

OCTOBRE 1970

Col

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Pages

- L'actualité juridique 222 et 249

- **LES DELAIS DE PREAVIS**
en cas de rupture du
contrat de travail 225

- La jurisprudence sur les
ACCIDENTS DU TRAJET 233

- L'introduction de la main-
d'œuvre immigrée en
France
par Max PETIT 235

- LE DROIT DE VOTE et
son exercice aux élections
politiques
par Yvette GAUTIER 241

- LE BRUIT A L'ENTREPRISE
par Gilbert THOMAS 247

- Chiffres et taux en vigueur 251

- Budgets-types et indices des prix 252

N° 306

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 : 6 F - Abonnement : un an 35 F. Compte chèque 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

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

TRAVAIL

Elections d'entreprises

CONVOCATION DES PARTIES PAR LE JUGE

Encourt la cassation, le jugement qui ne mentionne comme parties à l'instance que l'employeur et une organisation syndicale, alors que sept délégués intéressés n'ont pas été avertis de la contestation soulevée (Cass. soc. 5 mai 1970, Divers c/ CFDT et Sté Bonneterie Cévenole). C'est le juge qui doit convoquer les parties et réparer éventuellement une omission (Cass. soc. 4 mars 1970 Divers c/ Centre psychothérapique St-Joseph).

Toutefois, ce moyen ne doit pas être soulevé pour la première fois devant la Cour de Cassation, alors que la recevabilité de la demande n'a pas été contestée devant le tribunal d'instance par la partie qui avait présenté sa défense au fond (Cass. soc. 4 juin 1970, Badey, JCP Somm. 1970-196).

Sur la convocation des parties par le juge du Tribunal d'instance, voir M. Cohen « Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise », pages 321-322.

Conventions collectives

INDEMNITÉ POUR MALADIE

Quand une convention collective applicable dans une entreprise stipule qu'en cas de maladie, le salarié doit percevoir « tout son traitement » ou son salaire à « plein tarif » en cas de maladie (en déduisant toutefois les prestations versées par la Sécurité Sociale), l'indemnité pour maladie doit comprendre toutes les sommes fixes ou variables qu'aurait perçues le salarié s'il avait effectivement travaillé, y compris les primes d'intéressement (Cass. Soc. 5.5.1970, M. c/ Sté Marseillaise Bergerat-Monnayeur et Cie).

MALADIE UN JOUR DE FÊTE

En présence des dispositions d'une convention collective précisant que le paiement du jour férié « sera également dû lorsque l'absence de l'ouvrier, présent l'avant-veille du jour férié, résultera d'une maladie ou d'un accident de travail... », le salarié qui est tombé malade le lundi de Pâques a droit au paiement de ce jour férié.

En effet, l'avant-veille du jour férié étant en l'espèce, un samedi et cette journée n'étant habituellement pas travaillée, pour examiner les conditions imposées par la convention collective, il y avait lieu de prendre en

considération la présence pendant les jours de travail ayant précédé le lundi de Pâques, jour férié. (Prud. Bourges, 23 juin 1969, Baudais c/ Mathieux).

Congés payés

TRAVAIL TEMPORAIRE

Le salarié d'une entreprise de travail temporaire, victime d'un accident du travail, doit percevoir l'indemnité de congés payés pour la période d'absence consécutive à l'accident du travail quand le contrat de travail intervenu entre les parties ne contient aucune date précise sur son expiration, celui-ci étant considéré comme contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 11.2.1970, Europe Industrie c/ Gros).

Sur les congés payés, voir R.P.D.S. n° 289-290, fasc. 7 du Man. Jur.

FAUTE LOURDE

La succession de fautes légères ne constitue pas une faute lourde entraînant la perte de l'indemnité de congés payés pour le salarié licencié (Cass. Soc. 21.5.1970, G. c/ « Fournitures Industrielles »).

Sur la définition de la faute lourde en matière de congés payés, voir R.P.D.S. n° 289-290, fasc. 7 du Man. Jur.

Faute grave

APPRÉCIATION EXCLUSIVEMENT RÉSERVÉE

AUX TRIBUNAUX

La qualification de la faute donnée par un accord individuel ou collectif ne saurait être déterminante, seuls les juges ayant le pouvoir de dire s'il y a ou non faute grave, voire lourde. (Appel Paris 22^e ch. 4 mars 1970, Gaz Pal. 18.7.1970). Dans le même sens : Cass. soc. 23.4.1959, bull. p. 415, n° 505 ; Cass. soc. 28.1.1970, ICE 1970.330.

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

COUPS ET BLESSURES PROVOQUÉS

PAR UN CHEF D'ÉQUIPE

Le seul fait qu'un salarié se soit battu avec son chef d'équipe n'est pas suffisant pour justifier un renvoi sans préavis dès lors qu'il est démontré qu'à la suite d'une discussion, c'est le chef d'équipe qui a lancé un projectile sur le salarié et l'a blessé.

En l'espèce, les juges avaient relevé que le comportement du chef d'équipe dans cette affaire, n'avait pas été celui d'un chef. (Prud. Paris, sect. alim. 9.10.1969, Mouhou c/ Sté les fils de Falck Roussel).

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

EMPLOI DE FONDS NON JUSTIFIÉ

Bien que détaché par l'employeur pour assurer la gestion d'un Fonds d'aide exceptionnelle constitué dans le cadre d'un comité d'entreprise, le salarié qui se révèle incapable de produire les justifications relatives à l'emploi des fonds qui lui sont confiés commet une faute grave justifiant son licenciement sans indemnité. (Cass. soc. 5.5.1970, Ciceron c/ Air France).

Jours fériés

PAIEMENT BÉNÉVOLE

Si un employeur « ne peut pas valablement infliger à son personnel une sanction même indirecte pour avoir exercé son droit de grève », il a néanmoins « la possibilité de tenir compte, dans l'attribution de jours fériés bénévoles institués en sus du salaire proprement dit, de l'avantage qu'il estime retirer de la continuité de présence des salariés pour récompenser une activité profitable à l'entreprise » (Cass. soc. 26.2.1970, Divers c/ Michelin cassant Prud. Bourges, cité R.P.D.S. n° 279, fasc. 4 du Man. Jur.). Dans le même sens : jurisprudence sur les primes anti-grève citée dans la R.P.D.S. n° 241, fasc. 12 du Manuel.

Cette décision critiquable perd de son efficacité dans la mesure où les conventions collectives multiplient le paiement de tous les jours fériés.

PAIEMENT DE LA SAINT-ÉLOI EN VERTU D'UN USAGE

Pour la plupart des salariés de la métallurgie du Nord et du Pas-de-Calais, la Saint-Eloi est un jour férié, chômé et payé.

Pour avoir refusé le paiement de cette journée, à des salariés qui soutenaient que conformément à un usage ancien et constant, la journée de la Saint-Eloi avait toujours été chômée et payée, la Cour de Cassation a censuré la décision du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes. (Cass. soc. 30.4.1970, Divers c/ Sté industrielle Delattre Levivier).

Mensualisation

Depuis la déclaration commune interprofessionnelle du 20 avril 1970, signée par les organisations patronales et syndicales engageant celles-ci à conclure des accords de mensualisation au niveau des branches professionnelles, onze accords nationaux ont été réalisés :

Branches professionnelles nationales	Date de l'accord	Nombre de salariés concernés (a)
Bâtiment et trav. publics	31. 7.1970	1.500.000
Cartonnages	7. 7.1970	20.000
Charbonnages	20. 7.1970	105.000
Chimiques industries Ciments (fabrication)	18. 9.1970	12.000
Métallurgie	10. 7.1970	1.400.000
Papier-carton (prod. transf.)	29. 7.1970	80.000
Pharmacie (industr.)	6. 7.1970	25.000
Sidérurgie	10. 7.1970	100.000
Sucre (raff. et sucrerie)	22. 5.1970	30.000
Textiles	7.10.1970	370.000

(a) Après mensualisation réalisée globalement.

Les accords doivent déterminer les étapes successives de la mensualisation et le délai au terme duquel elle

sera globalement réalisée. Ils doivent apporter au personnel horaire des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel.

Il est à signaler que la mensualisation existait déjà dans de nombreuses entreprises et que des accords nouveaux ont été réalisés pour améliorer les dispositions nationales ou pour instituer la mensualisation quand celle-ci n'a pas encore été négociée sur le plan national.

La déclaration commune a d'ailleurs prévu de faire le point sur la mensualisation avant le 20 décembre 1970.

Salaire au forfait

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En l'absence de contrat écrit, le salarié embauché moyennant un salaire au forfait calculé sur 45 heures de travail hebdomadaire, doit percevoir les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée (Cass. Soc. 10.6.1970, C... c/ Sté Sofanem).

Sur les heures supplémentaires, voir la R.P.D.S. n° 263, fasc. 4 du Man. Jur.

Bulletin de paie

REMISE OBLIGATOIRE

En vertu de l'article 44 « a » du Livre I du Code du Travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'occasion du paiement de ses rémunérations, un bulletin de paie. Cette disposition doit être respectée, y compris lorsqu'il s'agit de commissions payables annuellement. Même s'il ne subit aucun préjudice, le salarié est en droit de réclamer la remise de ces bulletins (cass. soc. 12.5.1970, G... c/ Sté Verney et Lafont).

Sur le bulletin de paie, voir la R.P.D.S. n° 276, fasc. 6 du Man. Jur.

Heures supplémentaires

AVANTAGES ACQUIS

Les heures supplémentaires rémunérées de façon plus avantageuse que la convention collective et versées pendant deux ans aux salariés d'une entreprise doivent être considérées comme un avantage acquis (Cass. Soc. 5.3.1969, Bull. p. 129, n° 153).

Sur les heures supplémentaires, voir R.P.D.S. n° 263, fasc. 4 du Man. Jur.

Salaires

BARÈME DE LA SAISIE ARRÊT

Un décret n° 70-861 du 11.9.1970 (J.O. du 26) modifie comme suit les proportions et tranches visées à l'article 61 du Livre I du Code du Travail (voir R.P.D.S. n° 284, fasc. 6 du Man. Jur.), selon lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables et cessibles : 1/20 jusqu'à 4.000 F ; 1/10 de 4.001 à 8.000 F ; 1/5 de 8.001 à 12.000 F ; 1/4 de 12.001 à 16.000 F ; 1/3 de 16.001 à 20.000 F ; 2/3 de 20.001 à 24.000 F ; la totalité au-delà de 24.000 F.

COMPENSATION

Aux termes de l'article 1291 du Code civil, la compensation ne peut avoir lieu qu'entre deux dettes également liquides et exigibles. Dès lors, aucune compensation n'est possible entre les salaires dus à un travailleur, par ailleurs actionnaire de la Société Anonyme, et le montant non exigible d'une certaine partie des actions souscrites par lui, aucune assemblée générale n'ayant donné son accord à cette libération anticipée. (Cass. Soc. 17 juin 1970, S.E.R.E. c/ Belin).

Sur cette question, voir la R.P.D.S. n° 195, fasc. 2 du Man. Jur.

Réductions d'horaires

PRISE EN COMPTE DES TEMPS DE PAUSE

A défaut de clause contraire, la réduction du temps de travail résultant d'un accord national affecte pro-

portionnellement le temps consacré aux pauses journalières, payées comme temps de travail. Dès lors que ces pauses rémunérées ont été instituées pour assurer un repos nécessaire au cours de périodes de travail particulièrement longues, l'existence d'un usage de ce chef, qui était fonction de la durée du travail, ne fait pas obstacle, en cas de diminution de cette durée du travail, à une réduction corrélative de celle des pauses». (Cass. Soc. 10 juin 1970, Sté U.R.G., ind. du pétrole, c/ Divers).

Règlement judiciaire

MONTANT DE L'ACOMPTÉ IMMÉDIAT

Le montant des créances bénéficiant d'un superprivilège est limité à un plafond mensuel (voir R.P.D.S. n° 275.1968, p. 57). Ce plafond mensuel a été fixé à 1.466,63 F.

Le montant de l'acompte, versé immédiatement aux salariés à titre provisionnel et correspondant à un mois de salaire, est limité à 1.466,63 F (décret n° 70.862 du 11.9.1970, J.O. du 26).

Vente et fusion

TRANSFERT DE CONCESSION A UN NOUVEL EMPLOYEUR

L'article 23 du Code du Travail qui prévoit le maintien des contrats en cours, en cas de modification survenant dans la situation juridique de l'employeur, doit recevoir application en cas de transfert de concession à un nouvel employeur, dès lors qu'il est démontré que le nouveau bénéficiaire de la concession « avait poursuivi l'ancienne activité du fonds de commerce, avec le même personnel de direction et la majeure partie du personnel d'exécution », même si cette activité se poursuit dans un local distinct ouvert à quelque distance de l'ancien fonds de commerce.

En l'espèce, les trois salariés demandeurs qui, après le transfert de concession, étaient restés pendant 4 mois au service de leur ancien employeur pour terminer l'inventaire, s'étaient considérés comme licenciés dès la fermeture définitive de l'exploitation. La Cour de Cassation a approuvé la décision qui les avait déboutés de leurs demandes en indemnités de rupture dirigées contre leur ancien employeur au motif « qu'il n'y avait pas eu rupture des contrats qui se poursuivaient avec le nouveau dirigeant de la même entreprise » (Cass. Soc. 18.6.1970, Divers c/ Bondu).

Sur les droits des salariés en cas de fusion des entreprises, voir la R.P.D.S. n° 297, fasc. 2 du Man. Jur.

Mise à la retraite

NON-CUMUL D'INDEMNITÉS

Dès lors qu'une convention collective exclut le cumul des indemnités de congédiement et des allocations de retraites complémentaires, un salarié ne peut pas prétendre au versement de l'indemnité de congédiement s'il est mis à la retraite dans le cadre d'un régime agréé par le Ministre et à l'âge normal prévu par ce régime. L'intéressé a le choix entre le régime de retraite

Accidents du travail

SURVENANCE A LA CANTINE

Doit être reconnu comme accident du travail, l'accident survenu à la cantine, pendant la pause de midi, dès lors qu'il est établi que la victime y prenait habituellement son repas avec l'assentiment du chef d'entreprise qui, selon ses propres dires, en assurait la gestion et l'organisation intérieure, y donnant même des directives pour l'exécution du travail de l'après-midi (Cass. Soc. 11.6.1970, Caisse maladie rég. paris. c/ J. Malville).

et une indemnité égale à celle de congédiement, mais il ne peut pas bénéficier des deux. (Cass. Soc. 4.2.1970, Dr. Ouv. 1970-167. Cass. Soc. 4.11.1969, Bull. p. 480, n° 573).

Formation professionnelle

COMITÉS RÉGIONAUX

Les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement des comités régionaux de la formation professionnelle sont fixés par les décrets n° 70-826 et 827 du 16.9.1970, J.O. du 19, p. 8770.

Médecine du travail

TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE SPÉCIALE

Un arrêté du 22.6.1970 (J.O. du 12.9), fixe la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale. Cette liste est identique à celle qui était prévue par l'arrêté du 13.10.1954 (R.P.D.S. n° 180, fasc. 8 du Man. Jur.).

Fiche spéciale.

La fiche médicale spéciale remise au salarié lorsqu'il en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise (voir R.P.D.S. n° 296, p. 274, fasc. 8 du Man. Jur.), est établie par le médecin du travail à partir du dossier médical. Cette fiche doit comporter notamment les indications suivantes : identification du travailleur, date d'entrée dans l'entreprise, dernier poste de travail, éléments particuliers notés à l'occasion des éléments cliniques, date et résultat du dernier examen radiologique pulmonaire, date du dernier examen clinique et conclusion d'aptitude. (Arrêté du 23.6.1970, J.O. du 12.9, complété par l'instruction ministérielle TE-2/70 du 29.6.1970, non parue au J.O.).

INSPECTION MÉDICALE DU TRAVAIL

Une instruction ministérielle précise le rôle de l'inspection médicale et de la main-d'œuvre en matière d'examen complémentaires en médecine du travail, notamment en ce qui concerne la détermination de l'aptitude au travail et du dépistage des maladies à caractère professionnel (instruction minist. TE4/70 du 1.7.1970, non parue au J.O.).

Agriculture

CONTRAT DE TRAVAIL A SALAIRE DIFFÉRÉ

Les salaires théoriques départementaux (salaire différé) applicables aux ouvriers et servantes de ferme participant à l'exploitation familiale et laissant dans cette exploitation les sommes qui pourraient représenter le paiement de leur travail viennent d'être fixés pour l'année 1969 par l'arrêté du 11.6.1970, J.O. du 2.7, p. 6224.

Actionnariat

RÉGIE RENAULT

Le décret d'application de la loi sur l'actionnariat des travailleurs de la Régie Renault est paru au J.O. du 21.7.1970. (Décret n° 70-652 du 8.7.1970).

SÉCURITÉ SOCIALE

Dans ce cas d'espèce, l'intéressée était tombée en glissant sur des débris de légumes et s'était blessée avec le verre — fourni par l'employeur — qu'elle tenait à la main.

Rachat et revalorisations ultérieures.

La Cour de Cassation confirme que les majorations légales (revalorisation annuelle par exemple), ne peuvent pas s'appliquer aux rentes — ou partie de rente — converties en capital à la suite d'un rachat (Cass. Soc. 28.5.1970, B.J. n° 37-1970, G 24).

(Suite page 249.)

Cl. fasc. 9 (annule R.P.D.S. n° 270, p. 221 à 226).

LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

en cas de rupture du contrat de travail

par Max PETIT

LORSQUE le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, ce qui est le cas le plus fréquent, une règle particulière oblige l'employeur et le salarié qui désirent se séparer, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, à se prévenir suffisamment à l'avance.

Le congé donné par l'un ou par l'autre ne prend effet qu'au bout d'un certain délai, après un avis préalable, d'où l'expression "délai-congé" employée pour désigner ce qu'on appelle "préavis" dans le langage courant.

Les incidences d'une rupture du contrat de travail n'étant évidemment pas les mêmes pour l'employeur et pour le salarié, les délais de prévenance sont en général différents, selon que l'initiative de rompre vient de l'un ou de l'autre.

La durée du préavis peut être fixée par les usages locaux ou professionnels, par les conventions collectives ou par la loi.

P L A N

	PAGES		PAGES
1. Les différents délais de préavis	225	4. Exécution du préavis	229
A. - Préavis légaux.		A. - Dispense d'exécution.	
B. - Préavis conventionnels.		B. - Conditions d'exécution du préavis.	
C. - Préavis d'usage.		5. L'indemnité compensatrice de préavis ..	231
D. - Préavis spéciaux.		A. - Définition.	
2. Durée du préavis selon l'ancienneté ..	227	B. - Montant.	
A. - Ancienneté inférieure à six mois.		6. Perte du droit au préavis	232
B. - De six mois à deux ans d'ancienneté.		A. - Faute grave.	
C. - Après deux ans de présence.		B. - Cas de force majeure.	
3. Définition de l'ancienneté requise	228	C. - Fait du prince.	
A. - Absences à déduire de l'ancienneté.			
B. - Absences prises en compte dans l'ancienneté.			

1. - Les différents délais de préavis.

Le préavis trouve ses origines dans les usages traditionnels. Une loi du 19 juillet 1928 donna à ces usages un caractère impératif en frappant de nullité tout contrat individuel ou règlement intérieur tendant à les réduire ou à les supprimer.

