qui ont besoin de l'assistance d'une tierce personne pour accomplir un ou des actes essentiels de la vie courante (se lever, se coucher, s'habiller, se nourrir, faire sa toilette, etc.) est fixée à 9.357,10 F par an, avec effet du :

- 1^{er} mars 1970 pour les accidentés du travail ;
- 1^{er} avril 1970 pour les pensionnés vieillesse ou d'invalidité.

(10) Dans l'agriculture, la révision des rentes pour aggravation ne peut intervenir que dans le délai de trois ans. Pour tous renseignements complémentaires, s'adresser à la Fédération C.G.T. de l'Agriculture, 59, rue du Château-d'Eau, Paris-10^e.

(11) Circ. n° 15 SS du 25.2.1969, B.J. n° 12-1969, G 24 ; Cass. soc. 28.4.1966 et 12.12.1968 ; Cass. Ass. plénière 21.6.1968, B.J. n° 12-1969, G 24.

RENTES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL CALCULÉES SUR LE MINIMUM DE 12.910,31 F (A PARTIR DU 1-3-1970)															
Taux d'incapacité (en %)	Taux de rente (en %)	Minimum de rente annuel (F)	Minimum de rente trimestriel (F)	Taux d'incapacité (en %)	Taux de rente (en %)	Minimum de rente annuel (F)	Minimum de rente trimestriel (F)	Taux d'incapacité (en %)	Taux de rente (en %)	Minimum de rente annuel (F)	Minimum de rente trimestriel (F)	Taux d'incapacité (en %)	Taux de rente (en %)	Minimum de rente annuel (F)	Minimum de rente trimestriel (F)
Moins de 10	1/2	Pas de minimum		32	16	2 065,80	516,45	55	32,5	4 196,00	1 049,00	78	67	8 650,00	2 162,50
10	5	645,60	161,40	33	16,5	2 130,20	532,55	56	34	4 389,60	1 097,40	79	68,5	8 843,80	2 210,95
11	5,5	710,20	177,55	34	17	2 194,80	548,70	57	35,5	4 583,20	1 145,80	80	70	9 037,40	2 259,35
12	6	774,80	193,70	35	17,5	2 259,40	564,85	58	37	4 777,00	1 194,25	81	71,5	9 231,00	2 307,75
13	6,5	839,20	209,80	36	18	2 324,00	581,00	59	38,5	4 970,60	1 242,65	82	73	9 424,60	2 356,15
14	7	903,80	225,95	37	18,5	2 388,40	597,10	60	40	5 164,20	1 291,05	83	74,5	9 618,20	2 404,55
15	7,5	968,40	242,10	38	19	2 453,00	613,25	61	41,5	5 357,80	1 339,45	84	76	9 812,00	2 453,00
16	8	1 033,00	258,25	39	19,5	2 517,60	629,40	62	43	5 551,60	1 387,90	85	77,5	10 005,60	2 501,40
17	8,5	1 097,40	274,35	40	20	2 582,20	645,55	63	44,5	5 745,20	1 436,30	86	79	10 199,20	2 549,80
18	9	1 162,00	290,50	41	20,5	2 646,80	661,70	64	46	5 938,80	1 484,70	87	80,5	10 392,80	2 598,20
19	9,5	1 226,60	306,65	42	21	2 711,20	677,80	65	47,5	6 132,40	1 533,10	88	82	10 586,60	2 646,65
20	10	1 291,20	322,80	43	21,5	2 775,80	693,95	66	49	6 326,20	1 581,55	89	83,5	10 780,20	2 695,05
21	10,5	1 355,60	338,90	44	22	2 840,40	710,10	67	50,5	6 519,80	1 629,95	90	85	10 973,80	2 743,45
22	11	1 420,20	355,05	45	22,5	2 905,00	726,25	68	52	6 713,40	1 678,35	91	86,5	11 167,60	2 791,90
23	11,5	1 484,80	371,20	46	23	2 969,40	742,35	69	53,5	6 907,20	1 726,80	92	88	11 361,20	2 840,30
24	12	1 549,40	387,35	47	23,5	3 034,00	758,50	70	55	7 100,80	1 775,20	93	89,5	11 554,80	2 888,70
25	12,5	1 613,80	403,45	48	24	3 098,60	774,65	71	56,5	7 294,40	1 823,60	94	91	11 748,40	2 937,10
26	13	1 678,40	419,60	49	24,5	3 163,20	790,80	72	58	7 488,00	1 872,00	95	92,5	11 942,20	2 985,55
27	13,5	1 743,00	435,75	50	25	3 227,60	806,90	73	59,5	7 681,80	1 920,45	96	94	12 135,80	3 033,95
28	14	1 807,60	451,90	51	26,5	3 421,40	855,35	74	61	7 875,40	1 968,85	97	95,5	12 329,40	3 082,35
29	14,5	1 872,00	468,00	52	28	3 615,00	903,75	75	62,5	8 069,00	2 017,25	98	97	12 523,00	3 130,75
30	15	1 936,60	484,15	53	29,5	3 808,60	952,15	76	64	8 262,60	2 065,65	99	98,5	12 716,80	3 179,20
31	15,5	2 001,20	500,30	54	31	4 002,20	1 000,55	77	65,5	8 456,40	2 114,10	100	100	12 910,31	3 227,57

Les allocations de réversion servies aux conjoints survivants par les caisses de retraites complémentaires

par Gilbert THOMAS

I. - Ouverture des droits

A. - ACTIVITÉ DU DÉFUNT

Pratiquement toutes les caisses de retraites complémentaires versent aux conjoints survivants (veuves, veufs, parfois compagnes non mariées) des allocations de réversion (1).

L'attribution des allocations de réversion découle obligatoirement de l'activité salariée du défunt. C'est-à-dire des droits qu'il a ou aurait acquis au cours de son activité professionnelle du fait de son affiliation à une ou des caisses de retraites complémentaires (même si le défunt n'a jamais cotisé).

Généralement l'affiliation s'effectue à partir de l'âge de 21 ans et à compter du sixième mois de présence dans l'entreprise ou dans la profession (2). Cependant certaines institutions exigent une présence plus longue dans l'entreprise ou dans la profession : un an à la CARCEPT et à la C.C.P.M.A. Rares sont les caisses qui imposent une présence de plus d'un an pour l'ouverture des droits à l'allocation de réversion (IGRANTE - IPACTE).

En principe, l'allocation de réversion est servie au conjoint survivant, quel que soit l'âge auquel est survenu le décès et même s'il est intervenu plusieurs années avant l'ouverture des droits.