Cette disposition légale est toujours en vigueur, en ce qui concerne les salariés, mais à deux reprises, le législateur est intervenu pour fixer aux employeurs des délais minima de préavis à respecter, en cas de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il en résulte qu'aujourd'hui, la réglementation applicable en matière de préavis peut provenir de la loi, des conventions collectives, des usages ou de

dispositions spéciales applicables à certaines professions.

A - PRÉAVIS LÉGAUX

1) PRÉAVIS D'UN MOIS

La loi du 19 février 1958 qui a modifié l'article 23 du Code du Travail dispose **qu'en cas de licenciement, le délai de préavis ne peut pas être inférieur à un mois si le salarié a une « ancienneté de services d'au moins six mois continus ».**

Il en est ainsi dans toutes les professions soumises au Code du Travail, y compris pour les travailleurs à domicile, les femmes de ménage et les ouvriers du bâtiment.

2) PRÉAVIS DE DEUX MOIS

Depuis une ordonnance du 13 juillet 1967 (1), les salariés licenciés qui ont **deux ans d'ancienneté**

(1) Ord. n° 67-581 du 13.7.1967, J.O. du 19.7.1967, Dr. Ouv. 1967-283 modifiée par la loi du 17.12.1968, J.O. du 18.

ont droit, sauf en cas de faute grave, **au choix de l'employeur** :

- soit à un préavis de deux mois ;
- soit à un préavis d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale.

Cette disposition est applicable à tous les salariés soumis au régime des conventions collectives, aux agents civils **non fonctionnaires** de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, aux agents **non titulaires** des collectivités locales employés de façon permanente (2). Elle s'applique également aux salariés des entreprises nationales et des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les entreprises nationales possèdent ensemble au moins 30 % du capital (3) ainsi qu'aux salariés relevant 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.

B - PRÉAVIS CONVENTIONNELS

Les conventions collectives ne peuvent pas comprendre des dispositions moins avantageuses pour le salarié que celles qui résultent de la loi du 19 février 1958 et de l'ordonnance du 13 juillet 1967. Par contre, elles peuvent valablement améliorer ces dispositions légales ou les compléter.

C'est ainsi que les conventions déterminent généralement le préavis applicable :

- en cas de démission du salarié, quelle que soit son ancienneté ;
- en cas de licenciement d'un salarié ayant une ancienneté inférieure à six mois ;
- en cas de licenciement des ingénieurs et cadres supérieurs.

C - PRÉAVIS D'USAGES

En raison des dispositions légales actuelles et de la multiplication des conventions collectives traitant notamment du « délai-congé », fort peu de salariés revendiquent le bénéfice d'usages locaux ou professionnels.

De plus, les **conventions collectives** peuvent déroger aux usages, dans un sens défavorable au salarié, en abrégant la durée du préavis (4).

Néanmoins, lorsqu'un usage est établi, il s'applique en priorité aux dispositions **légales** prévoyant un préavis plus court. Ainsi, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que « le préavis minimum accordé à un cadre, suivant les usages pratiqués, à défaut de convention collective, est de trois mois » (5).

En vertu des usages, les salariés horaires et mensuels ayant une ancienneté inférieure à six mois bénéficient généralement d'un préavis fixé à une semaine pour les premiers et un mois pour les

seconds. Dans le bâtiment, selon l'ancienneté et la qualification du salarié, le préavis usuel peut varier d'une heure à une semaine (6).

D - PRÉAVIS SPÉCIAUX

La loi a fixé une durée spéciale du délai-congé dans les cas suivants :

1° MUTILÉS A PLUS DE 60 %

En cas de licenciement, la durée du préavis, telle qu'elle est fixée par la loi du 19.2.1958, par les usages ou par une convention collective, est toujours **doublée** pour les mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60 %, ainsi que pour les travailleurs handicapés classés en catégorie « C » et comptant pour deux unités (7).

Toutefois, sauf accord, convention ou usage plus favorable, cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le préavis à plus de deux mois.

Il en résulte les conséquences suivantes :

— **Pour les salariés « horaires »** ayant une ancienneté supérieure à six mois, le préavis est de **deux mois**. Pour ceux qui ont moins de six mois d'ancienneté, le préavis est égal au **double** du préavis d'usage ou conventionnel, sans pouvoir dépasser deux mois.

— **Pour les mensuels** à qui l'usage donne normalement droit à un préavis d'un mois, quelle que soit leur ancienneté, et pour ceux qui ne bénéficient pas d'un préavis « normal » supérieur à deux mois, le préavis des mutilés est porté à la limite de **deux mois**.

Bénéficiaires.

L'ancien texte de 1924, aujourd'hui abrogé, n'était applicable qu'aux pensionnés de guerre.

Par contre, la loi actuelle parle seulement de « mutilés » (7). A notre avis, il n'est donc pas nécessaire d'être mutilé « de guerre », ni « pensionné » pour avoir droit au préavis doublé.

Par exemple, un accidenté du travail ayant 60 % d'incapacité devrait bénéficier du préavis double.

Ainsi, il a été jugé (8) qu'avait droit à deux mois de préavis la salariée congédiée au cours d'un arrêt de travail dû à un grave accident de travail (plusieurs doigts sectionnés). Le tribunal s'est basé sur le fait que l'intéressée s'était vue attribuer une rente d'incapacité permanente partielle au taux de 65 %, bien que, dans cette affaire, ce n'est que plusieurs mois après le licenciement que fut fixé le taux de l'I.P.P. Comme l'incapacité effective a débuté le jour de l'accident, le bien-fondé de la réclamation du **préavis doublé** a été admis.

D'autre part, bénéficient également de ces dispositions, **les handicapés physiques classés en catégorie**

(5) Cass. soc. 17.11.1960, Inf. Soc. 1960-961.

(6) Préau et Riffard : « Les délais de préavis d'après les usages et les conventions collectives », 3^e édition 1947.

(7) Loi n° 60-1434 du 27.12.1960, J.O. du 29, abrogeant notamment l'article 12 de la loi du 26.4.1924 et l'article 17 de la loi du 23.11.1957 qui traitaient du préavis doublé, d'une part pour les pensionnés de guerre, et d'autre part pour les handicapés physiques. L'article 5 de la loi du 27.12.1960 désormais applicable à ces deux catégories de diminués physiques précise : « En cas de licenciement, la durée du préavis déterminé en application de l'article 23 du livre I du Code du Travail est doublée pour les mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60 %, ainsi que pour les bénéficiaires de la loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés comptant pour deux unités au titre de l'article 12, alinéa 2 de ladite loi, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de deux mois la durée du délai congé ... »

(8) Prud. Seine (métaux) 13.11.1964, Chesnot c/Sté Timken.

(2) Art. 3 de l'ordonnance 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.

(3) 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 finances pour 1959 (J.O. du 31.12.1958, p. 12088).

(4) Cass. soc. ch. réunies, 22.6.1966, Bull. p. 1 n° 1, JCP 14844 note G.H.C. ; Cass. soc. 21.12.1961, Bull. p. 868 n° 1087 ; Cass. soc. 16.6.1959, Bull. p. 662 n° 827 ; Cass. soc. 12.12.1958, Bull. p. 1035 n° 1347.

C (handicap définitif grave) (9). A cet effet, il leur est recommandé de se faire délivrer, par la commission départementale d'orientation des infirmes, un certificat prouvant leur classement dans cette catégorie C.

En cas de démission du mutilé ou de l'handicapé physique, le préavis à donner n'est pas doublé mais reste égal à celui résultant des usages ou des conventions collectives.

2° JOURNALISTES

Le Code du Travail fixe la durée du préavis de 1 à 2 mois selon l'ancienneté (10). La combinaison de ces dispositions particulières et de celles résultant de l'ordonnance de juillet 1967 fixe le préavis des journalistes à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois, ou 1 mois accompagné d'une indemnité spéciale, pour une ancienneté comprise entre 2 et 3 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 3 ans.

3° VOYAGEURS REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

La durée du préavis des V.R.P. liés par un contrat à durée indéterminée ne peut être inférieure à :

- 1 mois pour la première année de travail ;
- 2 mois durant la seconde année ;
- 3 mois au-delà de la seconde année (11).

4° CONCIERGES D'IMMEUBLES A USAGE D'HABITATION

Afin de leur permettre de rechercher un autre logement, la loi (12) fixe à 3 mois le préavis des concierges d'immeuble à usage d'habitation.

2. - Durée du préavis selon l'ancienneté.

Il ressort des différents délais de préavis analysés ci-dessus que, d'une manière générale, **la durée du préavis applicable en cas de licenciement varie avec l'ancienneté** du salarié. Trois périodes différentes sont à distinguer.

A - ANCIENNETÉ INFÉRIEURE A SIX MOIS

Pour les salariés licenciés n'ayant pas six mois d'ancienneté, la durée du préavis n'est pas fixée par la loi, mais par les usages ou les conventions collectives. Elle peut être supérieure, égale ou inférieure à un mois, selon le cas. En général, le préavis d'usage est d'une semaine pour la plupart des ouvriers d'industrie et d'un mois pour les mensuels. Sur la durée exacte du préavis d'usage, consulter toujours le syndicat C.G.T. de la profession.

B - DE SIX MOIS A DEUX ANS D'ANCIENNETÉ

A partir de six mois d'ancienneté dans l'entreprise, la loi précise qu'en cas de licenciement, le préavis ne peut pas être inférieur à un mois. Par contre, si c'est le salarié qui vient à démissionner, la durée du préavis reste fixée par les usages ou les

(9) Sur le statut des handicapés physiques, voir la R.P.D.S. n° 235, novembre 1964, fasc. 11 du Man. Jur.

(10) Art. 29 c, livre I.

(11) Art. 29 I, livre I.

(12) Art. 4, Loi du 13 janvier 1939, J.O. du 17, et décret du 10.8.1939.

conventions collectives. Dans ce cas, les ouvriers de l'industrie pourront généralement quitter l'employeur après avoir observé un préavis de huit jours, même si cette démission est donnée pendant l'exécution du préavis de licenciement d'une durée plus longue signifié par l'employeur.

C - A PARTIR DE DEUX ANS DE PRÉSENCE

A partir de deux ans d'ancienneté, l'employeur qui licencie un salarié bénéficie d'un choix dans la fixation du délai-congé :

- soit deux mois ;
- soit un mois accompagné d'une indemnité spéciale calculée à raison de 1/20 de mois ou 10 heures de salaire « moyen » par année de service dans l'entreprise.

1) LE DROIT D'OPTION DE L'EMPLOYEUR

C'est l'employeur qui choisit celle des deux options qu'il entend adopter, sans qu'il soit tenu d'appliquer la même option à tous les salariés, sauf, selon le ministre du travail, s'il s'agit d'un licenciement collectif (13).

En principe, l'employeur doit exercer son droit d'option au moment de la notification du licenciement, notamment dans la lettre recommandée qu'il doit adresser à cet effet au salarié (voir plus bas). Selon le ministre, la décision de l'employeur doit être considérée comme irrévocable dès qu'elle a été notifiée au salarié (14). Mais la question s'est posée de savoir ce que devenait ce droit d'option, lorsque l'employeur ne l'utilise pas et licencie le travailleur, au mépris de la loi, soit avec un seul mois de préavis, soit sans respecter aucun préavis, en invoquant à tort une faute grave.

La Cour de cassation a répondu à la première hypothèse en précisant qu'en licenciant le salarié avec un seul mois de préavis, l'employeur manifestait par là son choix pour la non-prolongation du délai-congé pour un deuxième mois et qu'il n'était redevable que de l'indemnité spéciale (15). Cette position n'est pas toujours suivie par les premiers juges qui considèrent que, dans ce cas, l'employeur peut être condamné au paiement d'un deuxième mois de salaire (16).

En ce qui concerne la deuxième hypothèse (licenciement sans aucun préavis), la majorité des décisions rendues à ce jour estiment que, dans ce cas, le salarié peut réclamer et obtenir devant les tribunaux une indemnité compensatrice égale à deux mois de salaire (17). Certains tribunaux considèrent,

(13) Circ. min. du 2.2.1968 (non parue au J.O.), Textes Trav. 6/68, n° 6640.

(14) Circ. min. du 1.9.1967, Dr. Ouv. 1967-374.

(15) Cass. soc. 22.10.1969, D. 1970-368 note Yves Saint Jours ; dans le même sens : Prud. Paris (métaux) 5.7.1968, Cah. Prud. 1968-235.

(16) Aix-en-Provence, 9^e ch. 24.9.1969 Levantis c/ Sté Nogen-sen ; Prud. St-Nazaire, 26.3.1969, Dr. Ouv. 1969-188.

(17) Prud. Marseille 14.11.1967, Fernandez c/ S.I.C.A.M. ; Prud. Troyes (ind.) 4.12.1967, Cah. Prud. 1968-176 ; Prud. Seine (mét.) 22.12.1967, Cah. Prud. 1968-130 ; Prud. Marseille 30.1.1968, Licata c/ Sté Bagnis ; Prud. Marseille 8.2.1968, Dame Bouley-Dupart c/ Sté Deweka-France ; Prud. Marseille 2.5.1968, Dlle Brivoizac c/ Clinique Bouchard ; Aix-en-Provence, 9^e ch. 30.1.1969, Cohen c/ Falco ; Prud. Colmar 25.3.1969, Cah. Prud. 1969-148 ; Trib. inst. Bar-sur-Aube 17.10.1969, Cugny c/ La Finition du Siège ; Prud. Troyes 26.1.1970, Dame Beati c/ Souchet ; Prud. Troyes (comm.) 24.2.1970, D. c/ Brasserie de la Comète accordant au salarié l'option la plus favorable qui, en l'espèce, était le mois de préavis accompagné de l'indemnité spéciale (33 ans d'ancienneté).

par contre, que la loi n'impose aucun délai à l'employeur pour exercer son choix en matière de préavis et qu'il peut encore exercer son droit d'option après le licenciement, jusque devant le tribunal (18). Certaines décisions vont même plus loin et condamnent l'employeur, au choix de ce dernier : « soit à une indemnité de deux mois de préavis, soit à une indemnité d'un mois accompagnée d'une indemnité spéciale » (19), ce qui aboutit à prolonger le droit d'option de l'employeur jusqu'après le jugement.

Nous considérons, avec plusieurs commentateurs (20) que le délai-congé de deux mois constitue désormais le principe de base (21) avec faculté pour l'employeur d'opter pour l'autre solution au moment du licenciement, **mais pas plus tard**. Le droit d'option n'est pas perpétuel et en permettre l'exercice à retardement risquerait d'encourager les employeurs à prononcer à la légère des licenciements sans préavis, sachant qu'ils n'auraient rien à y perdre.

2) L'INDEMNITÉ SPÉCIALE

Comme nous l'avons vu, l'indemnité spéciale (qui est sans rapport avec un second mois de préavis), se calcule à raison de 1/20 de mois ou 10 heures de salaire « moyen » par année de service dans l'entreprise.

À notre avis, le salarié peut choisir la solution qui lui est la plus favorable, sans que l'employeur soit tenu d'appliquer la formule « 10 heures de salaire » aux travailleurs horaires et celle de « 1/20 de mois » aux mensuels, comme le recommande le ministre du travail (22).

Quelle que soit la méthode adoptée, le salaire « moyen » à prendre en considération pour calculer l'indemnité spéciale est celui des trois derniers mois de travail effectif précédant le licenciement. Ce salaire « moyen » doit comprendre les majorations pour heures supplémentaires et les primes ayant un caractère de salaire versées au cours des trois mois précédant le départ de l'entreprise.

Prise en compte des fractions d'années incomplètes.

Pour calculer l'indemnité spéciale, le ministre du Travail invite ses services « à recommander aux employeurs de ne pas calculer... l'indemnité 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 » (23).

- (18) Aix-en-Provence, 9^e Ch. 10.7.1968, JCP 15723 rectific. 15868 ; Paris 21^e Ch. 2.10.1968, JCP 15816, note critique J. Audinet ; Paris 22^e Ch. 9.11.1968, Cah. Prud. 1969-64 ; Prud. Paris (comm.) 17.1.1969, Gaz. Pal. somm. 20.6.1969 ; Rennes 18.3.1969, D. Som. 1970-20.
- (19) Lyon 2.12.1968, Cah. Prud. 1969-65 ; Prud. Fécamp 3.10.1969, Dieumégard c/ Lecorbeiller ; Amiens Ch. soc. 13.2.1969, Cah. Prud. 1970-24.
- (20) Prof. Audinet, notes JCP 15521, 15816 et 15723 ; note Gaz. Pal. 6.6.1969 sous Prud. Saint-Nazaire précité ; note Y. Saint Jours sous Cass. soc. 22.10.1969 précité.
- (21) Le rapport du ministre au Président de la République, qui accompagnait l'ordonnance du 13 juillet 1967 précisait en effet : « Le délai congé donné aux salariés ayant une ancienneté de 2 ans au moins devra être porté de 1 à 2 mois, sauf dans le cas où l'employeur leur accorderait une indemnité supplémentaire spéciale. »
- (22) Circ. Min. 1.9.1967 précitée note 14 ; Rép. Min. n° 4150, J.O. A.N. 13.12.1967 p. 5847. Dans le même sens : Appel Lyon 2.12.1968 précité note 19 refusant à une salariée payée au mois le calcul selon les 10 heures par mois. En sens contraire : Prud. Troyennes (ind.) 4.12.1967 Mlle B. c/ Fabrique Troyenne de Bonneterie se basant sur le 1/20 pour accorder une indemnité légale de licenciement à une « manutentionnaire ».
- (23) Circ. Min. 2.2.1968 précitée note 13.

La Cour d'appel de Paris a confirmé cette interprétation précisant à propos d'un jugement qui avait tenu compte des cinq ans et quatre mois d'ancienneté d'un 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 prescivant le calcul sur les seules années complètes (24).

Nous approuvons cette décision. Un autre mode de calcul aboutirait à réduire systématiquement l'ancienneté réelle des salariés alors que le législateur a précisément voulu « assurer une garantie supplémentaire » aux salariés les plus anciens (25).

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 spéciale pourra être chiffrée de la façon suivante :

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

3. - Définition de l'ancienneté requise.

La jurisprudence ou les textes applicables ont dégagé un certain nombre de règles permettant de déterminer l'ancienneté ouvrant droit aux différents délais de préavis légaux. Des dispositions plus favorables sont fréquemment prévues par les conventions collectives ou les accords d'entreprise et le salarié aura donc intérêt à examiner également les textes conventionnels qui lui sont éventuellement applicables.

D'une manière générale, en ce qui concerne les préavis légaux, la jurisprudence considère que les périodes d'apprentissage ne doivent pas être prises en compte dans l'ancienneté servant à déterminer le préavis applicable (26). Il en est de même également des périodes de travail effectuées chez le même employeur, mais au titre de contrats antérieurs, sauf s'il s'agit de contrats successifs se succédant sans interruption (27).

Par contre, la période d'essai qui n'est qu'une modalité particulière d'exécution du contrat de travail devra être prise en compte.