B. - CONJOINT SURVIVANT

Les conditions d'ouverture des droits diffèrent selon les règlements intérieurs des caisses. On distingue deux conditions pour l'attribution de la réversion : l'âge du conjoint survivant ; une durée minimale de mariage.

Dans notre tableau nous indiquons l'âge requis pour obtenir le versement des allocations de réversion. Toutefois, **quel que soit son âge, la veuve bénéficie de la réversion immédiatement après le décès si elle a au moins deux enfants à charge (1 enfant si le défunt était affilié à la C.C.P.M.A.) ou si elle est reconnue invalide ou inapte au travail.**

(1) Le règlement de C.C.P.M.A. (agriculture) fait une distinction entre les allocations de réversion, versées en cas de décès survenu en cours d'activité et la réversibilité des allocations de retraite attribuées au conjoint du retraité décédé.

(2) Sur cette question voir R.P.D.S. n° 262.

C'est ainsi qu'une veuve (salariée ou non) âgée de 25 ou 35 ans, etc., et ayant deux enfants à charge peut obtenir une réversion au titre de son défunt mari.

Quant aux veufs ils peuvent parfois bénéficier d'une réversion immédiate après le décès de la conjointe (voir notre tableau).

Le remariage du conjoint survivant entraîne généralement la déchéance de ses droits (3).

Parfois le règlement du régime précise que la séparation judiciaire des époux entraîne la perte du droit aux allocations de réversion (C.C.P.M.A.), sauf si cette séparation n'a pas été prononcée aux torts exclusifs de la veuve requérante (C.R.E. S.P.). Rares sont les régimes qui refusent le paiement de la réversion au motif que la veuve vit en concubinage notoire (CARCEPT).

C. - COMPAGNES NON MARIÉES

Très peu d'institutions reconnaissent des droits aux compagnes non mariées. C'est pourtant le cas de : l'I.R.E.P.S., la G.G.I.S., la C.R.I., la Caisse Gutenberg, la Caisse de l'Imprimerie et du Labeur. Toutefois, les compagnes non mariées doivent justifier généralement de dix ans de vie commune et de l'absence de veuve ou d'orphelin légitimes.

II. - La demande de liquidation

Comme pour toutes les retraites complémentaires les allocations de réversion ne sont jamais attribuées automatiquement.

Si le défunt percevait déjà des allocations de retraites complémentaires, la demande doit être transmise aux caisses qui versaient ces allocations. Par contre, si le prédécédé était en activité, la demande doit être effectuée auprès de l'institution dont relève le dernier employeur du salarié décédé.

Il arrive parfois que des demandes de réversion aient été refusées du fait que la condition d'une

(3) Toutefois certaines institutions admettent le versement des allocations de réversion, au titre du premier défunt, si un nouveau veuvage intervient dans les 2 ans du dernier mariage et si le décès n'ouvre au survivant aucun droit auprès d'une caisse adhérente à l'A.R.R.C.O. (U.N.I.R.S., C.I.R.C.O., R.I.P.S., etc.).

durée minimale de mariage, par exemple, n'était pas remplie. Mais le règlement des caisses peut être modifié. Si un règlement vient à supprimer la durée minimale de mariage, le conjoint survivant doit établir une nouvelle demande.

III. - Montant et cumuls

Le montant des allocations de réversion est calculé en fonction du total des points acquis ou du salaire perçu par le défunt.

Dans l'immense majorité des cas, le taux est

fixé à 50 à 60 % de l'allocation qui ait ou aurait été servie au salarié décédé.

Sauf stipulations expresses, les allocations de réversion versées par les régimes de retraites complémentaires sont cumulables avec toutes les prestations, indemnités, pensions et rentes, servies soit par la Sécurité Sociale, soit par des mutuelles. De plus, les allocations servies par des Caisses de retraites peuvent se cumuler entre elles. On peut cumuler, par exemple, des allocations de réversion et une allocation de retraite versée à titre personnel.

En outre, rares sont les caisses qui interdisent le cumul avec un salaire (cette restriction est le plus souvent appliquée à l'égard des veufs ; c'est le cas à l'A.N.E.P.).

OUVERTURE DES DROITS AUX ALLOCATIONS DE REVERSION EN FAVEUR DU CONJOINT SURVIVANT

CAISSE	Age exigé pour une veuve sauf dérogation (a)	MARI SURVIVANT		Durée minimale du mariage
		Age normal requis	Versement immédiat sans condition d'âge si :	
A.G.I.R.C. (cadres)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	aucune
A.G.R.R. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	2 ans (c et d)
A.N.E.P. (interprofessionnelle)	50 ans	55 ans	2 enf. ou inv. (b)	2 ans (c et d)
C.A.M.A.R.C.A. (agriculture)	55 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	2 ans (d)
C.A.R.C.E.P.T. (transports)	60 ans		incap. trav. (e)	2 ou 6 ans (f)
C.C.P.M.A. (agriculture)	50 ans	60 ans	1 enf. ou inv. (b)	2 ans
C.G.I.S. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	2 ans (c)
C.I.P.S. (interprofessionnelle)	55 ou 50 (g)	65 ans	invalidé (b)	2 ans (h)
C.I.R.C.O. (teintureries)	50 ans	65 ans	invalidé (b)	2 ans (d)
C.I.R.E.P. (interprofessionnelle)	55 ou 45 (g)	65 ans	néant	2 ans
C.I.R.P.S. (interprofessionnelle)	55 ou 45 (g)	65 ans	néant	2 ans
C.N.R.O. (bâtiment)	50 ans	65 ans	invalidé (b)	2 ans (h)
Coiffure (caisse de retraite)	55 ou 50 (g)	65 ans	invalidé (b)	2 ans (h)
C.P.M. (mutualité)	60 ou 50 (g)	65 ans	invalidé (e)	2 ans
C.R.E.P.A. (Etudes d'avoués)	50 ans		pens. veuf (i)	2 ans
C.R.E.S.P. (établissements des soins privés)	aucun		incap. trav. (j)	2 ans (d et l)
C.R.I. (interentreprise)	50 ans	65 ou 60 (k)	2 enfants (b)	2 ans (d)
C.R.I.A.-I.R.C.A. (agriculture)	55 ans	65 ou 60 (k)	néant	2 ans (d)
C.R.I.P. (interentreprise)	55 ans	65 ou 60 (k)	néant	2 ans (d)
EDITION (caisse des agents de l')	55 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	aucune
F.N.I.R.R. (interprofessionnelle)	55 ou 50 (g)	65 ans	néant	2 ans (d et h)
GUTENBERG	60 ou 50 (g)	65 ans	pens. veuf (i)	2 ans
IGRANTE-IPACTE (personnel non titulaire de l'Etat)	50 ans	aucun droit	néant	2 ou 6 ans (m)
I.R.C.A.C.I.M. (chefs d'atelier, contremaîtres de la métallurgie)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	aucune
I.R.E.P.S. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ou 60 (n)	néant	aucune
I.R.P.S.I.M.M.E.C. (métallurgie)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	2 ans (c)
I.R.P.-V.R.P. (voyageurs représentant)	50 ans	65 ans	2 enf. ou inv. (b)	aucune
I.R.R.E.P.	50 ans	65 ans	invalidé (b)	2 ans (d et h)
I.S.I.C.A. (alimentation)	60 ans		inapte (o)	2 ans
JEUX (personnel des)	50 ans	aucun droit	néant	2 ans (h)
LABEUR (caisse de l'imprimerie et du)	60 ans	aucun droit	néant	2 ans
R.I.P.S. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ou 60	2 enfants (b)	2 ans (c et d)
U.N.I.R.S. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ans	invalidé (b)	aucune
U.P.S. (interprofessionnelle)	50 ans	65 ans	invalidé (b)	2 ans (d)

(a) Comme indiqué dans notre article, aucune condition d'âge n'est exigée lorsque la veuve a au moins deux enfants à charge ou est reconnue invalide ou inapte au travail.

(b) La réversion est servie immédiatement après le décès de la conjointe si le veuf a deux enfants à charge ou s'il est reconnu invalide ou inapte au travail.

(c) Pas de condition de durée de mariage si ce dernier a eu lieu avant l'adhésion de l'entreprise à la Caisse de retraite.

(d) Pas de condition de durée de mariage si le décès est consécutif à un accident.

(e) En principe le veuf doit être atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le rendant définitivement incapable de travailler.

(f) Deux ans avant la retraite ou 6 ans avant le décès.

(g) Par anticipation avec abattements d'âge.

(h) Pas de condition de durée de mariage si ce dernier est intervenu avant une date prévue par le règlement intérieur (années comprises entre 1957 et 1961 selon la caisse).

(i) Le veuf doit percevoir une pension de la Sécurité sociale au titre de son épouse décédée.

(j) Etre reconnu hors d'état d'exercer un emploi.

(k) A 60 ans si le veuf a une carte de déporté ou interné.

(l) Pas de condition de durée de mariage lorsque le survivant a un enfant à charge.

(m) Deux ans avant le décès si le défunt n'avait pas 55 ans, 6 ans dans les autres cas.

(n) A 60 ans si le veuf a toujours un enfant à charge ou en cas d'invalidité.

(o) Si le veuf était à la charge de la conjointe décédée à cause d'une inaptitude.

L'autorité parentale

par Yvette GAUTIER

La loi du 1^{er} juin 1970, portant sur l'autorité parentale et entrant en vigueur au 1^{er} janvier 1971 (1), constitue un pas en avant dans le sens de l'égalité de l'homme et de la femme, mais comporte cependant encore des limites regrettables.

La loi a pour effet de : 1° donner à la mère d'un enfant naturel reconnu par ses deux parents, la puissance paternelle appelée aujourd'hui autorité parentale ; 2° reconnaître les droits des grands-parents à l'égard de leurs petits enfants ; 3° modifier le vocabulaire : (« Chef de famille » et « puissance paternelle » ne figurent pas dans le texte sur l'autorité parentale).

Désormais, la mère pourra en l'absence de son mari percevoir une pension pour son enfant, ouvrir seule un livret de caisse d'épargne au nom de l'un de ses enfants, emmener son enfant à l'étranger sans l'autorisation du père, etc.

Nous exposons ci-après les règles mises à jour de l'autorité parentale.

1. - Exercice de l'autorité parentale sur l'enfant légitime.

A. - PENDANT LE MARIAGE

Les deux parents ont des droits et des devoirs réciproques à l'égard de leur enfant.

L'autorité des deux parents s'exerce en commun et chacun des deux époux est réputé agir avec l'accord de son conjoint, à l'égard des tiers de bonne foi, lorsqu'il exerce un acte usuel de l'autorité parentale (2).

En cas de désaccord sur une décision à prendre dans l'intérêt de l'enfant, les parents doivent se conformer à la pratique suivie dans des occasions semblables.

A défaut d'une telle pratique, ou en cas de contestation sur son existence ou son bien-fondé, le parent le plus diligent peut faire trancher le litige par le juge des tutelles (3).

Le choix de la résidence familiale est fait éga-

lement en commun mais en cas de litige, la décision prise par le mari prévaut. Toutefois si la femme estime que la résidence familiale présente pour la famille des inconvénients graves, elle peut demander au tribunal de l'autoriser à avoir une résidence distincte pour elle et l'enfant (4).

Pendant le mariage, le mari est l'administrateur légal des biens de l'enfant.

B. - EN CAS DE DIVORCE OU DE SÉPARATION DE CORPS

Lorsque le père et la mère sont divorcés ou séparés judiciairement, l'autorité parentale est exercée par celui des époux à qui la garde de l'enfant a été confiée.

L'autre conjoint conserve un droit de visite et de surveillance sur l'enfant organisé par jugement (5).

Si la garde de l'enfant est donnée à un tiers, les père et mère continuent d'exercer les autres fonctions de l'autorité parentale (6).

C. - CAS D'ÉLOIGNEMENT OU D'ABSENCE DU PÈRE OU DE LA MÈRE

L'autorité parentale exercée en commun est dévolue entièrement à titre provisoire ou définitif à l'un d'entre eux, si l'autre se trouve dans l'un des cas suivants :

- s'il est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence, de son éloignement ou de toute autre cause ;
- s'il a consenti une délégation de ses droits judiciairement ;
- s'il a été condamné pour abandon de famille, tant qu'il n'a pas recommencé à assumer ses obligations pendant une durée de six mois au moins ;
- s'il a été l'objet d'un jugement de déchéance ou de retrait, pour ceux de ses droits qui lui ont été retirés ;
- s'il est décédé ;
- s'il est dans l'impossibilité d'assumer la garde de l'enfant qui lui revient par jugement de divorce ou de séparation, parce qu'il se trouve dans l'un des cas énumérés plus haut.

Toutefois, l'autorité parentale ne sera pas dévolue entièrement à l'autre conjoint en cas de décès du

(1) Loi n° 70-549 du 4 juin 1970 (J.O. du 5) relative à l'autorité parentale et modifiant les articles suivants du code civil : 371, 372, 373, 374, 375, 375-1, 376, 376-1, 377, 377-1, 378, 378-1, 379, 379-1, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387 et 389 relatifs à la puissance paternelle ; 213 et 215 relatifs aux devoirs et droits respectifs des époux, puis l'article 1384 portant sur la responsabilité civile des père et mère à l'égard de leur enfant.