Normalement, l'ancienneté doit être calculée jusqu'au dernier jour de travail effectif du salarié,

- (24) Appel Paris 22^e Ch. 5.11.1969, Sté Helfenbaum c/ Z..., Cah. Prud. 1970-106.
- (25) Rapport au Président de la République concernant les ordonnances relatives à l'emploi (J.O. du 19.7.1967, p. 7237).
- (26) Cass. soc. 4.3.1970, Sté Carrelage et Revêtement c/ dame H... ; Prud. Rennes 12.1.1968, Cah. Prud. 1968-233.
- (27) Cass. soc. 23.10.1963, Bull. p. 588 n° 709 ; Prud. Seine métaux 4.12.1962, Mlle Laurent. Dans le même sens : Cass. soc. 12.1.1961, Bull. p. 44 n° 56 ; Cass. soc. 23.11.1966, Dr Ouv. 967-118. Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée, voir la R.P.D.S. n° 204, fasc. 9 du Man. Jur.

que celui-ci effectue ou n'effectue pas son préavis. Toutefois, très curieusement, la Cour de cassation considère que l'ancienneté doit s'arrêter à la date de **notification** du licenciement, même lorsque le salarié reste dans l'entreprise pour effectuer son préavis (28).

A - ABSENCES A DÉDUIRE DE L'ANCIENNETÉ

Le texte relatif au préavis de 2 mois (ou 1 mois plus l'indemnité spéciale) précise que les absences qui suspendent le contrat de travail en vertu des dispositions légales ou conventionnelles ou simplement des usages, ne sont pas prises en compte dans l'ancienneté du salarié. Elles doivent être « neutralisées ».

Parmi les suspensions légales, il est possible de citer les périodes de grève (29), de congé pré-natal et post-natal (30), de rappel sous les drapeaux (31) et, semble-t-il, du service militaire légal, lorsque le salarié est réintégré dans son emploi après sa libération (32), ainsi que du congé sans solde d'un an dont peuvent bénéficier les femmes après leur accouchement (33).

De son côté, la jurisprudence considère de façon constante que la mise à pied, la maladie et l'accident de travail constituent des suspensions du contrat de travail et ne peuvent être assimilées à des périodes de travail pour ouvrir droit au préavis (34).

Parmi les suspensions prévues par les accords collectifs, les absences pour maladie ou accident sont d'ailleurs celles qui 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 prise en compte comme temps de travail pour un préavis conventionnel.

B - 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 ouvrant droit au préavis (35).

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.

4. - Exécution du préavis.

A - DISPENSE D'EXÉCUTION

Le Code du Travail dispose que « les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail **sans délai congé** et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture » (36). Il en sera de même lorsqu'à l'issue de son congé de maternité, la femme désire rompre son contrat de travail, en vue d'élever son enfant (37).

L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi permet également aux salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre structurel, de quitter l'entreprise en cours de préavis, dès qu'ils ont trouvé un autre emploi (38).

D'autre part, certaines conventions collectives donnent le droit au salarié licencié de quitter **immédiatement** l'entreprise avant la fin du délai-congé, quand il a trouvé un nouvel emploi, sans avoir à verser d'indemnité (39).

D'autres conventions autorisent le départ du salarié ayant trouvé un autre emploi, lorsque la **moitié du préavis** est accomplie (40).

En dehors de ces dispositions légales et conventionnelles, la dispense d'exécution du préavis peut intervenir, soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle du salarié.

1) DISPENSE OU REFUS D'EXÉCUTION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

En dehors des cas de faute grave du salarié ou de force majeure, l'employeur qui s'oppose à la continuation du travail, contre le gré du salarié, doit verser à ce dernier une indemnité compensatrice de préavis et le faire bénéficier des primes et avantages qu'il aurait perçus s'il avait effectué son préavis (41).

Après un licenciement sans préavis, l'employeur ne peut pas se raviser et offrir tardivement l'exé-

(28) Cass. soc. 16.2.1967, Bull. p. 135 n° 163 ; Cass. soc. 12.2.1969, Bull. p. 76, n° 90. De même à propos d'un préavis non effectué : Cass. soc. 18.6.1970, Sté Huguet c/ Longuet.

(29) 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. 9 du Man. Jur.

(30) 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.

(31) Art. 25 Livre I du Code du travail.

(32) 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. G.H. Camerlynck, traité droit du Trav. I, p. 226. En sens contraire : Circ. Min. 1.9.1967, Dr Ouv. 1967-374.

(33) 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 ».

(34) Concernant le refus d'incorporer les périodes de maladie : Cass. soc. 9.10.1963, Bull. p. 551 n° 664 ; Cass. soc. 5.5.1965, Bull. p. 285 n° 346 ; Cass. soc. 14.6.1967, Bull. p. 396 n° 470. De même pour les périodes d'accident de travail : Cass. soc. 6.2.1967, Bull. p. 103 n° 122 ; Cass. soc. 19.2.1969, Bull. p. 94 n° 111.

(35) Cons. Etat 30.11.1967, avis n° 298-796 ; Cass. soc. 6.11.1969, Bull. p. 490 n° 585.

(36) Art. 29 II du Livre I Code du travail.

(37) Sous réserve de prévenir l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 15 jours avant l'expiration du congé légal de maternité : art. 29 IV Livre I du Code du travail.

(38) Dans ce cas, le salarié conserve le droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement : art. 23 accord national interprofessionnel du 10.2.1969 publié dans la R.P.D.S. n° 287, fasc. 2 du Man. Jur.

(39) Amenblement, bâtiment (ETAM), confection administrative et militaire, conserve, distribution et transformation du papier-carton de la région parisienne. Production papier-carton du Sud-Est et de l'Isère, habillement, industrie laitière, industries alimentaires, meuneries, métallurgie des départements suivants : Gironde, Isère, Saône-et-Loire, Savoie, Vosges, pharmacie-droguerie, salaison, sucrerie et sucrerie-distillerie, travail mécanique du bois, etc.

(40) Amenblement (E.T.D.A.), ouvriers de l'équipement électrique, Eaux minérales d'Evian, Carrières et matériaux, Métallurgistes des Ardennes, du Cher, de la Côte-d'Or, du Jura, de la région parisienne, de Haute-Savoie, de Seine-et-Marne, ouvriers de la reliure, brochure, dorure, etc.

(41) Cass. soc. 5.3.1969, Bull. p. 132 n° 157 ; dans le même sens : Cass. soc. 5.11.1964, Bull. p. 593 n° 720 ; Cass. soc. 6.11.1968, Bull. p. 399 n° 481 ; Cass. soc. 26.11.1969, Bull. p. 534 n° 636.

cution du préavis pour éviter de payer l'indemnité (42).

2) DISPENSE D'EXÉCUTION DEMANDÉE PAR LE SALARIÉ

Le salarié peut demander à son employeur de le dispenser d'exécuter son travail pendant le délai-congé. Dans ce cas, ni l'un ni l'autre ne doit d'indemnité de préavis. Il sera intéressant de consigner cet accord par écrit. A défaut, le salarié aura intérêt à faire confirmer l'accord de l'employeur devant un représentant syndical ou un délégué du personnel, pour éviter que, par la suite, l'employeur ne puisse prétendre qu'il a refusé d'effectuer son préavis.

B - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU PRÉAVIS

1) POINT DE DÉPART DU PRÉAVIS

La loi oblige l'employeur à notifier tous les licenciements par lettre recommandée avec accusé de réception (43) et c'est la date de première « présentation » par le facteur, de cette lettre recommandée, qui fixe le point de départ du préavis.

Bien que la lettre recommandée soit une obligation légale, la Cour de cassation refuse de sanctionner automatiquement les employeurs qui s'abstiennent d'observer cette formalité. Selon elle, en effet, la lettre recommandée n'est qu'« un moyen de preuve » (44) destiné à prévenir, le cas échéant, toute contestation et peut être suppléée par tout autre moyen de preuve.

Il s'ensuit que le préavis d'un salarié informé verbalement de son licenciement commencera à courir dès le moment où cette notification verbale lui est faite. Toutefois, une telle pratique pouvant aboutir à léser le salarié, il a été jugé qu'en cas de témoignage contradictoire, le point de départ du préavis reste fixé par la date de présentation de la lettre recommandée exigée par la loi (45).

Selon la jurisprudence, le préavis est « un délai préfixe » dont l'échéance ne peut être reculée, sauf accord des parties, lorsqu'elle a été fixée. Il en résulte un certain nombre d'incidences :

a) Préavis et maladie.

Si un salarié est licencié pendant sa maladie (46) et si l'employeur lui offre d'effectuer son préavis, celui-ci court normalement pendant la maladie à partir du jour de sa notification et non pas à partir du jour de la guérison.

Si un salarié tombe malade au cours du préavis, celui-ci continue à courir et ne peut pas être prolongé après la guérison, sauf accord entre patron et salarié. Le salarié cesse d'appartenir à l'entreprise à la fin du préavis, même s'il est toujours malade.

b) Préavis et congés payés.

La Cour de cassation a précisé à plusieurs reprises que la période de préavis nécessaire pour chercher du travail et la période de congés payés destinée au repos ne doivent pas coïncider (47).

L'employeur qui annonce son licenciement à un

salarié la veille de son départ en vacances doit le reprendre au retour des congés payés, pour la durée du préavis, ou bien lui payer l'indemnité de préavis, en plus de l'indemnité de congés payés.

Si l'employeur licencie le salarié pendant les vacances, le préavis ne commence à courir qu'à la fin des congés payés (48).

c) Grève et préavis.

Selon la Cour de cassation, la grève qui, comme la maladie, suspend le contrat de travail, n'a pas pour effet de repousser la date à laquelle l'employeur a décidé de mettre fin au contrat (49).

Toutefois, comme l'a précisé le Ministre du Travail, il semble bien que le préavis donné en période de grève ne puisse commencer à courir qu'à la fin de cette grève (50).

2) CONDITIONS DE TRAVAIL PENDANT LE PRÉAVIS

Pendant le délai de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le salarié doit continuer son travail comme à l'habitude.

Il a été jugé que le préavis devait être exécuté dans les mêmes conditions que le contrat de travail lui-même, c'est-à-dire en faisant le même travail, aux mêmes heures, avec le même salaire et dans le même lieu. L'employeur voulant modifier unilatéralement ces clauses essentielles du contrat prend l'initiative d'une rupture prématurée.

Dans ce cas, le salarié peut verbalement refuser les modifications qui lui sont imposées et, si l'employeur persiste, interrompre son préavis avant la fin, en réclamant à ce dernier une indemnité compensatrice équivalant au préavis non effectué (51) et parfois des dommages-intérêts pour rupture abusive (52).

Par contre, la faute grave du salarié « rendant impossible la continuation du contrat de travail », même pendant l'exécution du délai-congé, autorise l'employeur, sous le contrôle des tribunaux, à mettre fin immédiatement au préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice au salarié (53).

3) DÉMISSION PENDANT LE PRÉAVIS

Le salarié qui a été licencié peut démissionner à tout moment au cours de l'exécution de son préavis légal ou conventionnel, en observant le préavis d'usage qui lui est applicable (8 jours ou 1 mois par exemple).

Cette possibilité, qui peut se révéler intéressante lorsque le salarié a trouvé un emploi devant être occupé rapidement, risque néanmoins de lui faire perdre (sauf en cas de licenciement collectif ou d'accord particulier), l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre.

Pour éviter toutes contestations, le salarié aura intérêt à notifier clairement sa décision à l'employeur, soit verbalement devant témoins, soit de préférence par pli recommandé.

(47) Cass. soc. 8.11.1956, Bull. p. 619 n° 823 ; Cass. soc. 13.2.1959, Bull. p. 185 n° 227 ; Cass. soc. 21.2.1961, Bull. p. 869 n° 1090.

(48) Cass. soc. 13.11.1967, Bull. p. 607 n° 717.

(49) Cass. soc. 3.10.1968, Bull. p. 335 n° 409.

(50) Rép. min. J.O. A.N. 28.11.1957, p. 5015 n° 7992.

(51) Cass. soc. 21.5.1954, Bull. p. 256 n° 340 ; Cass. soc. 28.10.1963, Bull. p. 611 n° 735 ; Cass. soc. 17.11.1965, Bull. p. 668 n° 786 ; Prud. Seine (métaux) 5.3.1963, Courtois c/ Citroën.

(52) Cass. soc. 21.5.1954 précité ci-dessus.

(53) Cass. soc. 14.6.1961, Bull. p. 507 n° 639 ; Cass. soc. 29.5.1969, Bull. p. 290 n° 348.

(42) Cass. soc. 29.5.1962, Bull. p. 395 n° 491 ; Cass. soc. 9.5.1963, Bull. p. 325 n° 398 ; Cass. soc. 21.5.1963, Bull. p. 346 n° 423 ; Cass. soc. 24.6.1965, Bull. p. 414 n° 494. Dans le même sens : Appel Paris 4^e Ch. 14.5.1968, Gaz Pal. 24.9.1968.

(43) 3^e alinéa Art. 23 Livre I Code du travail.

(44) Cass. soc. 21.2.1962, Bull. p. 149 n° 209 ; Cass. soc. 5.2.1964, Bull. p. 77 n° 94 ; Cass. soc. 15.2.1967, Bull. p. 122 n° 147 ; Cass. soc. 15.10.1969, Bull. p. 450 n° 540.

(45) Cass. soc. 6.2.1963, Bull. p. 106 n° 131.

(46) Sur la protection des salariés malades contre les licenciements, voir la R.P.D.S. n° 295, fasc. 9 du Man. Jur.

Si le préavis d'usage n'est pas respecté, l'employeur pourra réclamer devant les tribunaux au salarié une indemnité correspondant à la durée de ce préavis d'usage. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de rappeler qu'en aucun cas l'employeur ne pouvait se faire justice lui-même et retenir abusivement, sur la dernière paie du salarié, le montant d'un préavis non effectué (54).

4) LES DEUX HEURES PAR JOUR

a) Principe

Pendant la durée du préavis, les usages reconnaissent au salarié le droit de s'absenter chaque jour pendant un temps déterminé pour chercher du travail. Bien souvent, les conventions collectives ont précisé les modalités d'application de ces usages (un jour au gré de l'employeur, le lendemain à celui du salarié, possibilité de groupement en fin de préavis, etc.).

Le droit aux deux heures par jour existe aussi bien en cas de licenciement qu'en cas de démission (55). Toutefois, il n'est dû que pour rechercher un emploi et cesse dès que le salarié l'a trouvé.

Un travailleur qui déclare avoir trouvé un nouvel emploi n'a donc pas droit aux deux heures. Dans le cas contraire, le patron qui refuse les heures de liberté doit prouver lui-même qu'elles sont inutiles.

Le salarié ne doit aucune justification de l'emploi effectif des heures de liberté. Ce serait au patron de prouver, s'il le prétend, qu'elles n'ont pas servi à chercher du travail.

b) Durée

Lorsque le délai-congé fixé par un usage ou une convention collective est égal ou inférieur à un mois, la jurisprudence considère généralement que le salarié bénéficie des deux heures par jour pendant toute la durée du préavis (56).

La Cour de cassation n'en a jugé autrement que dans le cas particulier d'un préavis conventionnel d'une semaine, qui avait obligatoirement été porté à un mois par l'intervention de la loi du 19 février 1958, sans que les dispositions relatives aux heures de recherche d'emploi figurant dans la convention collective aient été modifiées (57).

En ce qui concerne le nouveau préavis de deux mois et bien que le texte ne fasse aucune référence aux heures de recherche d'emploi, le ministre du travail estime que « l'allongement du préavis à 2 mois n'entraîne pas une modification de la période pendant laquelle le travailleur... peut bénéficier des deux heures par jour » (58).

c) Paiement

Le paiement des deux heures de recherche d'emploi n'est dû que si la convention collective ou l'usage le prévoit, ce qui est très souvent le cas. Ces heures sont payées comme temps de travail et ne doivent donner lieu à aucune réduction de salaire.

Certaines conventions collectives suppriment le paiement des deux heures en cas de licenciement collectif.

(54) Cass. soc. 6.3.1969, Bull. p. 138 n° 164.

(55) Trib. civ. Guingamp 3.12.1954, Dr Ouv. 1961-38 ; Cass. soc. 7.2.1957, Bull. p. 97 n° 143 précisant qu'il en est ainsi même si le salarié a manifesté l'intention de rechercher un emploi à l'étranger.

(56) Prud. Bordeaux 25.6.1958, Dr Ouv. 1958-228 ; Prud. Elbeuf 2.4.1959, D. 1959 som. 75.

(57) Cass. soc. 9.3.1961, JCP 12128 note G.H.C.

(58) Circ. min. 1.9.1967 précitée note 14.

5. - Indemnité compensatrice de préavis non effectué.

A - DÉFINITION

Le Code du Travail a prévu l'octroi de « dommages-intérêts pour inobservation du délai-congé ». Cela signifie que, si un patron licencie brusquement un salarié sans le laisser travailler pendant la durée du préavis, ou s'il l'empêche d'effectuer une partie du délai-congé, il doit lui payer une indemnité.

Cette indemnité est appelée couramment « indemnité compensatrice de préavis » ou « indemnité de brusque rupture ».

Cependant, il a été jugé que si un salarié se voit offrir la possibilité, soit d'exécuter son préavis dans l'entreprise, soit d'aller immédiatement s'embaucher dans une autre entreprise désignée, avec laquelle l'employeur a conclu un accord à cet effet, et choisit la seconde solution, il ne peut être considéré comme ayant été congédié sans préavis (59).

B - MONTANT

Selon une jurisprudence constante, le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit être égal au salaire qui aurait été gagné si le salarié avait travaillé pendant toute la durée du préavis dont il est bénéficiaire.

1) L'INCLUSION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour que le principe exigé par la Cour de cassation soit respecté, l'indemnité compensatrice de préavis devra donc être calculée en tenant compte de l'horaire réellement effectué dans l'établissement, y compris les heures supplémentaires. Il en sera ainsi également, même si la convention collective applicable contient une clause défavorable précisant que cette indemnité sera calculée sur la base forfaitaire d'un horaire hebdomadaire de 40 heures (60). En effet, la Cour de cassation a jugé que de telles clauses sont inapplicables, car elles sont moins favorables aux travailleurs que les dispositions de la loi du 19 février 1958 relative au préavis d'un mois (61).

2) L'INCLUSION DES PRIMES

L'indemnité compensatrice de préavis doit également comprendre le montant des primes que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé pendant la période du préavis. Il en a été ainsi jugé à propos d'une prime de productivité (62) et d'une prime annuelle basée sur le pourcentage du chiffre d'affaire (63). Dans cette dernière espèce, le salarié a obtenu satisfaction, malgré la clause de la conven-

(59) Cass. soc. 5.10.1961, Bull. p. 658 n° 831.

(60) Une telle clause figure notamment à l'article 24 de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, mais cette clause n'a pas été étendue par l'arrêté ministériel d'extension du 11 août 1965. Elle figure aussi dans les conventions de la métallurgie de la région d'Angers, des Ardennes, de la Charente-Maritime, du Cher, de la Côte-d'Or, de la Gironde et Lot-et-Garonne, de la Haute-Savoie, du Jura, de la Seine-et-Marne, de la sidérurgie de Moselle et dans les conventions des carrières et matériaux et de la brochure, dorure, reliure.

(61) Cass. soc. 16.7.1964, Dr Ouv. 1965-32 ; Cass. soc. 16.12.1964, Dr Ouv. 1965-100 ; Cass. soc. 20.10.1965, Dr Ouv. 1966-33 ; Cass. soc. 13.1.1966, Bull. p. 48 n° 58 ; Cass. soc. 18.5.1967, Bull. p. 327 n° 393.

(62) Cass. soc. 6.2.1967, Bull. p. 102 n° 121.