(2) Art. 373-2 nouveau du code civil.

(3) Art. 372-1 nouveau du code civil.

(4) Art. 215 nouveau du code civil (alinéas 1 et 2).

(5) Le tribunal de grande instance est compétent et un avoué est indispensable.

(6) Art. 372-2 nouveau du code civil.

parent qui avait la garde de l'enfant, si le juge désigne un tiers comme gardien ou si le jugement de divorce ou de séparation, dispose que la garde de l'enfant ne reviendra pas au survivant des parents en cas de décès de l'époux gardien (7).

2. - Exercice de l'autorité parentale sur l'enfant naturel.

A. - ENFANT RECONNU PAR UN SEUL DE SES PARENTS

L'autorité parentale sur l'enfant naturel est exercée par celui des père et mère qui l'a reconnu volontairement, s'il n'a été reconnu que par l'un d'eux.

B. - ENFANT RECONNU PAR SES DEUX PARENTS

Si le père et la mère ont reconnu l'enfant, l'autorité parentale est exercée entièrement par la mère, sauf si le tribunal à la demande du père ou de la mère décide que l'autorité parentale sera exercée soit par le père seul, soit par le père et la mère conjointement comme pour un enfant légitime (8).

La même décision peut être prise quand la filiation naturelle est établie judiciairement soit à l'égard du père ou de la mère, soit à l'égard des deux parents.

3. - Délégation de l'autorité parentale.

A. - DÉLÉGATION TOTALE OU PARTIELLE

L'autorité parentale sur un enfant de moins de dix-huit ans peut être déléguée totalement ou partiellement par jugement (5). Elle n'a d'effets qu'à cette condition.

Seul le droit de consentir à l'adoption de l'enfant n'est pas délégué (9).

a) RENONCEMENT VOLONTAIRE A L'AUTORITÉ PARENTALE

Lorsque l'enfant est remis par la ou les personnes investies de l'autorité parentale (délégants) à un particulier, au service départemental de l'aide sociale à l'enfance etc. (délégataire), la demande de délégation parentale est faite conjointement par les délégants et les délégataires (10).

La demande peut être faite par le délégataire seul si les parents se sont désintéressés de l'enfant depuis plus d'un an.

(7) Art. 373-3 nouveau du code civil.

(8) Art. 374 et 374-1 nouveaux du code civil.

(9) Art. 377-3 nouveau du code civil.

(10) Article 377 nouveau du code civil.

b) ENFANT RECUEILLI

S'il s'agit d'un enfant recueilli sans l'intervention de ou des personnes exerçant l'autorité parentale, par un particulier ou un établissement agréé etc., le délégataire peut faire la demande de délégation, à condition qu'il ait déclaré l'enfant dans les huit jours, à l'autorité administrative du lieu (direction de l'action sanitaire et sociale de la préfecture).

La préfecture en avise le père, la mère ou le tuteur de l'enfant dans le mois qui suit la déclaration.

Un délai de trois mois à partir de la notification est alors accordé aux intéressés pour réclamer l'enfant. A défaut ils sont présumés renoncer à l'autorité parentale (11).

B. - FIN OU TRANSFERT DE LA DÉLÉGATION

La délégation parentale peut, s'il est justifié de nouvelles circonstances, prendre fin ou être transférée par un nouveau jugement.

Si l'enfant est restitué aux parents, ceux-ci sont tenus de rembourser tout ou partie des frais d'entretien de l'enfant.

Si la demande en restitution de l'enfant est rejetée, elle ne peut être renouvelée au plus tôt, que **un an** après que la décision de rejet est devenue irrévocable (12).

4. - Tutelle obligatoire ou facultative.

L'ouverture de la tutelle peut être ordonnée même s'il n'y a pas de biens à administrer.

a) ABSENCE DE PÈRE ET DE MÈRE

La tutelle est obligatoire lorsqu'il ne reste plus ni père ni mère en état d'exercer l'autorité parentale, principalement en cas de décès des deux parents.

b) ENFANT CONFIE A UN TIERS

La tutelle est facultative et le juge peut la demander, lorsque la garde de l'enfant est confiée à un tiers, soit à l'occasion du divorce ou de la séparation de corps des parents, etc.

5. - Droits des grands-parents.

Il est reconnu aux grands-parents le droit d'avoir des relations personnelles avec leurs petits-enfants.

Les parents ne peuvent pas sans motifs graves faire obstacle à ces relations. A défaut d'accord, les grands-parents peuvent faire régler les modalités de visite etc., entre eux et leurs petits-enfants par le tribunal (5).

(11) Art. 377-1 nouveau du code civil.

(12) Art. 377-2 nouveau du code civil.

(suite de la page 152)

Faute grave

ACCEPTATION DE POURBOIRE MALGRÉ UNE INTERDICTION

Selon la Cour de Cassation, le fait, pour une ouvreuse du Théâtre National Populaire d'accepter le pourboire offert par un spectateur alors que l'accord collectif d'entreprise stipule que ceux-ci sont « strictement interdits et que toute infraction à cette règle constitue une faute professionnelle grave entraînant le licenciement immédiat », constitue une faute dont la gravité peut entraîner la rupture du contrat de travail sans indemnités (Cass. soc. 4.2.1970, T.N.P. c/dame D...).

Sur la faute grave du salarié, voir le n° 245 de la R.P.D.S., fascicule 9 du manuel juridique.

Licenciement

RÉVOCACTION PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

Une convention collective peut valablement stipuler que les délits de droit commun ayant motivé une condamnation sans sursis entraînent révocation de plein droit de l'emploi.

Toutefois, « les stipulations d'une convention collective ne pouvant valablement restreindre les droits conférés aux salariés par la loi » un licenciement prononcé dans ces conditions ne peut pas priver le salarié du bénéfice du préavis. Les juges doivent rechercher si les faits imputés constituent une faute d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail pendant la période de préavis (Cass. soc. 28 janvier 1970, R.A.T. de Marseille).

Sur la faute grave du salarié, voir la R.P.D.S. n° 244, fasc. 9 du man. jur.

Licenciement abusif

PROMESSE DE STABILITÉ D'EMPLOI NON TENUE

Agit avec légèreté blâmable, l'employeur qui licencie au bout de cinq mois, pour des motifs insuffisants un salarié qui a quitté un emploi bien rémunéré tenu depuis 24 ans, et a changé de région pour venir s'installer à proximité de son nouvel employeur, aux frais de ce dernier.

Il est en effet possible de déduire de ses divers éléments que les parties avaient convenu de la stabilité de l'emploi offert au salarié (Cass. soc. 22.2.1970, Sté des Entrep. Electr. du Centre c/B...).