(63) Cass. soc. 31.1.1968, Bull. p. 56 n° 68.

tion collective applicable qui prévoyait que l'indemnité de préavis devrait être calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois. La Cour de cassation a estimé en effet que « l'indemnité de préavis due au salarié ne pouvait, même en présence des dispositions contraires de la convention collective, être fixée à un taux inférieur à celui qui est applicable en vertu de l'article 23 du Livre I du Code du travail ».

D'une manière générale, dès l'instant qu'une prime trimestrielle, semestrielle ou annuelle est versée aux salariés de façon certaine, en vertu des dispositions du contrat de travail, de l'accord d'entreprise ou de la convention collective, la fraction correspondant à la durée du préavis applicable au salarié doit être prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis (64). De même, à notre avis, lorsque la prime a bien un caractère de salaire en raison d'un usage constant, général et fixe (65). C'est ce qui résulte de la jurisprudence citée plus haut, ainsi que, a contrario, d'un arrêt de la Cour de cassation ayant refusé de prendre en considération une « prime exceptionnelle » présentant « un caractère discrétionnaire et aléatoire » (66).

Par contre, doivent être exclues du montant de l'indemnité compensatrice, les primes ayant un caractère de remboursement de frais car, selon la Cour de cassation, le salarié a cessé d'être exposé à ces dépenses. Ainsi jugé à propos d'une prime de chauffage (67), d'une indemnité de voiture (68), ou d'une indemnité de déplacement (69). Il semble qu'il en soit de même, en ce qui concerne la prime de transport attribuée aux salariés de la région parisienne.

6. - Perte du droit au préavis.

A - LA FAUTE GRAVE

1) DU SALARIÉ

Le salarié perd son droit au préavis et à l'indemnité de préavis en cas de licenciement pour faute grave.

La loi n'a pas défini la faute grave. Elle en laisse le soin aux tribunaux (70). Ceux-ci apprécient souverainement s'il y a eu faute grave ou non, sans être tenus de s'en remettre à l'appréciation du patron ou même à une qualification des fautes préalablement établie par un règlement intérieur ou une convention collective (71).

Lorsque le patron refuse le préavis, c'est à lui qu'il incombe de prouver l'existence d'une faute grave devant le Conseil des Prud'hommes, en cas de contestation.

(64) Ainsi jugé à propos d'une prime de vol d'un pilote : Aix 31.10.1932, Som. in table Gaz. Pal. 1930-35 p. 204 n° 96.

(65) Sur les primes et gratifications, voir la R.P.D.S. n° 225, fasc. 5 du Man. Jur.

(66) Cass. soc. 12.11.1953, Bull. p. 505 n° 705.

(67) Cass. soc. 4.12.1968, Bull. p. 457 n° 550.

(68) Cass. soc. 28.2.1968, Bull. p. 107 n° 129.

(69) Cass. soc. 27.1.1955, Bull. p. 52 n° 75, Dr. Soc. 1955-300.

(70) Sur la faute grave du salarié, voir la R.P.D.S. n° 244, Août 1965, fasc. 9 du Man. Jur.

(71) Cass. soc. 28.1.1970, R.A. Transports de Marseille.

2) DE L'EMPLOYEUR

Selon la jurisprudence, le fait de ne pas verser les salaires dus, de les payer avec retard (72), ou de modifier unilatéralement une clause essentielle du contrat de travail (73) constitue généralement une faute grave de l'employeur.

Dans ce cas, le salarié est en droit de quitter immédiatement son travail, sans préavis, et il peut par la suite réclamer au patron, à qui incombe la rupture, une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de préavis non effectué.

B - LES CAS DE FORCE MAJEURE

Lorsque la rupture du contrat de travail est imposée par un événement constituant un véritable cas de force majeure, l'employeur n'est pas obligé de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Mais les cas de « force majeure », qui sont des événements à la fois imprévisibles, inévitables, indépendants de toute faute de l'employeur et rendant absolument impossible la poursuite du travail, sont en fait assez rares. De toute façon, ils sont soumis au contrôle des tribunaux et ne dépendant pas de la seule appréciation de l'employeur.

C'est ainsi qu'un incendie détruisant entièrement une entreprise (74), une grave inondation ou un tremblement de terre, peuvent constituer des cas de force majeure, mais non pas le règlement judiciaire (75), la maladie du salarié (76) ou la fermeture de l'entreprise pour des motifs économiques (77).

C - LE FAIT DU PRINCE

L'impossibilité d'effectuer le préavis peut provenir d'une intervention de l'autorité publique, empêchant la poursuite du contrat de travail. C'est ce qu'on appelle « le fait du prince ». Mais encore faut-il qu'un tel fait soit imprévisible et insurmontable (78) et qu'il ne résulte pas d'une faute de l'employeur, comme le serait par exemple la fermeture d'un établissement sur ordre des autorités de police en raison d'une infraction de l'employeur.

Lorsque le « fait du prince » est établi, la jurisprudence considère que l'employeur est dispensé de payer l'indemnité compensatrice de préavis (79).

(72) Cass. soc. 4.11.1969, Bull. p. 480, n° 574 ; Paris 22^e Ch. 22.12.1967, Dr. Ouv. 1968-129 ; Soc. 5.7.1965, Bull. p. 461 n° 546 ; Soc. 11.12.1959, Bull. p. 1000 n° 1261.

(73) Mutation avec réduction de salaire : Cass. soc. 24.11.1966, Bull. p. 745 n° 894 ; changement de spécialité : Cass. soc. 28.10.1963 précité note 51 ; Mutation dans un autre service : Cass. soc. 17.11.1965, précité note 51.

(74) Cass. soc. 12.1.1967, Bull. p. 35 n° 44 ; Dans le même sens : Cass. soc. 17.3.1965, Bull. p. 194 n° 238.

(75) Cass. soc. 7.1.1955, Dr. Ouv. 1956-126.

(76) Voir la nombreuse jurisprudence citée dans « la protection des salariés malades contre les licenciements », R.P.D.S. n° 295, fasc. 9 du Man. Jur.

(77) Cass. soc. 6.7.1966, D. 1966-652.

(78) C'est ainsi que ne constituent pas des événements imprévisibles : le refus opposé par l'autorité militaire de laisser passer des ouvriers alors que l'employeur les a embauchés sans réserve : Trib. civ. Laon 27.1.1954, Dr. Ouv. 1954-468 ; la fermeture d'un chantier par suite d'un arrêté municipal interdisant les travaux bruyants : Trib. paix Bergerac 29.7.1954, Dr. Ouv. 1954-383 ; une mesure d'expulsion des lieux ordonnée par le juge des référés, l'employeur sachant depuis 5 ans que son atelier devait être détruit : Appel Paris 21^e Ch. 18.10.1969, Labo Merle c/ Boukroud.

(79) Constitue un « fait du prince », la rupture du contrat de travail imposée par l'exercice d'une activité professionnelle devenue incompatible avec le nouveau statut d'indépendance d'un Etat : Cass. soc. 6.11.1969, Bull. p. 495 n° 591 et 592 ; ou la réquisition des locaux d'une entreprise : Cass. soc. 28.2.1947 D. 1947-212.

La jurisprudence sur les accidents du trajet

NOUS avons déjà traité de la réglementation des accidents du trajet (1).
L'article 415-1 du Code de Sécurité Sociale (2) définit ainsi l'accident
du trajet couvert par la loi :

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime
ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après
sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point
de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur visé par le
présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

a) Sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère
de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour
des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;

b) Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus
générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la
mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté
par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante
ou indépendant de l'emploi. »

Nous résumons ici quelques arrêts que la Cour de Cassation a rendus sur
cette question, de 1964 à 1970.

1. - Accidents du trajet reconnus

RÉSIDENCE SECONDAIRE - DOMICILE D'UN AMI

La fixité et la stabilité qui caractérisent la résidence secondaire ne supposent pas nécessairement que l'intéressé jouisse des droits d'un propriétaire, d'un locataire ou d'un occupant.

Ainsi, l'assuré qui, ne disposant que d'une seule chambre au lieu de son travail, se rend chaque fin de semaine chez des amis qui mettent à sa disposition une chambre où il passe tous les congés depuis plusieurs années peut être considéré comme ayant une résidence secondaire chez ses amis (3).

AVANCE SUR L'HORAIRE HABITUEL

Une avance de plus d'une demi-heure sur l'horaire normal de trajet peut ne pas être considérée comme insolite si le parcours doit être effectué à une heure très matinale et en hiver où la circulation est réduite et le secours problématique. Dans ce cas, la prudence imposait au salarié de prévoir une marge de sécurité en cas d'avarie à sa machine ou de tout autre incident (4).

ARRÊT CHEZ UN COIFFEUR

Peut être considérée comme une interruption de trajet imposée par les nécessités éventuelles de la

(1) R.P.D.S. n° 244 - Août 1965, classé au fasc. 18 du Manuel juridique ; épuisé à la vente.

(2) Loi n° 68-698 du 31.7.1968, J.O. du 2.8.1968 ratifiant l'ordonnance n° 67-707 du 21.8.1967.

(3) Cass. soc. 17.6.1965, Bull. p. 410, n° 491.

(4) Cass. soc. 13.2.1964, Bull. p. 109, n° 137.

vie courante, l'arrêt d'un salarié pour se faire couper les cheveux, sur le chemin du retour à son domicile, la veille d'un jour férié. En l'absence de coiffeur dans la localité, il aurait dû, s'il avait attendu le surlendemain, faire un nouveau déplacement dans une localité éloignée, au cours d'une journée chômee normalement consacrée au repos (5).

RETOUR AU DOMICILE AU COURS DES HEURES DE TRAVAIL

Peut être considéré comme un accident de trajet, l'accident survenu à un salarié qui, autorisé par son employeur à s'absenter, s'est rendu à son domicile et a été mortellement blessé alors qu'il regagnait le chantier où il devait reprendre son travail, l'accident s'étant produit sur le trajet normalement suivi par la victime entre son domicile et le lieu de son travail (6).

ACHAT DANS UNE PHARMACIE

Le détour effectué par un salarié pour acheter du lait diététique dans une pharmacie peut être considéré comme conforme aux nécessités de la vie courante. Il n'avait pas la possibilité de s'en procurer à l'usine ou dans un dépôt de la localité où il réside. En tout cas, il n'est pas prouvé qu'une telle possibilité ait été portée à sa connaissance (7).

COURSES PERSONNELLES

Un salarié père de famille nombreuse avait été autorisé par son employeur à quitter son travail

(5) Cass. soc. 19.6.1969, Bull. p. 356, n° 427. Dans le même sens : Cass. soc. 13.10.1966, Bull. p. 653, n° 785.

(6) Cass. soc. 27.11.1964, Bull. p. 658, n° 798.

(7) Cass. soc. 5.7.1966, Bull. p. 571, n° 685.

avant l'heure normale pour se rendre chez son fournisseur de charbon, afin d'obtenir l'exécution d'une commande déjà plusieurs fois retardée. Le détour effectué pour accomplir cette démarche ne pouvait être considéré comme étranger aux nécessités essentielles de la vie courante et ne pouvait faire obstacle à ce que l'accident survenu en cours de route soit pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail (8).

SALARIÉ AU SERVICE DE PLUSIEURS EMPLOYEURS TRAJET RELIANT LES LIEUX DE TRAVAIL SUCCESSIFS

Pour un salarié agricole au service de deux employeurs chez lesquels il se rend successivement sans passer par son domicile, le parcours direct d'un lieu de travail à un autre constitue un trajet d'aller chez le second employeur.

Si le passage chez le premier employeur est, à la connaissance du second, accompli par le salarié dans le cadre de sa vie professionnelle, le détour ainsi effectué ne peut être considéré comme dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

Par suite, l'accident survenu au cours d'un tel parcours doit être pris en charge au titre d'accident du trajet (9).

DÉCLARATION DE LA VICTIME

Un salarié avait quitté son travail à midi en parfait état physique. Il s'était présenté, après l'heure de reprise du travail, à l'infirmerie de l'usine où il avait déclaré avoir fait une chute en quittant son domicile, ce qui avait été corroboré par son épouse. Les juges qui observent que les circonstances de l'accident expliquent qu'il ait pu se passer en l'absence de tout témoin et que la bonne foi des deux époux apparaît entière, peuvent, par une appréciation souveraine de la force probante des éléments de la cause, estimer qu'il existe des présomptions suffisamment graves, précises et concordantes établissant que ce salarié a bien été victime d'un accident du trajet (10).

DISTINCTION AVEC L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Le seul fait qu'au moment de l'accident la victime se trouvait transportée dans un véhicule de son employeur ne suffit pas à conférer à cet accident le caractère d'un accident du travail, proprement dit.

Un tel accident doit être considéré comme un accident de trajet lorsque la victime, qui était transportée entre le restaurant et le chantier où elle devait reprendre le travail, était libre d'utiliser ou non le moyen de transport fourni par l'employeur, n'était pas encore embauchée à proprement parler et n'était pas rémunérée durant le transport, ce qui excluait qu'elle ait perdu sa pleine indépendance (11).

(8) Cass. soc. 5.6.1969, Bull. p. 320, n° 383.

(9) Cass. soc. 20.11.1969, Bull. p. 526, n° 625.

(10) Cass. soc. 25.2.1970, Bull. p. 110, n° 142.

(11) Cass. soc. 5.11.1969, Bull. p. 486, n° 580. Dans le même sens : Cass. soc. 19.7.1968, Bull. p. 323, n° 397 ; Cass. soc. 20.6.1968, Bull. p. 257, n° 316 ; Cass. soc. 22.2.1968, Bull. p. 101, n° 122 ; Cass. soc. 12.10.1967, Bull. p. 540, n° 638 ; Cass. soc. 6.7.1967, Bull. p. 484, n° 573 ; Cass. soc. 3.3.1966, Bull. p. 212, n° 246.

(12) Cass. soc. 28.1.1970, Bull. p. 48, n° 65.

(13) Cass. A.P. 29.2.1968, Bull. p. 1, n° 2. Dans le même sens : Cass. soc. 28.4.1966, Bull. p. 340, n° 404 ; Cass. soc. 2.12.1965, Bull. p. 743, n° 873 ; Cass. soc. 21.1.1965, Bull. p. 51, n° 69 ; Cass. soc. 25.6.1964, Bull. p. 461, n° 565.

2. - Accidents du trajet non reconnus

RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

Ne peut être considéré comme un accident du trajet l'accident de la circulation survenu à un salarié qui ayant, après son travail, pris une direction opposée à celle de son domicile pour se rendre auprès d'un chef d'entreprise à l'effet de solliciter un emploi plus rémunérateur que celui qu'il occupait, n'a repris le chemin de son domicile, à l'issue des pourparlers, que quatre heures plus tard, après avoir diné. Un tel accident s'est en effet produit en dehors de l'horaire normal du trajet de retour, d'ailleurs détourné dans une direction totalement opposée (12).

JARDIN NON ATTENANT A L'HABITATION

Par les mots « ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial », l'article 415-1 du Code de la Sécurité Sociale vise un lieu de séjour familial assimilé par ce texte à une résidence principale ou secondaire.

Par suite, ne constitue pas un accident du trajet, l'accident dont un salarié a été victime, alors qu'après avoir quitté le lieu de son travail, il se rendait dans son jardin distinct de son domicile (13).

CONVOCATION A LA SÉCURITÉ SOCIALE

N'est pas reconnu comme accident du trajet, l'accident survenu à un salarié alors que, par un trajet différent de celui qu'il suivait pour se rendre à son travail, il revenait à son domicile après avoir répondu à une convocation du médecin contrôleur de la Sécurité Sociale (14).

PREUVE DU DÉTOURNEMENT DE L'ITINÉRAIRE

La victime doit apporter la preuve que le trajet détourné et d'une durée anormale au cours duquel s'est produit l'accident, trouve sa cause dans un fait indépendant de sa volonté (15).

VISITE A UN DENTISTE

Sont considérés comme étrangers aux nécessités essentielles de la vie courante, le détournement et l'interruption de trajet accomplis par un salarié qui, après son travail, se rend chez un dentiste installé dans une localité située en dehors de la route reliant son domicile au lieu de son travail (16).

GRÈVE

Ne peut pas être considéré comme un accident du trajet, l'accident survenu à des salariés, alors que, mandatés par leurs camarades de travail qui, comme eux, avaient été mis à pied à la suite des grèves qui avaient éclaté sur le chantier, se rendaient à une réunion de la commission régionale de conciliation, en vue de chercher une solution à ce conflit collectif du travail (17).

(14) Cass. soc. 6.7.1967, Bull. p. 488, n° 577. Dans le même sens : Cass. soc. 9.7.1969, Bull. p. 404, n° 483.

(15) Cass. soc. 22.4.1966, Bull. p. 320, n° 377. Dans le même sens : Cass. soc. 4.3.1965, Bull. p. 163, n° 199.

(16) Cass. soc. 24.5.1966, Bull. p. 432, n° 517. Dans le même sens : Cass. soc. 23.4.1964, Bull. p. 276, n° 335.

(17) Cass. soc. 13.3.1969, Bull. p. 155, n° 185. Dans le même sens : Cass. soc. 6.7.1965, Bull. p. 471, n° 558 ; Cass. soc. 12.5.1964, Bull. p. 337, n° 415.

Introduction de la main-d'œuvre immigrée en France

par Max PETIT

- Réglementation générale.
- Procédure normale d'introduction des travailleurs (O.N.I.).
- Procédure de régularisation de situation.
- Renouvellement ou modification des cartes de séjour et de travail.
- Dispositions plus favorables concernant certaines nationalités (C.E.E., Algérie, Afrique Noire).

LE nombre des étrangers résidant en France est mal connu. Selon le Ministère de l'Intérieur, la France comptait au 1^{er} janvier 1970, 3.177.404 étrangers de nationalités diverses, dont notamment 21.629 ressortissants des pays du Marché Commun, 608.463 Algériens et 55.000 originaires des pays d'Afrique Noire.

Selon les mêmes services, 234.476 immigrants se sont établis en France au cours de l'année 1969 et l'émigration clandestine, essentiellement composée d'ouvriers spécialisés et de manœuvres représenterait près de 70 % de ce chiffre.

Cette immigration « spontanée » laisse les travailleurs sans aucune garantie d'emploi, de salaire, de logement et de protection sociale. La situation n'est guère meilleure pour les travailleurs régulièrement introduits par l'intermédiaire de l'Office National d'Immigration, puisque rien n'est prévu pour assurer le logement des salariés recrutés.

Si on considère que l'actuel Ministre du Travail déclarait, il y a quelques années, que « l'existence d'une immigration étrangère importante constitue un instrument incomparable de lutte contre l'échauffement conjoncturel », il est clair que cette situation correspond à une politique concertée et rationnelle du patronat et du gouvernement visant, pour les uns à accroître leur profit, pour les autres à peser sur l'emploi.

La C.G.T. revendique par les travailleurs immigrés l'égalité des droits dans tous les domaines, droits garantis par un véritable statut démocratique et social du travailleur immigré en France (voir la Charte revendicative de la C.G.T. publiée dans « Le Peuple » n° 843 d'avril 1970).

Dans l'immédiat, et comme première étape, la C.G.T. revendique pour ces travailleurs, le bénéfice des avantages actuellement accordés aux ressortissants des pays membres de la Communauté Economique Européenne.

1. - Réglementation générale

Pour entrer en France, tout étranger « doit être muni des documents et visas exigés par les conventions internationales et règlements en vigueur » (1).

(1) Art. 5 ord. 2.11.1945, J.O. du 4 et 7. L'arrêté du 1.6.1953, J.O. du 2, p. 4939, précise que l'étranger doit être en possession « d'un passeport national ou titre de voyage en tenant lieu, en cours de validité et revêtu d'un visa français. »

En dehors des règles particulières applicables aux pays ayant conclu des accords avec la France, et que nous examinerons plus loin (1 bis), si le séjour se prolonge au-delà de 3 mois, une « **carte de séjour** » délivrée par la préfecture de police est nécessaire.

Par ailleurs, si l'étranger vient en France pour y exercer une activité professionnelle salariée, il doit être en possession d'une « **carte de travail** », dont la délivrance, par les services de la main-d'œuvre,

(1 bis) Nous ne traiterons pas, dans le cadre de cette étude, des statuts spéciaux concernant les saisonniers, frontaliers, stagiaires, apatrides ou réfugiés.

est subordonnée à la présentation d'un contrat de travail ou, dans certains cas, d'un certificat d'engagement. En principe, l'embauchage doit concerner des travailleurs âgés de 17 ans au moins et 50 ans au plus (2).

Enfin, qu'ils soient ou non assujettis à autorisation de travail, les étrangers sont soumis à un contrôle médical (3).

Selon la durée de leur séjour en France, les étrangers sont classés dans trois catégories différentes : résident temporaire, résident ordinaire ou résident privilégié.

Les autorisations administratives d'exercer une activité, ou « carte de travail », bien que pouvant être limitées à une profession et à une région donnée, sont harmonisées de façon à donner aux deux droits (carte de travail et carte de séjour), une même durée.

A - CARTE DE RÉSIDENT TEMPORAIRE

Cette carte est délivrée aux étrangers qui ne viennent en France que pour une durée limitée, sans volonté d'y fixer leur résidence ordinaire ou aux immigrés auxquels les autorités n'ont pas jugé opportun d'accorder une autre autorisation de séjour.

A la carte de résident temporaire correspond la **carte de travail temporaire** qui permet d'exercer une activité professionnelle déterminée, pour une durée limitée, dans le ou les départements qu'elle mentionne (4).

B - CARTE DE RÉSIDENT ORDINAIRE

Les étrangers désirant établir en France leur résidence peuvent obtenir une « carte de résident ordinaire ». Cette carte a une durée de validité de 3 ans et est renouvelable si l'intéressé justifie de l'exercice régulier d'une profession.

A cette carte correspondent :

a) LA CARTE DE TRAVAIL ORDINAIRE A VALIDITÉ LIMITÉE

donnant le droit d'exercer la ou les activités professionnelles salariées mentionnées sur ce document, dans le ou les départements indiqués (4).

b) LA CARTE DE TRAVAIL ORDINAIRE A VALIDITÉ PERMANENTE

autorisant sans limitation de durée, l'exercice de la ou des professions indiquées sur la carte, sur l'ensemble du Territoire métropolitain (5).

C - CARTE DE RÉSIDENT PRIVILÉGIÉ

Cette carte de séjour est valable 10 ans. Elle est automatiquement renouvelée sur simple demande. Elle n'est accordée qu'aux étrangers résidant en France depuis trois ans (6) et qui étaient âgés de moins de 35 ans au moment de leur entrée en France. Cette limite d'âge est augmentée de 5 ans par enfant mineur résidant en France.

A cette carte correspondent :

a) LA CARTE DE TRAVAIL ORDINAIRE A VALIDITÉ PERMANENTE

(Voir ci-dessus.)

b) LA CARTE DE TRAVAIL PERMANENTE POUR TOUTES PROFESSIONS,

permettant l'exercice, sur l'ensemble du territoire, de n'importe quelle activité professionnelle (7).

Les modalités et délais d'attribution de ces documents varient différemment selon qu'il s'agit d'un recrutement effectué par l'intermédiaire de l'Office National d'Immigration (O.N.I.) ou d'une demande présentée par un étranger entré en France comme « touriste » et désirant régulariser sa situation afin de travailler.

2. - La procédure normale d'introduction des travailleurs.

En vertu du code du travail (8), l'Office National d'Immigration (O.N.I.) (9), est chargé, à titre **exclusif**, de recruter et d'introduire en France les travailleurs immigrés et leur famille en tenant compte des disponibilités d'embauche dans les professions ou départements intéressés.

Des sanctions pénales sont prévues pour tout « individu ou groupement autre que cet office » qui se livrerait à de telles opérations (10).

A - LE RECRUTEMENT

Par l'intermédiaire des missions qu'elle possède dans les pays ayant conclu des accords avec la France (10 bis), et après avoir soumis les intéressés à un **contrôle sanitaire et professionnel**, l'O.N.I. fait signer aux travailleurs étrangers des contrats de travail qui correspondent aux besoins de main-d'œuvre, formulés par les employeurs.

(2) Cette limite d'âge peut être portée de 50 à 60 ans pour certains cas particuliers (circ. min. 20.3.1964, Textes Trav. 5249).

(3) Ord. 2.11.1945 ; arrêté du 21.4.1959, J.O. du 29, p. 4681, art. L. 161 code de Sécurité Sociale et Décret du 29.4.1968, J.O. du 5 mai.

(4) Une circulaire Ministérielle du 10.2.1961. (Textes Trav. n° 4317), autorise les services de la main-d'œuvre « Sur demande expresse de l'employeur, et lorsque les conditions d'exploitation le justifient, à étendre la validité territoriale des cartes de travail temporaire et ordinaire à validité limitée, à plusieurs départements ou à l'ensemble du territoire... pour les ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics, les bûcherons et bûcherons-câblistes, les scieurs de long et les poseurs de voies ».

(5) Cette dernière carte est délivrée de plein droit aux titulaires de la carte de résidents privilégiés ainsi qu'aux étrangers résidents ordinaires, justifiant d'un séjour ininterrompu en France, supérieur à 10 ans.

(6) Cette condition de résidence est ramenée à 1 an pour les étrangers mariés à des Françaises qui ont conservé leur nationalité d'origine et pour les étrangers pères ou mères d'un enfant français : art. 16, ord. 2.11.1945.

(7) Cette carte est réservée aux résidents privilégiés justifiant d'un séjour en France de 10 ans au moins. Ce délai est réduit à raison d'un an par enfant mineur vivant en France.

(8) Art. 82 « a » livre I code du travail.

(9) O.N.I. 42, rue Bargue, Paris-15^e, Tél. 783.80.20.

(10) Le décret n° 58-1303 du 23.12.1958 (J.O. du 24, p. 11772), prévoit un emprisonnement de 6 à 10 jours et une amende de 60 à 360 F. En cas de récidive, l'art. 102 livre I du code du travail prévoit une peine d'emprisonnement de 10 jours à 3 mois et 500 à 3.000 F d'amende.

(10 bis) L'O.N.I. possède des Missions en Espagne, Italie, Portugal, Maroc, Tunisie, Yougoslavie et Turquie.

Les contrats (en deux ou trois exemplaires), sont établis pour une durée qui ne peut être inférieure à 3 mois et supérieure à un an. Ils doivent obligatoirement porter l'indication du salaire qui sera payé (pour un même emploi, ce salaire doit être égal à celui que percevrait un travailleur français) et évidemment le nom et l'adresse de l'entreprise. Le contrat peut être accompagné d'une traduction en langue maternelle.

Le contrat de travail est établi **nominativement**, si l'employeur connaît le nom du travailleur qu'il désire embaucher ou **anonymement** si l'employeur s'en remet à l'O.N.I. pour la sélection et le recrutement de son personnel.

B - L'INTRODUCTION EN FRANCE

L'O.N.I. a la charge d'acheminer en France les salariés et leur famille. Les frais de transport et d'hébergement dans les centres dépendants de l'Office sont supportés par cet organisme et couverts par une redevance forfaitaire versée par l'employeur (11) ou par le salarié quand ce dernier fait venir, ou se fait accompagner de sa famille (12).

Le salarié qui viendrait à quitter son emploi pendant la période de validité du contrat, pourrait se voir réclamer par l'employeur, le remboursement de la redevance versée par ce dernier, **au prorata** de la durée du contrat restant à courir. La Cour de cassation a précisé que l'employeur ne peut pas exiger le remboursement **intégral** de cette redevance (13).

Lorsque le salarié a été introduit à la suite d'une demande anonyme de l'employeur, et pendant le premier mois de travail, toute rupture du contrat non imputable à une faute de l'employeur, donne lieu automatiquement au remplacement du salarié par les soins de l'O.N.I.

Les contrats type établis par le ministère du Travail contiennent un paragraphe rédigé en termes généraux sur le **logement** des salariés. Très souvent il ne s'agit pas d'un engagement de l'employeur, mais de simples indications sur les conditions de logement qui s'offrent au travailleur. Parfois toute cette disposition du contrat est supprimée avant d'être soumise à la signature de l'immigré. Si le contrat contient l'engagement de loger le salarié, ces logements devront répondre aux conditions d'hygiène et de salubrité édictées par les textes (14).

(11) Art. 17 du décret du 26.3.1946, J.O. du 31, fixant l'organisation de l'O.N.I. Le montant de cette redevance est actuellement fixé à 150 F par travailleur émigré des pays d'Europe occidentale (à l'exception de la C.E.E.) : Arrêté du 9.4.1968, J.O. du 21.5.1968, p. 5061.

(12) Pour l'épouse et les enfants mineurs, à l'exclusion des jeunes gens de sexe masculin, âgés de plus de 21 ans, cette redevance forfaitaire est fixée à 75 F, quel que soit le nombre des membres de la famille (art. 1^{er}, arrêté du 22.9.1969, J.O. du 15.10, p. 10219). Pour l'introduction d'ascendants, de descendants ou de collatéraux âgés de plus de 10 ans, la redevance est fixée à 150 F par personne. (Art. 2 de l'arrêté).

En outre, les frais de contrôle médical sont fixés à 75 F quel que soit le nombre de membres de la famille (épouse et enfants) et à 75 F par personne, pour les ascendants, descendants ou collatéraux.

(13) Cass. soc. 15.7.1954, Dr. soc. 1954-621.

(14) Décret du 13.8.1913, modifié par décret du 9.1.1934, J.O. du 17. Pour les salariés du bâtiment : décret du 8.1.1965, J.O. du 20.

C - REMISE DES CARTES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

Lorsque le salarié est introduit en France par l'intermédiaire de l'O.N.I., pour tenir un emploi permanent, sa **carte de séjour** et sa **carte de travail** lui sont remises sans qu'il ait besoin de se présenter **lui-même** à la préfecture et aux services de la main-d'œuvre (15). A son arrivée chez l'employeur le salarié fait compléter et signer par ce dernier, la carte postale qui lui a été remise par l'O.N.I., et l'adresse à la préfecture dont dépend le lieu de travail.

Les étrangers introduits par l'O.N.I. et titulaires d'un contrat de travail ne dépassant pas six mois, sont autorisés à travailler chez l'employeur signataire de ce contrat pendant la durée de validité de ce dernier, sous couvert de l'exemplaire revêtu de l'avis favorable des services administratifs, qui vaut alors « carte de travail » (16).

3. - La procédure de régularisation de situation.

Bien que la procédure d'introduction par l'intermédiaire de l'O.N.I. soit la règle générale, les services ministériels ont admis « **qu'exceptionnellement** », certains étrangers entrés en France comme « touristes » puissent déposer une demande de « **régularisation de situation** » en vue de pouvoir exercer un emploi salarié (17).

S'agissant d'une tolérance administrative, cette procédure est assez limitée et peut être remise en cause par simple circulaire ministérielle. C'est ainsi que depuis 1968, les instructions données aux services de la main-d'œuvre, tendent à « inciter les employeurs à recourir désormais aux procédures d'introduction par l'O.N.I. » (18).

A - PROFESSIONS ET QUALIFICATIONS PERMETTANT LA RÉGULARISATION

En dehors de certains cas concernant la main-d'œuvre portugaise et les gens de maison, la pro-

(15) Circ. Min. 14.10.1963, non parue au J.O., Textes Trav. n° 5248.

(16) Circ. Min. 20.4.1964, Dr. ouv. 1964-271.

(17) Circ. Min. 18.4.1956 ; 20.4.1964 ; 15.7.1964, Dr. Ouv. 1964 - 396.

(18) Circ. Min. 29.7.1968, Dr. ouv. 1968-448 ; Rep. Min. n° 12624, J.O. AN du 18.7.1970, p. 3508. A noter que le fait d'avoir trouvé un emploi ne suffit pas à mettre le salarié en situation régulière.

cédure de régularisation est désormais exclue pour les immigrés **non qualifiés** (manœuvres et O.S.). De plus, dans chaque département, les services du ministère du Travail établissent une fois par trimestre une liste des métiers excédentaires en main-d'œuvre pour lesquels aucune procédure de régularisation ne sera admise. Les instructions données visent à « refuser les autorisations de séjour aux immigrants n'ayant aucune chance de trouver un emploi dans la circonscription ».

B - DÉMARCHES A ACCOMPLIR PAR L'INTÉRESSÉ

a) DEMANDE DE CARTE DE SÉJOUR

Muni de son passeport ou de sa carte d'identité, l'immigré désirant régulariser sa situation doit se présenter soit à la préfecture de police (pour Paris), soit au commissariat de police ou à la mairie de sa résidence (pour les autres départements), **muni d'une attestation écrite** (ou lettre) de son futur employeur, valant promesse d'engagement. Cette pièce doit indiquer notamment la profession et la qualification envisagée (19).

L'intéressé reçoit un **récépissé** du dépôt de sa demande qui lui sert de titre de séjour pour une durée d'un mois. La validité du récépissé est ensuite prorogée mensuellement jusqu'à réception de la carte de séjour.

Lorsque l'immigré manifeste l'intention d'exercer une profession déficitaire en main-d'œuvre (20), il peut lui être délivré un **titre de séjour valable** pour 3 mois, afin de permettre les **démarches auprès des services de la main-d'œuvre**, sans avoir à justifier au

- (19) Outre la promesse d'engagement en 2 exemplaires, le dossier à fournir pour obtenir la carte de séjour comprendra également : une demande signée, sur papier libre ; cinq photos d'identité 4 x 4 cm de face, récentes et ressemblantes et 40 F correspondant au prix du visa d'entrée.
- (20) Ces professions qui ont été énumérées à l'annexe A modifiée de la circ. Min. du 10.2.1961 (non parue au J.O. Textes Trav. n° 4312), sont les suivantes :

Agriculture : horticulteurs, jardiniers, paysagistes, pépiniéristes ; bergers, charretiers, conducteurs de tracteurs, vachers, domestiques et servantes de ferme, ouvriers agricoles toutes mains.

Forestage : Bûcherons, ouvriers de scieries.

Terrasse et extraction : carriers.

Production des métaux : charpentiers en fer, chaudronniers-tôliers, fraiseurs, mécaniciens, réparateurs de machines agricoles, outilleurs, réglés de machines-outils, serruriers, soudeurs à l'arc, soudeurs mixtes, tourneurs.

Electricité et radio : ajusteurs électriciens, bobiniers très qualifiés, électriciens du bâtiment, électriciens-auto, monteurs-câbleurs industriels, monteurs de lignes aériennes et souterraines, réglés de relais et tous spécialistes de l'électronique et de la télévision.

Bâtiment et travaux publics : charpentiers, cimentiers, coffreurs-boiseurs, couvreurs-plombiers, zingueurs, monteurs en chauffage central, serruriers de bâtiment, peintres, tailleurs de pierre.

Industrie du bois : ébénistes, menuisiers du bâtiment et menuisiers industriels, parqueteurs.

Cuir et peaux : bottiers, cordonniers orthopédistes.

Professions domestiques : bonnes à tout faire, bonnes et gouvernantes d'enfants, nurses, femmes de chambre et valets de chambre.

Employés de bureau : Sténodactylographes bilingues.

Techniciens : dessinateurs-projeteurs, dessinateurs d'études. Cette liste peut être complétée ou réduite sous la responsabilité des Directeurs départementaux du Travail et de l'emploi.

préalable, d'une promesse d'engagement souscrite par un employeur (21).

b) DEMANDE DE CARTE DE TRAVAIL

En possession du récépissé délivré par les autorités de police, le travailleur immigré se présentera à l'agence locale pour l'emploi de son domicile, où il lui sera remis deux contrats de travail type, qu'il devra faire remplir par son futur employeur et qui constitueront les éléments essentiels de son dossier.

Tout dossier déposé fait l'objet d'un contrôle visant à éliminer les contrats de complaisance, les entreprises fictives ou les qualifications sans rapport avec les véritables aptitudes professionnelles. Si le dossier obtient un visa favorable des services du ministère des Affaires sociales, il sera transmis à l'O.N.I. qui, après examen professionnel et contrôle médical, adressera au salarié sa carte de travail.

Ces différentes démarches risquant de retarder la mise en situation régulière du salarié et donc de l'empêcher de travailler, une circulaire ministérielle (22) autorise le chef du bureau de la main-d'œuvre à accorder à ces immigrés une **autorisation provisoire de travail**. Cette autorisation n'est pas renouvelable et sa durée doit correspondre au temps nécessaire pour la délivrance de la carte de travail, sans pouvoir dépasser deux mois.

Une procédure particulière dite d'« admission au travail », permet à tous les étrangers résidant régulièrement en France depuis plus d'un an (possesseur d'une carte de séjour), de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des agences locales pour l'emploi afin d'exercer soit une profession déficitaire en main-d'œuvre (20), soit la profession de leur choix s'ils sont titulaires de la carte de résident privilégié ou ont servi dans une unité combattante de l'armée française, etc. (23).

La procédure de « régularisation de situation », entraîne pour l'employeur bénéficiaire de la main-d'œuvre étrangère, le versement au profit de l'O.N.I., d'une double redevance forfaitaire (soit actuellement 300 F (24)).

4. - Renouvellement ou modification des cartes de séjour et de travail.

A - CARTES DE SÉJOUR

Le renouvellement des cartes de **résidents temporaires** doit être demandé dans le mois qui précède

(21) Circ. Min. 15.7.1964, Dr. ouv. 1964-396.

(22) Circ. Min. 20.4.1964, Dr. ouv. 1964-271.

(23) La liste complète des catégories d'étrangers bénéficiant d'un régime préférentiel leur permettant d'obtenir automatiquement un titre de travail a été publiée à l'annexe D de la circ. Min. du 10.2.1961. Textes Trav. n° 4317.

(24) Art. 59, Loi du 17.12.1966 (Loi de finances pour 1967), J.O. du 18, p. 11081.

la date d'expiration de la carte. Pour les **résidents ordinaires** et les **résidents privilégiés** cette demande doit être présentée dans les trois mois de la date d'expiration.

Toute demande de renouvellement doit être accompagnée des mêmes pièces que pour une première demande (25).

TRANSFERT DE DOMICILE

L'étranger qui décide de transférer le lieu de sa résidence effective, habituelle et permanente, d'une commune dans une autre, doit avant son départ, se présenter au commissariat de police ou, à défaut, à la mairie, pour y faire une déclaration de changement de résidence et indiquer très exactement sa nouvelle adresse.

Un récépissé de déclaration de changement d'adresse est remis à l'intéressé. Celui-ci doit le présenter dans les huit jours de son arrivée, au commissariat ou à la mairie de sa nouvelle résidence.

Lorsque le changement de domicile a lieu dans les limites d'une même commune, la déclaration est également obligatoire si la population de cette commune est supérieure à dix mille habitants.