Sur les licenciements abusifs, voir R.P.D.S. n° 217, fasc. 9 du man. jur.

Licenciement collectif

ORDRE DES LICENCIEMENTS

La jurisprudence considère que l'ordonnance du 24 mai 1945 relative à l'ordre des licenciements en cas de licenciement collectif n'impose pas à l'employeur de respecter l'ordre des trois critères légaux (ancienneté, qualité professionnelle et charge de famille) dans le règlement intérieur d'entreprise.

Dès lors n'est pas abusif, le licenciement effectué en application du règlement intérieur stipulant que seront licenciés en premier lieu « les salariés de moindre aptitude professionnelle, l'ancienneté et les charges de famille ne jouant ensuite qu'à égalité d'aptitude » (Cass. soc. 15.10.1969, R... c/Ets J.J. Carnaud).

Dans le cas soumis à la censure de la Cour de Cassation, le salarié licencié avait néanmoins rapporté la preuve qu'il avait été remplacé dans son emploi de P1 après son départ, par un manœuvre. Cet argument ne semble pas avoir influencé la décision de la Cour sous prétexte que « l'employeur est seul juge » des qualités professionnelles de ses salariés.

Sur les licenciements collectifs, voir la R.P.D.S. n° 291, fasc. 9 du man. jur.

Chômage partiel

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Un avenant du 2.6.1970, à l'accord interprofessionnel du 21.2.1968, relatif à l'indemnisation du chômage partiel, apporte des améliorations aux stipulations conventionnelles.

Ces modifications portent notamment sur : le montant de l'indemnité horaire (1,70 au lieu de 1,35 francs) ; le cumul avec l'indemnité légale qui est plafonnée à 90 % du salaire brut (au lieu du salaire net) ; les abattements d'âge qui doivent se référer à la convention applicable sans pouvoir dépasser les taux prévus pour le S.M.I.C.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur dans la première quatorzaine suivant un arrêté d'agrément ministériel à venir.

Sécurité

DÉCOUPAGE AU CHALUMEAU

Une ordonnance préfectorale fixe les mesures de sécurité à observer lors des opérations de soudure ou de découpage par appareils thermiques. Cette ordonnance, applicable à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, précise que les responsables d'entreprise doivent notamment vérifier que le matériel de travail utilisé est en parfait état de fonctionnement et qu'à portée immédiate de l'emplacement où s'effectue le travail des moyens de lutte contre le feu sont installés (ord. 16.2.1970, B.M.O. Paris du 18).

Retraite complémentaire

INDUSTRIE HOTELIÈRE DE LA RÉGION PARISIENNE

Sept accords afférents à l'instauration d'un régime de retraite complémentaire en faveur des salariés de l'industrie hôtelière de la région parisienne, sont rendus obligatoires pour tous les employeurs visés par le champ d'application desdits accords. Il s'agit des accords collectifs des 11 mars 1968, 2 juillet 1968, 5 juillet 1968, 30 juillet 1968, 31 juillet 1968, 5 août 1968 et 1^{er} juin 1969, dont les champs d'application visent les activités économiques 771, 772, 781, 782 et 783 exercées dans les départements de l'Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines et Paris (arrêté du 9.3.1970, J.O. du 28).

INDUSTRIE HOTELIÈRE DE LA MAYENNE ET DE L'HÉRAULT

Les accords des 6.9.1967 et 9.1.1969, relatifs à l'institution d'un régime de retraite complémentaire dans les départements de la Mayenne et de l'Hérault, sont rendus obligatoires pour tous les employeurs visés par le champ d'application desdits accords (arrêté du 9.3.1970, J.O. du 28).

Dockers

INDEMNITÉ DE GARANTIE

Depuis le 1^{er} janvier 1970 l'indemnité journalière des ouvriers dockers professionnels est fixée à 7,40 F par vacation, soit 14,80 F par jour (arrêté du 6.4.1970, J.O. du 17).

Le nombre maximal d'ouvriers dockers professionnels susceptibles de bénéficier de l'indemnité de garantie, a été fixé pour chacun des ports de France, par un arrêté du 9.3.1970, J.O. du 22.

Accidents du travail

FORMATION PROFESSIONNELLE

CENTRES DÉPENDANT DE L'AGRICULTURE

En application de l'art. 14 de la loi n° 68-1249 du 31.12.1968, les accidents du travail survenant au cours des

SÉCURITÉ SOCIALE

stages de formation, de réadaptation ou de rééducation professionnelle doivent être pris en charge par le régime général de la Sécurité Sociale, quel que soit le régime d'assurance maladie dont bénéficient les intéressés (lettre min. du 8.4.1970, B.J. n° 18, 1970, A.2).

COTE-D'IVOIRE - REVALORISATION DES RENTES

La législation de la République de la Côte d'Ivoire a prévu la revalorisation des rentes d'accidents du travail dans certaines conditions (loi n° 60-277 du 31 août 1960 et n° 64-230 du 3 juillet 1964 et décrets d'application).

Afin d'obtenir l'examen de leur situation au regard des dispositions considérées, il appartient aux intéressés d'adresser une demande à M. le Ministre du Travail et des Affaires Sociales de la Côte d'Ivoire à Abidjan.

Accidents du trajet

DÉTOUR POUR COMMANDER DU CHARBON

Est reconnu comme accident du trajet, l'accident survenu au cours d'un détournement du parcours motivé pour l'exécution d'une commande de charbon déjà plusieurs fois retardée. En effet, cette démarche ne peut pas être considérée comme étrangère aux nécessités essentielles de la vie courante et par conséquent l'art. L. 415-1 du code de la Sécurité sociale doit s'appliquer (Cass. soc. 5.6.1969, B.J. n° 5, 1970, D.23).

RÉUNION ORGANISÉE PAR L'EMPLOYEUR

L'accident survenu au retour d'une réunion amicale organisée par l'employeur est reconnu comme accident du trajet, dès lors que le parcours habituel n'a pas été détourné ni interrompu.

La Cour de Cassation a jugé dans cette espèce que les salariés ne pouvaient que s'associer à la cérémonie d'anniversaire, compte tenu des relations qui existaient entre eux et leur patron, et qu'ainsi, l'assistance à cette réunion se rattachait à l'emploi (Cass. crim. 30.10.1969, Bull. p. 664, n° 278. Voir également R.P.D.S. n° 242).