B - CARTES DE TRAVAIL

Les formalités à remplir pour le renouvellement des cartes de travail sont sensiblement les mêmes que celles qui s'imposent pour l'établissement de la première carte de travail (même lieux et même formes). A cette occasion une taxe sera perçue au profit de l'O.N.I. (26).

Les demandes de renouvellement des différentes cartes de travail doivent être formulées avant leur expiration et dans les mêmes délais que pour les cartes de séjour (voir ci-dessus).

CHANGEMENT DE DÉPARTEMENT OU DE PROFESSION

Lorsque la validité de la carte de travail est limitée à une profession ou à un département, l'étranger qui désire changer, soit de profession, soit de département, doit déposer une demande dans les mêmes formes que pour un renouvellement de carte au bureau de main-d'œuvre dont dépend sa résidence.

Le changement de département nécessite l'accord des deux directeurs départementaux du travail et de la main-d'œuvre intéressés.

(25) Voir note 19.

(26) Renouvellement de la carte temporaire : 5 F ; remise de carte ordinaire à validité permanente : 12 F ; carte ordinaire à validité limitée : 8 F ; carte permanente pour toute profession : 15 F ; le renouvellement de la carte temporaire ne peut donner lieu qu'à un seul versement par période d'un an.

5. - Dispositions plus favorables concernant certaines nationalités.

Des dispositions plus favorables sont prévues pour les travailleurs originaires des pays membres du Marché Commun, pour les Algériens (27) et pour les travailleurs d'Afrique Noire.

A - PAYS MEMBRES DU MARCHÉ COMMUN

Les travailleurs italiens, belges, allemands, luxembourgeois et néerlandais qui bénéficient, dans le cadre des dispositions du Marché Commun, de la « libre circulation » à l'intérieur des pays membres de cette organisation, **ne sont plus tenus de posséder une carte de travail** (28).

Le libre déplacement et les séjours inférieurs à 3 mois s'exercent sur la simple présentation d'une pièce d'identité ou d'un passeport.

Le salarié qui désire installer sa résidence effective et habituelle en France peut obtenir des services de police pour lui et sa famille (29), une « **carte de séjour de ressortissant d'un Etat membre du Marché Commun** », valable 5 ans et renouvelable (30), sur simple présentation de sa carte d'identité ou de son passeport, d'un certificat médical (31) et d'une attestation patronale d'engagement.

Le décret qui a fixé les modalités d'application pour la France, des directives du conseil de la C.E.E. (32), précise notamment que la demande de carte de séjour doit être formulée dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en France.

B - ALGÉRIENS

A la suite de l'accord Franco-Algérien signé le 27 décembre 1968, les dispositions applicables aux

(27) Les travailleurs marocains et tunisiens désirant entrer en France pour exercer une activité salariée, sont soumis à la réglementation générale et doivent être en possession d'une carte de séjour et d'une carte de travail.

Toutefois, s'ils sont entrés en France avant le 1^{er} avril 1959 (pour les Marocains), ou avant le 25 octobre 1963 (pour les Tunisiens), et sans aucune condition d'âge ou de durée de résidence, ces travailleurs peuvent échanger leur carte nationale d'identité contre une carte de résident privilégié leur permettant d'obtenir la carte de travail permanente valable pour l'exercice de toute profession salariée.

(28) Règlement 1612-68 du 15.10.1968, dont les principaux extraits ont été publiés et analysés dans la R.P.D.S. n° 293, fasc. 38 du man. jur.

(29) Conjoint et descendants de moins de 21 ans ; descendants et ascendants qui sont à charge.

(30) Lors de son renouvellement, la carte de séjour est assujettie à un droit de timbre de 2,50 F, art. 10, loi du 9.7.1970, J.O. du 10, p. 6467.

(31) Le coût du certificat médical délivré par un praticien agréé par l'administration a été fixé à 75 F. Arrêté du 16.4.1969, J.O. du 29.4, p. 4287.

(32) Décret du 5.1.1970, J.O. du 14, p. 516.

travailleurs algériens ont fait l'objet d'un décret publié au « Journal Officiel » (33).

a) DROIT DE SÉJOUR POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Dans la limite d'un contingent actuellement fixé à 35.000, les titulaires de la carte délivrée par l'Office National Algérien de la Main-d'Œuvre (O.N.A.M.O.) revêtue du timbre de la mission médicale française, sont admis à séjourner en France pendant une période de 9 mois, pour y rechercher un emploi.

À l'issue de cette période, ils peuvent recevoir un certificat de résidence.

b) CERTIFICAT DE RÉSIDENCE

Sous réserve de la production d'une attestation de logement délivrée par les autorités françaises et d'un certificat médical établi soit par la mission médicale française auprès de l'O.N.A.M.O., soit en France, par des médecins agréés par l'O.N.I., les Algériens peuvent obtenir gratuitement à partir de l'âge de 16 ans, un certificat de résidence, automatiquement renouvelable.

Les Algériens résidant en France avant l'application de ces nouvelles dispositions sont systématiquement doté d'un certificat de résidence.

Ces documents sont valables sur l'ensemble du territoire français et pour toute activité professionnelle salariée (34). Ils sont établis pour une durée de :

— 5 ans pour les titulaires de la carte de l'O.N.A.M.O. justifiant d'un emploi ;

— 5 ans pour les Algériens résidant en France depuis moins de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

— 10 ans pour les Algériens qui justifient par tout moyen de preuve, d'un séjour de plus de trois ans à la date d'application de l'accord.

Les certificats de résidence peuvent être retirés aux Algériens qui, sans emploi ni ressources depuis plus de 6 mois, sont considérés comme oisifs. Par ailleurs, ceux qui auront quitté le territoire français pendant plus de six mois consécutifs seront à leur retour (sauf autorisation particulière, demandée avant leur départ), considérés comme nouveaux immigrants.

C - PAYS D'AFRIQUE NOIRE

Deux régimes différents sont applicables aux travailleurs originaires des pays d'Afrique noire d'expression française, selon la nature des accords qui lient ces pays à la France (35).

(33) Décret du 18.3.1969, J.O. du 22, p. 2901.

(34) Le conjoint et les enfants mineurs de moins de 18 ans à charge du travailleur qui s'établiront en France, seront mis en possession d'un « certificat de résidence » de même validité que celui du chef de famille.

(35) Le Dahomey, le Niger et le Cameroun n'ont, à ce jour, signé aucun accord avec la France portant sur la circulation des personnes ou l'introduction des travailleurs. La réglementation générale est donc applicable aux ressortissants de ces pays. Toutefois, l'administration française autorise actuellement — et exceptionnellement — ces travailleurs à exercer une activité en France, s'ils sont en règle avec les Contrôles Sanitaires et possèdent un contrat de travail établi par l'O.N.I.

a) ÉGALITÉ DE DROITS AVEC LES FRANÇAIS

Sous réserve de se soumettre à un contrôle médical réglementaire (36), les ressortissants du Congo, de Madagascar, du Tchad, du Gabon et de la République Centrafricaine dont les pays sont liés à la France par des « conventions d'établissement » (37), peuvent librement exercer l'activité professionnelle de leur choix, sans carte de travail et sans carte de séjour (une carte d'identité ou un passeport périmé de moins de 5 ans suffisent).

De plus, ils bénéficient « de la législation du travail, des lois sociales... dans les mêmes conditions que les nationaux... »

b) OBLIGATION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Les ressortissants du Mali, de la Mauritanie, du Sénégal, de la Côte-d'Ivoire, du Niger, du Togo et de la Haute-Volta, dont les pays ont conclu avec la France des « conventions sur la circulation des personnes » (38), doivent pour être introduits en France et y exercer une activité salariée, être en possession :

— d'une pièce d'identité ou d'un passeport même périmé, de moins de 5 ans ;

— d'un contrat de travail que l'employeur doit soumettre au visa du Ministère du Travail ;

— d'un certificat de contrôle médical délivré par un médecin agréé par le consulat de France ;

— d'un document garantissant leur rapatriement (39).

Il sera parfois exigé un extrait du casier judiciaire (Côte-d'Ivoire), ou une lettre de garantie souscrite par une tierce personne (Togo).

L'introduction de ces travailleurs en France, est assurée par l'O.N.I. auquel le contrat de travail souscrit par l'employeur est transmis par l'intermédiaire des services de la main-d'œuvre.

(36) Décret du 29.4.1968, J.O. du 5.5, p. 4558 ; les frais de ce contrôle médical auquel l'employeur est tenu de soumettre son personnel immigré ont été fixés à 75 F (arrêté du 6.8.1968, J.O. du 17, p. 7964). Ces frais sont à la charge de l'employeur.

(37) République Malgache - Conv. d'établ. du 27.6.1960 (J.O. du 20.7, p. 6627).
République du Tchad - Conv. d'établ. du 10.8.1960 (J.O. du 24.11, p. 10479).

République Centrafricaine - Conv. d'établ. du 13.8.1960 (J.O. du 24.11, p. 10467).
République du Congo - Conv. d'établ. du 15.8.1960 (J.O. du 24.11, p. 10473).

République Gabonaise - Conv. d'établ. du 17.8.1960 (J.O. du 24.11.10488).

(38) République du Mali - Convention sur la circulation des personnes du 8.3.1963 (J.O. du 11.6.1963, p. 5205).

République de Mauritanie - Conv. sur la circulation des pers. du 15.7.1963 (J.O. du 16.1.1964, p. 562).

République du Sénégal - Conv. sur la circ. des pers. du 21.1.1964 (J.O. du 20.3, p. 2593).

République Nigérienne - Conv. sur la circ. des pers. du 16.2.1970 (J.O. du 19.4, p. 3739).

République de la Côte-d'Ivoire - Conv. sur la circ. des pers. du 21.2.1970 (J.O. du 19.4, p. 3738).

République Togolaise - Conv. sur la circ. des pers. du 25.2.1970 (J.O. du 19.4, p. 3740).

République de Haute-Volta - Conv. sur la circ. des pers. du 30.5.1970 (J.O. du 14.8, p. 7806).

(39) Ces documents peuvent être soit un billet nominatif de transport, circulaire ou aller et retour, pour les séjours de moins de 3 mois, soit un reçu de versement d'une caution auprès du Trésor du gouvernement d'origine, soit une attestation d'un établissement bancaire garantissant le rapatriement.

LE DROIT DE VOTE

aux élections politiques et son exercice

par Yvette GAUTIER

- Conditions requises pour être électeur.
- Révision des listes électorales.
- Exercice du droit de vote.

Pour exercer le droit de vote politique, les Français hommes et femmes, doivent justifier de leur qualité d'électeur et être inscrits sur la liste électorale d'une commune déterminée ou d'un bureau de vote de la commune avec laquelle ils ont une attache.

Par ailleurs, les électeurs sont soumis à d'autres obligations pour voter effectivement le jour du scrutin.

Nous examinons ci-après toutes les conditions requises à cet effet :

1. - Conditions requises pour être électeur

Pour avoir la qualité d'électeur et demander son inscription sur la liste électorale toutes les conditions suivantes sont à remplir :

- être de nationalité française ;
- être majeur, sauf exception ;
- jouir de ses droits civils et politiques.

A - LA NATIONALITÉ FRANÇAISE

a) LES FRANÇAIS D'ORIGINE

Les Français par filiation ou par naissance en France, sont rarement appelés à faire la preuve de leur nationalité.

Le cas échéant, ils peuvent demander un certificat de nationalité au Greffe du Tribunal d'Instance et à défaut au Ministère de la Justice, 13, place Vendôme, 75 - PARIS-1^{er}.

b) LES NATURALISÉS FRANÇAIS

En principe, les naturalisés français ne sont **électeurs politiques** et éligibles que respectivement **cinq**

ans et dix ans après la date de la parution du décret de leur naturalisation.

Toutefois, ces incapacités ne s'appliquent pas aux naturalisés qui (1) :

- ont effectivement accompli des services militaires dans une unité de l'armée française ;
- ont contracté, en temps de guerre, un engagement volontaire dans les armées françaises ou alliées ;
- ont rendu des services exceptionnels à la France ;
- sont ressortissants ou anciens ressortissants des territoires et Etats sur lesquels la France a exercé soit la souveraineté, soit un protectorat, un mandat ou une tutelle ;
- ont joui de la possession d'état de Français pendant les dix ans ayant précédé la demande de naturalisation.

En outre, les naturalisés qui ont rendu à la France des services importants ou ceux dont l'activité professionnelle présente pour le pays un intérêt particulier peuvent, sur leur demande, être relevés de leur incapacité électorale avant le délai de 5 ans (2).

c) LES FEMMES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Les femmes qui ont acquis la nationalité française par mariage, les femmes naturalisées françaises depuis moins de cinq ans et qui ont épousé un Français d'origine ou naturalisé, ne peuvent être électrices qu'à l'expiration d'un délai de **six mois** à compter du dépôt de l'acte de mariage à la Préfecture ou au Ministère des Affaires Étrangères.

Si le mariage a été célébré à l'étranger, le délai de six mois court du jour de la transcription de

(1) Art. 82 du Code de la Nationalité Française.

(2) Art. 83 du Code de la Nationalité Française. Les demandes doivent être adressées au Ministre de la Justice, 13, Place Vendôme, Paris.

l'acte de sur les registres de l'état civil des agents diplomatiques ou consulaires français (3).

B - L'AGE

a) MAJORITÉ REQUISE

Sont électeurs, toutes les jeunes gens et jeunes filles qui atteignent l'âge de **vingt et un ans** (4), avant la fin de la période de révision des listes électorales, c'est-à-dire le 1^{er} mars de chaque année en principe. Ils sont éligibles à vingt-trois ans accomplis.

b) SANS CONDITION D'AGE

Sont électeurs sans condition d'âge les jeunes gens qui ont effectué leur service national ou service militaire avant le jour de vote (5).

C - LA JOUISSANCE DES DROITS CIVIQUES

Aux conditions d'âge et de nationalité ci-dessus, s'ajoute celle de la jouissance des droits civils et politiques.

A cet effet, il faut que les intéressés n'aient jamais subi de condamnation privative du droit de vote.

Signalons que les condamnations pour délits d'imprudance, notamment en cas d'accident de la route, ne privent pas de ses droits civils et politiques l'auteur de l'accident s'il n'a pas commis en même temps un délit de fuite (6).

Le délai d'incapacité électorale commence à la date où la condamnation est devenue définitive, par exemple, lorsque les voies de recours ou les délais pour les former sont expirés.

Il suffit qu'une condamnation pénale soit effacée par l'amnistie, la réhabilitation légale ou judiciaire, l'expiration du délai de sursis et la suspension de peine pour que l'incapacité électorale prenne fin.

a) L'AMNISTIE

L'amnistie efface totalement les condamnations encourues pour les infractions commises avant une certaine date. Depuis 1947 de nombreuses lois portant amnistie ont été promulguées (7). La plus récente, qui date du 30 juin 1969 porte amnistie de plein droit ou par mesure individuelle de certains délits et infractions, ainsi que des faits constituant des fautes passibles de sanctions disciplinaires ou professionnelles (8), lorsqu'ils ont été commis avant le 20 juin 1969. (Voir dans le tableau ci-après la liste des incapacités électorales après la loi d'amnistie du 30 juin 1969).

NATURE DE LA PEINE (en cas d'une condamnation unique)		DURÉE PENDANT LAQUELLE LE CONDAMNÉ NE PEUT PAS VOTER	
		Vol, es- croquerie, abus de confiance et délits similaires	Autres motifs de la condam- nation
AMENDE SEULE	Avec sursis :	néant	néant
	Sans sursis :		
	— jusqu'à 3 000 F	néant	néant
	— plus de 3 000 F	5 ans	5 ans
PRISON AVEC SURSIS (avec ou sans amende)	Infraction antérieure au 20 juin 1969 :		
	— Jusqu'à 1 mois inclus	néant	néant
	— Plus de 1 mois et moins de 3 mois ..	néant	néant
	— De 3 mois à 1 an inclus	néant	néant
	— Plus de 1 an	5 ans	5 ans
	Infraction postérieure au 19 juin 1969 :		
— Jusqu'à 1 mois inclus	néant	néant	
— Plus de 1 mois et moins de 3 mois ..	5 ans	néant	
— De 3 mois à 6 mois inclus	5 ans	5 ans	
— Plus de 6 mois	5 ans	5 ans	
PRISON SANS SURSIS (avec ou amende)	Infraction antérieure au 20 juin 1969 :		
	— Jusqu'à 3 mois inclus	néant	néant
	— Plus de 3 mois à 6 mois inclus	10 ans	10 ans
	— Plus de 6 mois à 2 ans inclus	15 ans	15 ans
	— Plus de 2 ans	20 ans	20 ans
	Infraction postérieure au 19 juin 1969		
— jusqu'à 1 mois inclus	10 ans	néant	
— Plus de 1 mois à 3 mois inclus	10 ans	5 ans	
— Plus de 3 mois à 6 mois inclus	10 ans	10 ans	
— Plus de 6 mois à 2 ans inclus	15 ans	15 ans	
— Plus de 2 ans	20 ans	20 ans	

b) LA RÉHABILITATION

1. La réhabilitation légale.

La réhabilitation d'office est acquise à tout condamné quelle que soit la nature du délit, au terme des délais suivants, comptés à partir du jour où la peine a été exécutée. (Sortie de prison ou paiement de l'amende) en vertu de l'article 784 du Code de procédure pénale :

5 ans = une condamnation à l'amende.

10 ans = une condamnation à 6 mois de prison au maximum ;

15 ans = une condamnation unique à deux ans de prison au maximum ;

- (3) Art. 39 du Code de la Nationalité Française.
 (4) La limite d'âge est abaissée à 18 ans au profit de tous les jeunes Français titulaires de la Légion d'Honneur, de la Médaille Militaire ou de la Croix de guerre à titre personnel.
 (5) L'article 3 de la loi n° 70-596 du 9 juillet 1970, parue au J.O. du 10, complète l'art. L3 du Code Electoral. Il indique que l'âge de vingt et un ans n'est pas exigé des jeunes gens qui ont accompli le service national.
 (6) Art. L6 du Code Electoral.
 (7) Notamment la loi n° 47-1504 du 16.8.1947 modifiée (J.O. du 16) ; la loi n° 53-681 du 6.8.1953 (J.O. du 7) ; la loi n° 58-526 du 9.6.1958 (J.O. du 12) ; l'ordonnance n° 59-119 du 31.1.1959 (J.O. du 1.2.1959) ; la loi n° 59-940 du 31.7.1959 (J.O. du 5.8.1959) ; loi n° 66-409 du 18.6.1966 (J.O. du 23).
 (8) Loi n° 69-700 du 30 juin 1969 (J.O. du 1^{er} juillet).

15 ans = une condamnation unique à deux ans de prison au maximum ou plusieurs condamnations dont le total ne dépasse pas un an de prison ;

20 ans = une condamnation unique à plus de deux ans de prison ou plusieurs condamnations dont le total ne dépasse pas deux ans.

2. La réhabilitation judiciaire.

La réhabilitation judiciaire doit être demandée par l'intéressé au procureur de la République si les conditions suivantes sont remplies :

1° La condamnation ne doit pas être déjà effacée par l'effet de sursis, de l'amnistie ou d'une réhabilitation antérieure ;

2° La peine doit avoir été effectuée ou être considérée comme telle (grâce, remise, etc.) ;

3° Un délai d'épreuve doit être écoulé depuis l'exécution de la peine (5 ans en matière criminelle, 3 ans en matière correctionnelle) ;

4° La conduite du requérant doit avoir été honorable depuis l'expiration de la peine. Si la réhabilitation est accordée, l'intéressé en est avisé. En cas de rejet, une nouvelle demande ne peut être, en général, formulée qu'après un délai de deux ans au moins.

D - L'EXISTENCE D'UN LIEN AVEC LA COMMUNE

Tout électeur ou électrice doit pour être admis à voter, figurer obligatoirement sur la liste électorale d'un bureau de vote d'une commune avec laquelle il a un lien particulier sauf exception (9).

L'électeur doit pour cela :

— ou bien avoir son domicile dans la commune même s'il n'y réside pas ;

— ou bien résider dans la commune depuis six mois au moins (10) ;

— ou bien être inscrit pour la cinquième année consécutive, l'année de la demande d'inscription sur les listes électorales, au rôle de l'un des cinq impôts suivants : contribution mobilière, contribution foncière des propriétés bâties, contribution foncière des propriétés non bâties, contribution des patentes, taxes des prestations en nature et à condition que l'intéressé déclare vouloir y voter avant la clôture de la révision des listes électorales (11).

Lorsque les conditions d'électorat et de lien avec

(9) Les Français établis à l'étranger, les militaires de carrière peuvent se faire inscrire sur la liste électorale de l'une des communes suivantes : commune de naissance ou du dernier domicile ou de la dernière résidence, si celle-ci a été d'au moins six mois, commune où est né, est inscrit ou a été inscrit un de leurs ascendants.

Les mariniers peuvent se faire inscrire sur la liste électorale de l'une des communes suivantes :

Région Ile-de-France : Paris (12^e arrondissement), Conflans-Sainte-Honorine, Longueuil-Annel, Saint-Mammès, Ville-neuve-Saint-Georges.

Région Nord : Douai, Dunkerque, Béthune, Bouchain, Denain, Abbeville.

Région Basse-Seine : Rouen.

Région Est : Vitry-le-François, Nancy, Metz, Strasbourg, Colmar, Mulhouse.

Région Centre : Montluçon, Bourges, Roanne, Montceau-les-Mines.

Région Ouest : Nantes, Rennes.

Région Midi : Bordeaux, Toulouse, Béziers.

Région Sud-Est : Sète, Marseille, Arles, Lyon, Chalon-sur-Saône, Saint-Jean-de-Losne.

(10) Art. L 11 du Code Electoral.

la commune dans laquelle on désire voter sont remplies, il est obligatoire d'être inscrit sur la liste électorale d'un bureau de vote de la circonscription de la commune déterminée. A cet effet, chaque citoyen doit selon le cas, demander son inscription, sa réinscription, ou s'il est déjà inscrit, vérifier son inscription entre le 11 et 15 janvier à la mairie, même si aucune modification en ce qui le concerne n'est intervenue depuis la précédente révision des listes électorales.

2. - Révision des listes électorales

Chaque année, en principe entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre inclus, il est procédé à la révision des listes électorales dans toutes les communes de France (12) par la commission administrative.

Elle procède sur leur demande à l'inscription des personnes qui ont acquis ou qui recouvrent les conditions d'inscription précitées pour être électeurs dans la circonscription du bureau de vote.

Elle procède également aux radiations d'office des personnes notamment qui ont perdu le lien d'attache avec la commune.

La révision de la liste électorale se déroule en deux phases : les inscriptions et les radiations entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre inclus puis la vérification de leur inscription ou de leur radiation par les intéressés du 11 au 15 janvier inclus.

A - INSCRIPTION SUR LA LISTE ÉLECTORALE

L'inscription sur la liste électorale n'est acceptée dans les mairies, — sauf cas particuliers —, que pendant la période de révision électorale annuelle.

a) INSCRIPTION OBLIGATOIRE DU 1^{er} SEPTEMBRE AU 31 DÉCEMBRE

Ainsi l'obligation de faire une demande d'inscription pendant la révision électorale s'impose donc aux électeurs suivants :

— les jeunes gens et jeunes filles qui atteindront l'âge de vingt et un ans avant le 1^{er} mars suivant la période de révision annuelle de la liste électorale ;

— les personnes qui remplissaient les qualités requises pour demander leur inscription lors de la précédente révision et qui avaient omis de faire leur demande ;

— les étrangers naturalisés depuis plus de cinq ans ou relevés de leur incapacité électorale ;

— les femmes étrangères à l'expiration du délai de six mois qui suivra le dépôt de leur acte de mariage avec un ressortissant français ;

— les électeurs qui avaient été radiés à la suite d'une condamnation pénale et qui recouvrent leur capacité électorale ;

— les électeurs qui ont nouvellement changé de domicile ou qui résident dans la commune depuis six mois au moins.

(11) Art. L 11 du Code Electoral.

(12) Art. L 16 du Code Electoral et décret n° 69-747 du 24 juillet 1969.

En effet, si un électeur transporte son domicile à une date quelconque dans une autre localité, il doit se faire inscrire immédiatement sur les listes électorales de sa nouvelle commune. Dans ce cas, son inscription est possible sans condition de délai. L'électeur aurait tort de ne pas requérir son inscription à la mairie de son nouveau domicile parce qu'il désire continuer à voter dans son ancienne commune où se trouvent sa famille et ses amis. En effet, il peut être radié des listes de son ancien bureau de vote et privé du droit de voter en un lieu quelconque en mars 1971 lors des élections législatives.

Si l'électeur a déménagé pour habiter dans la même commune, même sans changer de bureau de vote, il doit également en aviser la mairie s'il ne veut pas risquer la radiation d'office (15).

b) INSCRIPTION APRÈS LA RÉVISION DES LISTES ÉLECTORALES

En dehors de la période de révision des listes électorales, seuls peuvent demander leur inscription les électeurs suivants :

1° Les fonctionnaires et agents des administrations publiques (et les membres de leur famille) mutés ou admis à faire valoir leur droit à la retraite après la clôture des délais d'inscription ;

2° Les militaires renvoyés dans leurs foyers après avoir accompli leurs obligations légales d'activités (service militaire, etc.) ;

3° Les jeunes gens et jeunes filles qui atteignent l'âge de vingt et un ans à partir du 1^{er} mars et au plus tard à minuit la veille du premier scrutin (14) ;

4° Les personnes qui ont été omises sur la liste électorale par suite d'une erreur purement matérielle ou qui ont été irrégulièrement radiées. Ces dernières peuvent déposer leur demande d'inscription au Greffe du Tribunal d'Instance jusqu'au jour du scrutin.

c) LES PIÈCES A PRODUIRE

A l'appui de leur demande d'inscription, les intéressés doivent produire les pièces suivantes destinées à prouver leur identité, leur attache avec la commune et, éventuellement, leur nationalité française :

1° Livret militaire, livret de famille ou fiche d'état civil, carte nationale d'identité en cours de validité, passeport même périmé, délivré ou renouvelé postérieurement au 1^{er} octobre 1944, décret de naturalisation datant d'au moins cinq ans, carte de naturalisation, carte d'immatriculation et d'affiliation à la Sécurité Sociale, permis de conduire, titres de pensions.

2° Des quittances de loyer ou toute autre pièce pouvant justifier soit le domicile réel, soit les six mois de résidence exigés par la loi.

(13) La commission administrative se compose de trois membres : le maire ou son représentant, le délégué de l'administration désigné par le préfet ou le sous-préfet et le délégué choisi par le Conseil municipal. Dans les communes de plus de 10.000 habitants, le délégué de l'administration doit être choisi par le préfet, en dehors des membres du conseil municipal de la collectivité intéressée. Art. L.17 du Code Electoral.

(14) L'art. L.57 du Code Electoral indique que seuls peuvent prendre part au 2^e tour de scrutin éventuel, les personnes inscrites sur la liste électorale ayant servi au 1^{er} tour de scrutin.

Un électeur inscrit depuis plusieurs années n'a pas à renouveler sa demande, **mais il peut être radié d'office par la commission administrative** ou bien à la demande d'un autre électeur. Il a intérêt à vérifier qu'il reste bien inscrit afin de formuler sa réclamation avant le 15 janvier.

B - RADIATIONS D'OFFICE

La commission administrative procède à la radiation d'office : des électeurs inscrits par erreur lors de la précédente révision, même si leur inscription n'a fait l'objet d'aucun recours ; des personnes qui ont perdu la qualité d'électeur. Il en est ainsi notamment des électeurs qui ont déménagé.

COMMENT SE FONT LES RADIATIONS D'OFFICE

Le règlement des P.T.T. dispose que les cartes électorales doivent être remises au domicile indiqué sur l'adresse figurant sur l'enveloppe après que le préposé s'est assuré que le destinataire habite bien ce domicile. Si l'électeur ne réside pas au domicile indiqué sur l'adresse, les P.T.T. doivent renvoyer immédiatement la carte à la mairie expéditrice, avec indication très précise du motif du renvoi. **Cette réexpédition est obligatoire même si le facteur connaît la nouvelle adresse de l'électeur.** Dans ce dernier cas, les P.T.T. indiquent seulement à la mairie expéditrice le nouveau domicile du destinataire, mais celui-ci ne reçoit pas sa carte.

En conséquence, si la mairie envoie une nouvelle carte électorale et si l'enveloppe lui revient avec mention « parti sans laisser d'adresse », l'électeur est radié d'office des listes électorales, et l'enveloppe est conservée comme preuve à la mairie. Dans ce cas, aucune réclamation n'est possible après le 15 janvier.

Même si l'électeur a demandé aux P.T.T., en payant la taxe légale, la réexpédition de son courrier à sa nouvelle adresse, **il est interdit de réexpédier une carte électorale.** Si la mairie connaît la nouvelle adresse de l'électeur dont la carte lui est revenue, elle doit en principe l'aviser qu'il va être radié.

Si cet avis parvient avant le 15 janvier, l'électeur peut se faire inscrire sur le lieu de son domicile (ou de sa résidence depuis plus de six mois). Si cet avis parvient plus tard, l'électeur ne peut plus se faire inscrire avant le 1^{er} septembre 1971. Si l'électeur peut prouver que la mairie ne l'a pas avisé de sa radiation alors qu'elle connaissait son adresse, il pourra réclamer son inscription au juge d'instance jusqu'au jour du vote, mais à la condition de prouver qu'il a conservé une attache légale avec son ancien bureau de vote (domicile, résidence, ou impôts locaux) ce qui ne sera pas souvent le cas.

Si un électeur, en possession de la nouvelle carte remise aux cantonales de 1970, déménage, il peut quand même être radié d'office et privé de la possibilité de voter en 1971 :

— soit qu'un tiers quelconque aura signalé son départ à la mairie ;

— soit parce que la mairie aura constaté un indice quelconque de départ, par exemple le non-

(15) Toutefois, dans certaines communes, la carte est déposée au bureau de vote et peut être remise à l'électeur lorsque celui-ci vient voter.

exercice du droit de vote au cours de quelques scrutins consécutifs.

Dans ces deux cas, la mairie avise l'électeur qu'elle se propose de le radier et lui demande de présenter ses observations dans les 24 heures. Si ce dernier ne répond pas ou si la lettre revient à la mairie sans avoir atteint l'intéressé, celui-ci est radié d'office. Il en est informé de la même manière (si la lettre peut l'atteindre) et peut présenter sa réclamation jusqu'au 15 janvier.

Après le 15 janvier l'électeur ne peut réclamer son inscription au juge d'instance (jusqu'au jour du vote inclus) que s'il peut apporter la double preuve d'une absence de notification de sa radiation (ou d'une erreur matérielle de la mairie) et du maintien de l'attache légale avec son bureau de vote (domicile ; ou résidence ; ou impôts locaux).

3. - Exercice du droit de vote

Pour exercer son droit de vote, chaque électeur doit en principe se rendre personnellement au bureau de vote, sur la liste duquel il est inscrit. Cependant, en cas d'impossibilité de se déplacer le jour du scrutin, les électeurs peuvent être admis, à titre exceptionnel, à voter par correspondance ou par procuration.

a) CARTE D'ÉLECTEUR

L'inscription sur la liste électorale d'une commune est matérialisée par la remise à chaque électeur d'une carte d'électeur qui, le cas échéant, peut également servir de pièce d'identité.

La carte d'électeur doit être conservée, car il n'en est pas remis une nouvelle à chaque élection aux anciens inscrits.

En cas de perte de la carte d'électeur, le maire de la commune doit délivrer un certificat d'inscription à tout électeur qui en fait la demande.

Cependant, tout électeur inscrit sur la liste électorale peut voter, même sans sa carte d'électeur, à condition de justifier de son identité au moment du vote.

b) JUSTIFICATION D'IDENTITÉ

Dans les communes de plus de 5.000 habitants, les électeurs et électrices doivent présenter, au moment du vote, outre leur carte électorale ou le certificat d'inscription en tenant lieu, l'un des titres d'identité suivants :

- carte nationale d'identité en cours de validité ;
- carte du combattant de couleur chamois ;
- passeport, même périmé, délivré ou renouvelé postérieurement au 1^{er} octobre 1944 ;
- livret de famille ;
- carte d'immatriculation à la Sécurité sociale ;
- permis de conduire ;
- titre de réduction à la S.N.C.F. non périmé ;
- carte d'identité de fonctionnaire avec photographie délivrée postérieurement au 1^{er} octobre 1944 ;

— carte d'identité ou carte de circulation délivrée par les autorités militaires ;

— titres de pension (carnets à coupons ou brevets d'inscription avec photographie).

A - VOTE PAR PROCURATION

Sont admis à voter par procuration les personnes appartenant aux catégories suivantes :

— les marins de commerce (inscrits maritimes, agents du service général et pêcheurs) et les marins de l'Etat embarqués ;

— les militaires et fonctionnaires stationnés ou en fonctions hors du territoire métropolitain et toutes personnes habilitées à résider avec eux ;

— les fonctionnaires de l'Etat exerçant leur profession dans les phares ou à bord des navires câbliers, baliseurs et de commerce ;

— les militaires fonctionnaires et le personnel navigant de l'aéronautique civile appelés en déplacement hors du territoire métropolitain par les nécessités de leur service ;

— les citoyens français se trouvant hors de France ;

— les citoyens qui, ne se trouvant pas dans un des cas prévus pour exercer le vote par correspondance, établissent que d'impérieuses raisons professionnelles ou familiales les placent dans l'impossibilité d'être présents le jour du scrutin dans leur commune d'inscription (maladie grave ou décès d'un proche parent, naissance, mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, participation à un congrès professionnel, etc., le motif indiqué étant toutefois, laissé à l'appréciation souveraine du juge du tribunal d'instance).

Le mandataire, c'est-à-dire, la personne à qui l'on donne le mandat de voter à sa place, doit jouir de ses droits électoraux et être inscrit dans la même commune que son mandant. Chaque mandataire ne peut toutefois disposer de plus de deux procurations.

Les procurations sont établies sur la demande de l'électeur bénéficiaire du droit de vote par procuration, sans frais, sur présentation d'une pièce d'identité, carte nationale d'identité ou d'une pièce d'identité professionnelle, etc. (16). La présence du ou de la mandataire n'est pas nécessaire.

L'autorité qualifiée pour dresser l'acte de procuration est, selon le cas : l'administrateur de l'Inscription maritime, le commandant du navire, l'autorité militaire, administrative ou consulaire, ou le juge du tribunal d'instance.

Le mandant, c'est-à-dire celui qui donne la procuration, doit justifier de son identité (pièces d'identité militaire ou professionnelle, passeport, carte d'immatriculation, etc.) et de son appartenance à l'une des catégories des bénéficiaires du vote par procuration.

La validité de la procuration est, au choix du mandant, limitée à un seul scrutin (premier et second tour) ou fixée à une année.

Les imprimés de procuration sont tenus à la disposition des électeurs intéressés par les autorités habilitées à recevoir les actes de procuration.

(16) Art. 11 du décret n° 69-747 du 24 juillet 1969 (Art. R° 73 du Code Electoral).

Le mandataire doit se rendre au bureau de vote où le mandant est inscrit et présenter la procuration et sa carte personnelle d'électeur pour voter à la place de celui-ci.

B - VOTE PAR CORRESPONDANCE

Cette procédure ne peut être exercée que dans le cadre du territoire métropolitain.

Deux groupes d'électeurs peuvent en bénéficier soit en raison de leur absence dans la commune d'inscription le jour du scrutin, soit en raison de leur impossibilité de se déplacer.

a) PREMIER GROUPE

Electeurs en déplacement ou en traitement médical.

Sont admis à voter par correspondance sur attestation de l'employeur ou du directeur de l'établissement :

- les personnels de l'industrie utilisés sur des chantiers éloignés du lieu normal de leur travail (17) ;
- le personnel roulant et en service des entreprises de transport public routier de voyageurs ou de marchandises ;
- les travailleurs employés à des travaux saisonniers agricoles, industriels ou commerciaux en dehors du département de leur domicile ;
- les fonctionnaires, cheminots et agents des services publics en déplacement par les nécessités de leur service ;
- le personnel navigant de l'aéronautique civile ;
- les marinières artisans ou salariés et les membres de leur famille habitant à bord ;
- les militaires stationnés en France ;
- les journalistes, V.R.P., agents commerciaux, artistes, forains, sportifs, étudiants en déplacement ;
- les femmes en couches, les malades, infirmes ou incurables en traitement ou en pension dans les établissements de soins ou d'assistance ;
- les personnes suivant, sur prescription médicale, une cure dans une station thermale ou climatique.

b) DEUXIÈME GROUPE

Electeurs ne pouvant pas se déplacer.

Sont admis à voter par correspondance, sur justification de leur titre et attestation sur l'honneur :

- les grands invalides de guerre et les victimes d'accident du travail titulaires d'une pension ou rente d'un taux de 85 % au moins ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité (3^e groupe), d'une pension vieillesse ou d'une allocation d'aide sociale bénéficiant d'une majoration pour tierce personne ;
- les personnes qui assistent les invalides, vieillards ou infirmes ;
- les malades, les femmes en couches, les infirmes ou incurables qui, en raison de leur état de

santé ou de leur condition physique, seront dans l'impossibilité de se déplacer le jour du scrutin.

C - DEMANDE A FAIRE

Tout électeur admis à voter par correspondance doit en faire la demande au maire de la commune sur la liste électorale de laquelle il est inscrit dès la publication officielle du collège électoral et, au plus tard, une semaine avant la date du scrutin.

La demande faite sur papier libre selon le modèle ci-dessous peut être adressée au maire par lettre recommandée en franchise, c'est-à-dire sans frais, ou déposée directement à la mairie contre un récépissé.

Formule de demande

Scrutin pour les élections législatives du

Je soussigné (e) (nom, prénoms - pour la femme mariée nom de jeune fille suivi de son nom de femme), né (e) le à domicilié (e) , déclare :

— demander à bénéficier des dispositions du code électoral relatives au vote par correspondance ;

— être (ou ne pas être) en possession de ma carte électorale ;

— demander à ce que les documents électoraux me soient envoyés à l'adresse suivante :

Signature :

Cette demande doit être obligatoirement accompagnée d'une attestation certifiant que l'intéressé appartient à l'une des catégories d'électeurs admis à voter par correspondance et qu'il sera dans l'impossibilité de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

Premier groupe : attestation délivrée par l'employeur ou le directeur en cas de déplacement, d'hospitalisation ou de cure.