Assurance maladie

REMBOURSEMENT DES MÉDICAMENTS DÉFAUT DE VIGNETTE

En édictant la vignette comme mode particulier de vérification et de contrôle, le législateur a nécessairement exclu l'emploi de tout autre moyen de preuve. Est donc cassé le jugement qui décide qu'une assurée sociale a droit au remboursement des spécialités pharmaceutiques dont les vignettes avaient été égarées, au motif que la délivrance de ces médicaments, attestés sur duplicata par le pharmacien qui les avait fournis et non contestée par la caisse de Sécurité sociale, était suffisamment démontrée (Cass. soc. 29.1.1970, J.C.P. 16355. Dans le même sens : Cass. 2° civ. 12.5.1965, Bull. p. 292, n° 420 ; Cass. 2° civ. 5.5.1966, Bull. p. 383, n° 536 ; Cass. 2° civ. 9.11.1966, Bull. p. 629, n° 901 ; Cass. 2° civ. 6.4.1967, Bull. p. 92, n° 131 ; Cass. soc. 15.2.1968, Bull. p. 91, n° 110 ; Cass. soc. 27.6.1968, Bull. p. 275, n° 339).

DÉROGATIONS
à l'obligation scolaire

Les jeunes gens et jeunes filles de 14 et 15 ans pourront, sur demande des parents adressée à l'inspecteur

Maladies professionnelles

CALCUL DE LA RENTE

La rente doit être calculée sur la base du salaire annuel perçu par la victime au cours des douze mois précédant la date de la constatation médicale de la maladie ou sur le salaire minimum alors en vigueur. Ainsi déterminée, la rente doit être revalorisée par application des coefficients fixés depuis l'année où fut constatée la maladie. Tout autre mode de calcul est en contradiction avec les prescriptions de l'art. 455 du Code de Sécurité sociale (Cass. soc. 12.6.1969, Bull. p. 345, n° 412).

Remboursements des soins

SOINS POST-OPÉRATOIRES

Les soins post-opératoires restent couverts par le coefficient de l'acte global pendant la durée de l'hospitalisation. Si le malade quitte l'établissement avant l'expiration du délai de vingt jours, les soins nécessaires sont remboursables, qu'ils soient dispensés par le médecin traitant, ou par le chirurgien ayant pratiqué l'intervention.

Lorsque l'intervention entraîne une hospitalisation supérieure à vingt jours, le chirurgien bénéficie au-delà de cette période, des honoraires de surveillance médicale (lettre n° 5503 du 13.11.1969, B.J. n° 13, 1970, D.410).

CONJOINT INSCRIT AU REGISTRE DU COMMERCE

Lorsque le conjoint de l'assuré est inscrit au registre des métiers ou du commerce il ne peut, en aucun cas, bénéficier des prestations de Sécurité sociale (art. 285 du Code).

La Cour de Cassation vient de confirmer cette position en cassant un arrêt de la Cour d'Appel de Dijon, au motif que l'art. 285 du Code ne comportant aucune exception à l'exclusion qu'il édicte, il n'y a pas lieu de rechercher quelle est la raison qui a motivé l'inscription au registre du commerce (Cass. soc. 8.10.1969, B.J. n° 9, 1970, D.1).

Prestations sanitaires

APPAREILS OPTIQUES POUR AMBLYOPES

Le Ministre de la Santé Publique a décidé que le remboursement des appareils de correction optique concernant les amblyopes pourraient, après avis favorable du Contrôle médical, être remboursés désormais au titre des prestations légales. Cette décision ne concerne que les appareils à système microscopique ou télescopique (Circ. P.A. 5296 - P.Q./L.M., 6 mai 1970, B.J. n° 21, 1970, D.42).

Vieillesse

BONIFICATION POUR ENFANTS - ENFANTS ADOPTIFS

Peut prétendre à la bonification de 10 %, l'assuré qui a adopté trois enfants même s'il ne les a pas élevés pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire (Cass. soc. 6.11.1969, Bull. p. 499, n° 594).

DIVERS

d'académie, bénéficier à la rentrée scolaire de 1970 des dérogations à l'obligation scolaire, pour conclure des contrats d'apprentissage.

A la rentrée scolaire de 1971, ces dérogations seront limitées aux jeunes de 15 ans (Circ. n° IV 70-102 du 19.2.1970, B.O.E.N. du 26).

Impôts

DATES LIMITES DE PAIEMENT

En raison de la fermeture des postes des comptables du trésor le lundi ou le samedi et les jours fériés, les dates limites d'acquittement fixées un samedi, un dimanche ou un lundi sont reportées au mardi suivant (Note de la Direction de la Comptabilité publique n° 69-590 A.1 du 30.12.1969, doc. F. Lefevre, n° 2, 1970).

Fonctionnaires

COTISATIONS : CONGÉ SPÉCIAL ET ACTIVITÉ SALARIÉ

Lorsqu'un fonctionnaire est en position de congé spécial et qu'il exerce également une activité salariée, les cotisations de Sécurité sociale doivent être précomptées par chaque régime concerné.

Aucun remboursement des cotisations au titre du traitement maintenu n'est envisagé afin de ne pas défavoriser les fonctionnaires en service (lettre min. n° 59-837 du 14.4.1970, B.J. n° 19, 1970, 0.10).

Mines

PAIEMENT DES PENSIONS

Les titulaires de pensions, rentes ou allocations peuvent obtenir, sur leur demande, que lesdits avantages soient virés à leur compte courant postal ou bancaire ou à leur caisse d'épargne (arrêté du 25 avril, J.O. du 20 mai).

REVALORISATION DES PENSIONS

Les retraites minières sont revalorisées avec effet du 1^{er} janvier 1970 et, également, à compter du 1^{er} avril 1970. En outre, à titre exceptionnel une indemnité de 22 francs sera servie aux prestataires de la Caisse autonome nationale des mines dont les droits sont antérieurs au 1^{er} mars 1970, s'ils sont titulaires d'un avantage vieillesse ou d'invalidité (arrêté du 22 mai 1970, J.O. du 7 juin).

Pensions militaires

VALEUR DU POINT

La valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité, défini à l'art. L. 8 bis du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, est fixé à 9,43 francs avec effet du 1^{er} janvier 1970 (décret n° 70-364 du 28.4.1970, J.O. du 29).

VEUVES DE GUERRE

Les montants annuels des pensions des veuves de soldats et des orphelins de guerre sont fixés comme suit, avec effet du 1^{er} janvier 1970 :

— Normal	4.314,00 F
— Réversion	2.376,00 F
— Spéciale	5.752,32 F

En conséquence, les différents plafonds de ressources, opposables aux veuves de guerre, pour bénéficier des allocations vieillesse (V.T.S. mère de famille, etc.) et du F.N.S., sont fixés respectivement à 7.402,32 F et à 8.652,32 F.

Chemins de fer secondaires

REVALORISATION DES PENSIONS

Les pensions des agents retraités des réseaux de chemins de fer secondaires d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways, sont majorées de 10,8 % avec effet du 1^{er} janvier 1970 (arrêté du 20 mai 1970, J.O. du 6 juin).

Budgets types et indices

TABLEAU N° 3 - Base 100 en 1957

En raison d'erreurs matérielles, certains budgets types ou indices publiés antérieurement, doivent être modifiés comme suit :

- C.F.D.T. : Janvier 1967 = 188,61 ; janvier 1968 = 197,88.
- F.O. : Janvier 1968 = 220,73.
- U.N.A.F. : Janvier 1967 = 199,17 ; janvier 1968 = 212,76.

Budget type détaillé

Budget type de la Commission Supérieure des Conventions Collectives chiffré par la C.G.T.

Célibataire parisien	15.7.69	15.9.69	15.10.69	15.1.70	15.4.70
Nourriture	254,81	254,49	255,12	257,73	259,41
Habitation	127,62	128,69	129,05	132,81	134,67
Habillement	90,43	94,29	95,96	97,69	97,81
Soins personnels ...	20,13	20,17	20,21	21,19	21,62
Blanchissage	37,75	38,10	38,17	40,07	40,07
Transports	66,50	67,00	67,00	69,57	77,48
Divers	71,16	72,32	72,66	74,28	75,72
Total	668,90	675,06	678,17	693,34	706,78

ABONNEZ-VOUS ET FAITES ABONNER VOTRE COMITÉ D'ENTREPRISE A

"LA VIE DES COLLECTIVITÉS OUVRIÈRES"

Revue des Comités d'entreprise et Organismes similaires du secteur public

LIRE AU SOMMAIRE DU NUMÉRO **38** [2^e TRIMESTRE 1970] :

- EDITORIAL : Réagir et agir.
- ACTUALITÉ : Marinca-Porticcio - à propos du « cadre de vie ».
- ÉCONOMIE : L'accord sur l'emploi dans la métallurgie et le rôle des C.E.
- CULTURE : Trois événements : Lénine, Gustave Courbet et la Commune de Paris. Sur une exposition de peinture.
- DIÉTÉTIQUE : Connaissez-vous le Laboratoire Coopératif d'Analyses et de Recherches ?
- LÉGISLATION. La taxe locale d'équipement.
- A propos de l'élection au C.E. de travailleurs Immigrés.
- En ouvrant notre courrier.
- INFORMATION : Il faut savoir...
- Table des articles parus en 1969.
- PRESSE : Flash-presse.

La vente se fait par abonnements. L'abonnement : 9 F par an. C.C.P. Paris 18-256-36 "La Vie Ouvrière" (V.C.O.).

Articles parus depuis un an dans la R. P. D. S.

TRAVAIL

Bâtiment et T.P. : indemnités de grand déplacement N° 300, p. 83 (fasc. 11)
 Certificat de travail N° 292, p. 187 (fasc. 9)
 Congés payés : le régime légal des 4 semaines N° 289-290, p. 99 (fasc. 7)
 Construction : 1 % patronal N° 298, p. 35 (fasc. 34)
 Conventions Collectives (liste) N° 297, p. 15 (fasc. 3)
 Horaire du travail (modification) N° 298, p. 29 (fasc. 4)
 Indemnités de licenciement N° 303, p. 153 (fasc. 9)
 Industries chimiques : accord national sur l'emploi du 3.3.1970 N° 299, p. 62 (fasc. 3)
 Maladie et licenciement N° 295, p. 245 (fasc. 9)
 Médecine du travail N° 296, p. 269 (fasc. 8)
 Métallurgie (accord sur l'emploi) .. N° 294, p. 221 (fasc. 3)
 Prud'hommes :
 - Recours N° 294, p. 229 (fasc. 15)
 Reçu pour solde N° 293, p. 197 (fasc. 9)
 Retraites complémentaires :
 - Conjoint survivants N° 303, p. 165 (fasc. 3)
 - Valeurs du point N° 298, p. 47 (fasc. 3)
 S.M.I.C. :
 - à compter du 1.10.1969 N° 295, p. 261 (fasc. 5)

S.M.I.C. au 1.3.1970 N° 299, p. 53 (fasc. 5)
 Travailleurs immigrés : droits des ressortissants de la C.E.E. N° 293, p. 203 (fasc. 38)
 Vente et fusion des entreprises N° 297, p. 5 (fasc. 2)

SÉCURITÉ SOCIALE

Affections de longue durée N° 293, p. 209 (fasc. 21)
 Allocations vieillesse (ressources limitées) N° 300, p. 85 (fasc. 28)
 Assurance maternité N° 296, p. 277 (fasc. 22)
 Capital-décès N° 295, p. 257 (fasc. 24)
 Compte individuel des cotisations .. N° 298, p. 31 (fasc. 25)
 Maladies professionnelles reconnues .. N° 297, p. 11 (fasc. 17)
 Prestations familiales au 1.8.1969 N° 293, p. 207 (fasc. 27)
 Revalorisation des pensions et rentes . N° 303, p. 161 (fasc. 25)

DIVERS

Accession à la propriété N° 300, p. 89 (fasc. 34)
 Autorité parentale N° 303, p. 167 (fasc. 42)
 Chiffres et textes nouveaux N° 299, p. 69 (En tête)
 H.L.M. : surloyer au 1.1.1970 N° 298, p. 67 (fasc. 33)
 Prêts et dettes N° 298, p. 42 (fasc. div.)
 Usagers de la route (permis de conduire, responsabilité civile, etc.) .. N° 292, p. 173 (fasc. div.)

BUDGETS-TYPES, INDICES DES PRIX ET S. M. I. C.

(Sur l'échelle mobile des salaires, voir « Le bilan social de l'année 1968 », pages 171 et suivantes)

TABLEAU N° 1

L'indice de référence correspondant au S.M.I.C. de 3,36 F est chiffré à 134,1 (*Journal officiel* du 1.3.1970 et art. 6 loi du 2.1.1970, J.O. du 4). Le S.M.I.C. sera augmenté lorsque l'indice national des 259 articles indiqué au tableau n° 2 aura atteint ou dépassé $134,1 \times 1,02 = 136,78$ et chaque année au 1^{er} juillet, en fonction de l'indice ministériel des salaires horaires publié au tableau n° 1.

L'indice ministériel du salaire horaire est l'indice d'ensemble pondéré des taux des salaires horaires (base 100 en janvier 1958) non compris les majorations pour heures supplémentaires et les primes de rendement établi par le Ministère des Affaires Sociales d'après une enquête auprès des établissements de plus de 10 salariés (MO, MS, OSI, P1 et P3).

L'indice du coût de la construction base 1 en 1941 est l'indice publié par la Fédération Nationale (patronale) du Bâtiment. Il est fréquemment utilisé pour l'indexation des primes d'assurances incendie, dégâts des eaux, etc.

L'indice I.N.S.E.E. de la construction a été établi conformément à l'article 8 du décret n° 880 du 22.9.1953 (J.O. du 23). L'indice d'un trimestre considéré est applicable aux versements et retraits effectués au titre de l'épargne construction au cours du trimestre suivant.

Voir les définitions de ces budgets types et indices dans le n° 287 de notre revue (mars 1969, page 71). IOE supprimé.

TABLEAU N° 2

Ce tableau est celui des chiffres du tableau n° 2 uniformément ramenés à la base 100 en janvier 1957.

TABLEAU N° 2 BUDGETS-TYPES ET INDICES (voir définitions R.P.D.S. n° 287)							
DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPP	259 art. Net.	259 art. Paris.
1969							
Janvier	644,94	353,7	565,42	1 600,69	1 836,07	127,0	128,6
Février		350,1	666,64	1 604,31	1 940,93	127,4	128,1
Mars		361,4	669,35	1 609,82	1 954,32	128,0	129,6
Avril	656,96	353,8	672,86	1 614,04	1 968,59	128,6	130,4
Mai		364,6	675,76	1 630,56	1 979,78	129,2	131,0
Juin		366,5	677,56	1 650,91	1 989,59	129,6	131,4
Juillet	668,90	367,9	680,11	1 635,26	1 988,98	130,2	132,1
Août		368,9	682,90	1 635,17	1 992,09	130,5	132,4
Septem.	675,06	370,5	686,67	1 644,16	2 000,23	131,2	133,1
Octobre	678,17	373,0	690,47	1 650,43	1 993,81	132,0	133,9
Novembre		374,0	693,23	1 659,11	2 004,80	132,6	134,6
Décembre		374,8	695,28	1 668,93	2 012,72	133,0	135,0
1970							
Janvier	693,34	378,3	701,31	1 677,20	2 019,57	134,1	136,1
Février		380,2	704,04	1 682,22	2 041,73	134,7	137,0
Mars		381,6	706,61	1 687,63	2 047,06	135,2	137,5
Avril	706,78					135,9	138,1

TABLEAU N° 1

DATES	SMIC horaire	Indice miniet. salaire horaire	INDICES TRIMESTRIELS DU COÛT DE LA CONSTRUCTION				
			DATES	Base 1 en 1914	Base 1 en 1959	Base 1 en 1941	INSEE base 100 au 4 ^e trim. 1953
1969							
Janv.	3,08	274,2	1 ^{er} trim.	555,84	55,98	48,69	195
Février	3,08		2 ^e trim.	558,80	55,27	49,31	196
Mars	3,08		3 ^e trim.	567,03	56,09	49,65	197
Avril	3,15	279,1	4 ^e trim.	575,53	56,83	50,08	197
Mai	3,15						
Juin	3,15						
1968							
Juillet	3,15	285,4	1 ^{er} trim.	587,65	56,13	51,46	198
Août	3,15		2 ^e trim.	585,91	56,94	53,36	201
Septem.	3,15		3 ^e trim.	627,08	62,02	54,58	209
Octobre	3,27	291,3	4 ^e trim.	645,21	63,82	56,26	213
Novembre	3,27						
Décembre	3,27						
1967							
Janvier	3,27	298,4	1 ^{er} trim.	654,62	64,75	56,83	216
Février	3,27		2 ^e trim.	668,38	66,11	58,28	216
Mars	3,36		3 ^e trim.	684,34	67,69	58,67	217
Avril	3,36	307,2	4 ^e trim.	710,55	70,28	60,44	219
Mal	3,36						
1970							
Janvier			1 ^{er} trim.	730,26			220

TABLEAU N° 2

TABLEAU N° 2 BUDGETS-TYPES ET INDICES (voir définitions R.P.D.S. n° 287)							
DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPP	259 art. Net.	259 art. Paris.
1969							
Janvier	644,94	353,7	565,42	1 600,69	1 836,07	127,0	128,6
Février		350,1	666,64	1 604,31	1 940,93	127,4	128,1
Mars		361,4	669,35	1 609,82	1 954,32	128,0	129,6
Avril	656,96	353,8	672,86	1 614,04	1 968,59	128,6	130,4
Mai		364,6	675,76	1 630,56	1 979,78	129,2	131,0
Juin		366,5	677,56	1 650,91	1 989,59	129,6	131,4
Juillet	668,90	367,9	680,11	1 635,26	1 988,98	130,2	132,1
Août		368,9	682,90	1 635,17	1 992,09	130,5	132,4
Septem.	675,06	370,5	686,67	1 644,16	2 000,23	131,2	133,1
Octobre	678,17	373,0	690,47	1 650,43	1 993,81	132,0	133,9
Novembre		374,0	693,23	1 659,11	2 004,80	132,6	134,6
Décembre		374,8	695,28	1 668,93	2 012,72	133,0	135,0
1970							
Janvier	693,34	378,3	701,31	1 677,20	2 019,57	134,1	136,1
Février		380,2	704,04	1 682,22	2 041,73	134,7	137,0
Mars		381,6	706,61	1 687,63	2 047,06	135,2	137,5
Avril	706,78					135,9	138,1

TABLEAU N° 3

TABLEAU N° 3 EVOLUTION COMPAREE DES BUDGETS-TYPES ET INDICES (Base 100 en janvier 1957)							
Date	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPP	259 art. Net.	259 art. Paris.
1969							
Janv.	230,64	210,51	233,85	225,05	242,46	180,8	183,0
Février		211,33	234,28	225,56	243,07	181,4	183,8
Mars		212,08	235,23	226,33	244,70	182,2	184,5
Avril	234,94	213,38	238,48	226,82	246,83	183,0	185,7
Mai		214,00	237,48	229,24	247,94	184,0	186,6
Juin		215,09	238,12	232,11	249,17	184,5	187,1
Juillet	239,21	215,91	239,01	229,89	250,34	185,4	188,1
Août		216,50	239,99	229,89	249,48	185,8	188,5
Septem.	241,41	217,43	241,32	231,16	250,50	186,8	189,5
Octobre	242,52	218,90	242,65	232,03	249,71	187,9	190,6
Novembre		219,48	243,62	233,26	251,07	188,7	191,8
Décembre		219,95	244,34	234,64	252,06	189,4	192,2
1970							
Janvier	247,94	222,01	246,46	235,80	252,92	190,9	193,8
Février		223,12	247,42	236,50	255,69	191,77	195,04
Mars		223,94	248,32	237,26	256,36	192,48	195,75
Avril	252,75					193,47	196,61