Deuxième groupe : attestation sur l'honneur accompagnée d'une pièce justificative (titre de pension, de rente, certificat médical, attestation de la personne assistée, etc.).

Une demande déposée pour le premier tour de scrutin est valable pour le second. Un électeur ayant voté en personne à son bureau de vote au premier tour peut demander à voter par correspondance au deuxième tour. Par contre, l'électeur qui a été admis à voter par correspondance au premier tour doit obligatoirement voter selon cette procédure au second tour.

Si la demande remplit les conditions réglementaires, le maire doit, sans délai, envoyer à l'électeur sous pli recommandé en franchise le matériel électoral et les indications nécessaires pour l'exercice du vote.

(17) Circulaire ministérielle n° 69-340 du 1^{er} août 1969.

(18) L'accord du 7.8.1963 sur les indemnités de grand déplacement dans le bâtiment et les travaux publics prévoit que l'ouvrier en grand déplacement non admis à voter par correspondance peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale. Voir R.P.D.S. n° 300-1970, p. 84.

(19) Toute demande dont le retard est justifié et dont la date de dépôt reste compatible avec la mise en œuvre de la procédure peut être reçue après l'expiration du délai fixé.

(20) Des modèles imprimés peuvent être retirés à cet effet auprès des mairies.

La prévention contre les bruits dangereux à l'entreprise

par Gilbert THOMAS

Depuis 1963, les affections professionnelles provoquées par les bruits sont reconnues comme maladies professionnelles (1). Il a fallu attendre 1969 (2) pour voir paraître un texte particulier, pris en vertu du code du Travail, prévoyant des mesures de prévention contre les bruits à l'entreprise. Depuis, les employeurs sont tenus de prendre des dispositions pour obtenir dans les ateliers, bureaux, chantiers, magasins, etc., une ambiance sonore acceptable.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La réglementation prévoit que (2) :

« Les chefs d'établissements sont tenus de maintenir l'intensité des bruits supportés par les travailleurs à un niveau compatible avec leur santé par la réduction de l'intensité des bruits à leur source d'émission, l'isolement des ateliers bruyants, l'insonorisation des locaux ou la mise en œuvre de techniques ou tous autres moyens appropriés. L'inspecteur du Travail et de la Main-d'Œuvre peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder, à sa charge, à des mesures d'intensité globale et des mesures spectrales de bruits par un organisme agréé par voie d'arrêté ministériel. »

SEUIL DE L'INTENSITÉ DU BRUIT A NE PAS DÉPASSER

Il n'existe pas de seuil de nuisance « officiel ». Des limites « acceptables » du bruit ont été cependant préconisées par la commission technique du bruit du ministère de la Santé publique (3). Ces limites n'ont qu'une valeur indicative.

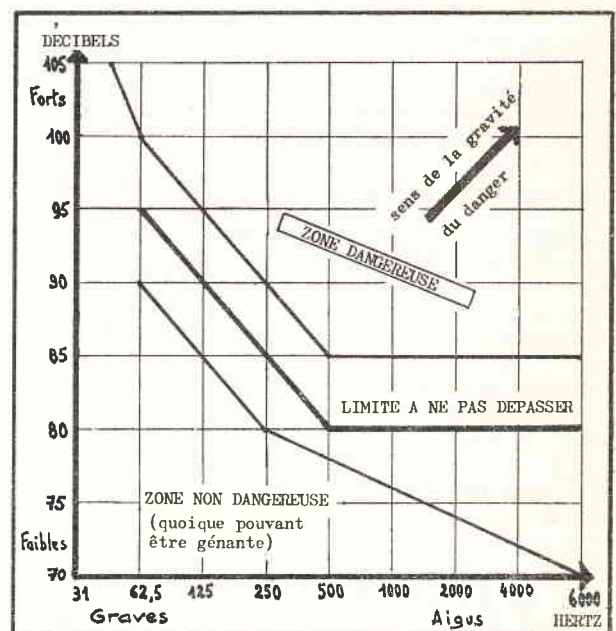
Le graphique ci-après, établi d'après celui de la commission ministérielle d'étude du bruit du 17.3.1961, indique les niveaux sonores à ne pas dépasser pour une exposition à un bruit complexe pendant une durée de huit heures par jour.

QUELQUES POINTS DE REPÈRE

De nombreuses enquêtes ont été effectuées dans des usines et chantiers par des caisses régionales d'assurance maladie.

Pour savoir à quel bruit comparer un nombre de décibels ou de hertz, nous donnons ci-après quel-

- (1) Sur cette question, voir R.P.D.S. n° 297 et n° 231, fasc. 17 du man. jur.
- (2) Décret n° 69-348 du 12.4.1969, J.O. du 20, Dr. Ouv. 1969, p. 227. Ce texte est inséré dans le décret du 10 juillet 1913, art. 5 a.
- (3) L'Institut National de Recherches et de Sécurité (I.N.R.S.) a publié un manuel « Bruits et Vibrations » fournissant toutes les données techniques sur ce sujet.



La flèche verticale indique l'intensité grandissante des bruits, exprimée en unités de mesure appelés décibels. Plus un son est fort, plus il comprend de décibels.

La flèche horizontale indique la fréquence grandissante des octaves, c'est-à-dire le caractère plus ou moins aigu du bruit, exprimé en unité de mesure appelées hertz. Plus un son est aigu, plus il comprend de hertz. Plus il est grave, moins il en comprend.

C'est la combinaison des décibels et des hertz qui rend en principe un bruit plus ou moins dangereux pour l'oreille humaine normale. Comme le montre notre graphique, un bruit est très dangereux s'il comprend à la fois beaucoup de décibels et beaucoup de hertz, c'est-à-dire s'il est à la fois fort et aigu, par exemple s'il a 85 décibels et 500 hertz. S'il est en même temps très fort et très aigu, il est considéré comme très dangereux.

ques exemples, pris dans ces enquêtes, qui peuvent servir de points de repère. Toutefois le niveau sonore d'une machine d'un même type est différent selon la nature de son travail, de l'ambiance de l'atelier, de son isolement, etc. Ces exemples ne sont donc qu'indicatifs.

Tours à décolleter

Le niveau sonore produit par des tours à décolleter (sans tubes silencieux) peut varier de 90 à 100 décibels pour 100 à 400 hertz, de 98 à 106 décibels pour 400 à 1 600 hertz, de 99 à 107 décibels pour 1 600 à 6 400 hertz, c'est-à-dire que ces bruits pris pour exemples sont dangereux (4).

Câbleuses

Il a été constaté l'existence de plus de 100 décibels près des toronneuses utilisées dans les câbleries de fils d'acier (5), c'est-à-dire un niveau dépassant le seuil tolérable de 85 décibels.

Engins des travaux publics

Certaines pelles mécaniques peuvent entraîner un niveau sonore allant de 95 à 105 décibels, certains bulldozers de 96 à 116 décibels. Or on estime que le niveau sonore à ne pas dépasser est de 85 décibels. En conséquence, **le bruit diffusé par ces machines et engins est considéré comme dangereux, sinon très dangereux.**

LES TRAVAUX DANGEREUX

Par référence au tableau des maladies professionnelles (1), il est possible de déterminer les travaux susceptibles de provoquer une affection professionnelle. Ce sont les travaux d'emboutissage, d'estampage, de martelage, de rivetage des métaux par percussion, du tissage sur métiers à navette battante, de la mise au point des propulseurs, des réacteurs et des moteurs à piston. Il n'est pas nécessaire, pour obtenir la reconnaissance de l'affection, que le travailleur provoque la source du bruit ; il suffit qu'il soit soumis habituellement ou exposé au risque.

Nous estimons que cette liste de travaux dangereux n'est pas limitative. En effet, d'autres travaux peuvent également provoquer des lésions ou malaises. Il est donc nécessaire de mesurer l'intensité du bruit, lorsque les salariés estiment que l'ambiance sonore de l'atelier, du bureau ou du magasin n'est pas « supportable ». Pour ce faire, ils doivent s'adresser à l'inspecteur du Travail, qui peut faire procéder à des mesures du bruit. Les frais de cette opération sont à la charge de l'employeur.

En outre, les services de la prévention des Caisses régionales d'assurance maladie possèdent, en principe, le matériel nécessaire pour procéder à une estimation de l'ambiance sonore. Les Comités d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.), les délégués du personnel peuvent donc demander à ces services de prévention des Caisses régionales d'intervenir.

(4) Note n° 843.55.69 de l'I.N.R.S.

(5) Travail et sécurité, septembre 1969, p. 502, édité par l'I.N.R.S.

(6) Travail et Sécurité, décembre 1964, p. 470, édité par l'I.N.R.S.

(7) Note 675.58.70 de l'I.N.R.S.

MESURES DE PRÉVENTION

Si le procès-verbal des techniciens (8) chargés de mesurer l'intensité des bruits constate que cette intensité dépasse un seuil acceptable, l'employeur est tenu de prendre des mesures tendant à diminuer la nuisance. L'employeur doit soit utiliser des moyens techniques permettant une prévention collective, soit mettre à la disposition des salariés des appareils de protection individuels.

La prévention collective consiste à utiliser des moyens techniques permettant de réduire le bruit à sa source ou s'opposant à sa propagation.

Il existe de très nombreux procédés assurant une prévention collective efficace, et ce quelle que soit l'origine de la nuisance. Les services de prévention des Caisses régionales peuvent proposer des moyens techniques adaptables à des situations particulières.

Le recours à une protection individuelle (bouchon d'oreilles, boule, serre-tête) ne doit être pratiqué que dans des cas très rares. En effet, la réglementation sur les bruits professionnels (2) dispose que ce n'est que dans le cas où l'exécution des **mesures de protection collective est reconnue impossible** que des appareils de protection individuels doivent être mis à la disposition des travailleurs.

A notre avis, il n'appartient pas à l'employeur d'affirmer qu'il y a une impossibilité de prendre des mesures de prévention collective ; il est nécessaire que cette impossibilité ou « force majeure » soit reconnue par les techniciens compétents désignés par l'inspection du travail ou le service de prévention de la Caisse régionale de Sécurité sociale.

Par ailleurs, un employeur ne peut pas alléguer que les travaux à envisager sont trop onéreux pour échapper à son obligation. En effet, la réglementation ne vise que l'impossibilité technique.

Notons que les Caisses régionales de Sécurité sociale peuvent participer au financement des travaux par l'octroi d'un prêt (9).

SANCTIONS PÉNALES

Lorsqu'un C.H.S., des délégués du personnel ou des salariés constatent que l'employeur refuse d'appliquer la réglementation relative à la prévention contre les effets nuisibles du bruit, ils doivent demander l'intervention de l'inspecteur du Travail.

Ce dernier doit mettre l'employeur en demeure de se conformer aux prescriptions réglementaires dans un délai de huit jours, en ce qui concerne la vérification de l'intensité des bruits et un mois pour la mise en place des installations de prévention.

A l'expiration de ces délais, l'inspecteur peut dresser procès-verbal. Dans ce cas, l'employeur peut être condamné à une amende de 60 à 360 francs. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a infraction distincte. En cas de condamnation, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise.

(8) Nous estimons que le rapport des techniciens doit être remis aux membres du C.H.S. ou à défaut aux délégués du personnel.

(9) Art. 426 du Code de Sécurité sociale.

(Suite de la page 223.)

MAJORATION "TIERCE PERSONNE"

En matière d'accidents du travail, la majoration pour assistance d'une tierce personne n'est prévue que dans le cas d'incapacité permanente totale (taux de 100 %), en application de l'article L 453 du Code de Sécurité sociale.

C'est ce que vient de confirmer la Cour de Cassation en refusant ladite majoration à une victime dont l'incapacité permanente n'atteignait que 65 % (Cass. Soc. 11.3.1970, Bull. p. 141, n° 181).

DATE DE GUÉRISON ET INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Les indemnités journalières ne sont dues que jusqu'à la date de la guérison ou de la consolidation des blessures, et non jusqu'à la date de réception, par la victime, de la notification de la décision de la Caisse ordonnant la reprise du travail, suite à une expertise technique (Cass. Soc. 23.7.1969, Bull. p. 421, n° 506).

Bien que cette décision soit conforme à la législation en vigueur, nous pensons qu'une modification des textes s'impose, afin que les assurés, ignorants du résultat d'une expertise, ne soient pas privés d'indemnités journalières pendant la période séparant la date de l'expertise et la date de la notification, parfois très éloignée.

DÉCLARATION TARDIVE

La brusque apparition, au temps et sur le lieu du travail, d'une lésion physique révélée par une douleur soudaine constitue, en elle-même, un accident du travail, à défaut de preuve, par l'employeur ou la Caisse, qu'elle est imputable à une cause étrangère au travail.

Dès lors que la matérialité de l'accident est établie, le fait par la victime de n'avoir pas fait la déclaration dans le délai de vingt-quatre heures prévu à l'article 472 du Code de la Sécurité Sociale n'entraîne pas le renversement de la charge de la preuve et l'obligation pour la victime ou les ayants droit de démontrer que la lésion ainsi survenue est effectivement imputable au travail (Cass. Soc. 5.3.1970, Bull. p. 133, n° 172).

IMPOSSIBILITÉ DE PRODUIRE LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

Du fait du retard apporté par la Caisse à reconnaître le caractère professionnel de l'accident dont il avait été victime, un assuré social se trouvait dans l'impossibilité de produire les pièces nécessaires au remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques dont il avait fait l'avance. L'existence de présomptions suffisantes pour y suppléer pouvaient valablement faire droit à la demande de l'assuré tendant à être remboursé sur une base forfaitaire (Cass. Soc. 11.3.1970, Bull. p. 140, n° 179).

Assurance maladie

REVALORISATION DES INDEMNITÉS

Les augmentations de salaire découlant d'accords d'entreprise qui ne sont pas déposés en trois exemplaires au Secrétariat des Prud'hommes — ou au greffe du Tribunal d'instance — ne peuvent pas être prises en considération pour la révision des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail.

C'est ainsi qu'une décision de Commission de recours gracieux a été annulée par le Ministre, au motif que la revalorisation des indemnités avait été accordée en l'absence de la formalité de dépôt aux Prud'hommes.

CONTROLE MÉDICAL

Un assuré en arrêt de travail pour maladie avait omis de signaler son changement d'adresse à sa Caisse de Sécurité Sociale. De ce fait, l'intéressé n'avait pas eu connaissance de la convocation qui lui avait été adressée par les services du contrôle médical.

Jugé que la Caisse n'était pas tenue de pallier les conséquences de la négligence de l'assuré et que, par conséquent, elle était fondée à refuser le bénéfice des indemnités journalières afférentes à la période pendant laquelle son contrôle a été rendu impossible. (Cass. Soc. 18.3.1970, Bull. p. 168, n° 212. Dans le même sens : Cass. Soc. 8.7.1970, B.J. n° 35-1970 G.10).

Cotisations

BASE MINIMUM DE CALCUL

Dans une circulaire du 17 août 1970 (non diffusée), l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité sociale estime qu'il convient de considérer le salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) comme la base minimum des cotisations.

En conséquence, les abattements supplémentaires pour frais professionnels (bâtiment par exemple), ne peuvent avoir pour effet d'abaisser le calcul des cotisations au-dessous du montant du S.M.I.C. (sur les cotisations de Sécurité Sociale, voir la R.P.D.S. n° 286, fasc. 19 du Man. Jur.).

SALARIÉS SOUS LES DRAPEAUX ET GRATIFICATIONS

Les sommes versées par un employeur, à titre de gratification de fin d'année, prime de bilan et autres, à certains de ses salariés sous les drapeaux, ne doivent pas donner lieu au versement des cotisations de Sécurité Sociale (Cass. Soc. 30.4.1970, Sté Générale c/ URSSAF Deux-Sèvres).

Cette nouvelle position de la Cour Suprême rejoint celle de l'Administration : les versements aux assurances sociales étant suspendues pendant l'appel sous les drapeaux (art. 393 du Code), les sommes payées pendant cette période ne sont pas soumises à cotisations.

Hospitalisation

FRAIS DE TRANSPORT

Le remboursement des frais de transport est admis en l'absence de toute hospitalisation, si ces frais sont indispensables et médicalement justifiés.

Peut donc y prétendre l'assuré qui, transporté dans un établissement hospitalier, sur prescription de son médecin traitant, en vue d'y subir une intervention chirurgicale, a dû en repartir quelques heures plus tard, l'opération ayant dû être remise faute de place. (Cass. Soc. 26.2.1970, Bull. p. 117, n° 151).

Allocations familiales

TRAVAIL DURANT LES VACANCES SCOLAIRES

Les allocations familiales peuvent être attribuées pour un enfant qui, poursuivant ses études secondaires, a travaillé pendant trois semaines au cours de ses vacances scolaires. Cette activité lui a procuré un salaire inférieur au salaire minimum servant de base au calcul des prestations familiales. Elle ne peut être considérée que comme une activité éducative exclusive d'une véritable profession et compatible avec les études (Cass. Soc. 5.2.1970, Bull. p. 71, n° 94).

Allocations prénatales

DÉCLARATION DE GROSSESSE

Lorsque la déclaration de grossesse est intervenue après le troisième mois de la grossesse, les mensualités d'allocations prénatales ne peuvent, hors le cas de force majeure, être versées qu'à compter du premier jour du mois de la déclaration.

Est cassée la décision qui limite aux deux mensualités afférentes au premier examen prénatal la mesure de suppression des prestations prise par la Caisse, dans un cas où la déclaration avait été faite au cours du cinquième mois de la grossesse. Le second examen prénatal ayant été effectué en temps utile, la Commission de première instance avait estimé à tort que chacun des trois examens subis dans les délais ouvrait droit à l'une des trois fractions de mensualités prévues (Cass. Soc. 12.3.1970, Bull. p. 154, n° 196).

Assurance volontaire

COTISATIONS

● Maladie-Maternité.

A compter du 1^{er} octobre 1970, les cotisations d'assurance volontaire sont fixées, selon la catégorie dans

laquelle est classé l'assuré, respectivement à 529 F, 399 F, 264 F et 132 F par trimestre.

● **Art. L 244.**

Les cotisations dues au titre de l'art. 244 du Code

de Sécurité Sociale, pour les risques maladie, maternité et décès, s'élèvent selon la catégorie, à 668 F, 501 F, 334 F et 167 F par trimestre, avec effet au 1^{er} octobre 1970.

D I V E R S

Loyers

INDEXATIONS INTERDITES

Est désormais interdite toute clause d'indexation fondée sur l'indice «Loyers et charges» servant à la détermination des indices généraux des prix de détail; sur le montant des majorations légales fixées en application de la loi de 1948, sauf si le montant initial a été lui-même fixé conformément aux dispositions de la loi citée et des textes pris pour son application. Les clauses d'indexation ci-dessus doivent le cas échéant être remplacées par une autre clause d'indexation licite par accord des parties. A défaut d'accord, la clause illicite est remplacée de plein droit par une clause portant indexation sur la variation de l'indice national du coût de la construction publié par l'I.N.S.E.E. (Loi n° 70-600 du 9.7.1970, J.O. du 10 modifiant l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30.12.1958).

1 % construction

DÉLAI POUR INVESTIR

Le délai d'un an fixé pour la réalisation des investissements effectués à l'aide des sommes provenant du 1 % patronal pour la construction, expire le 31 décembre de l'année suivant celle du paiement des salaires.

Cette disposition nouvelle s'applique aux salaires payés à compter du 1^{er} janvier 1970 (art. 10, loi du 3.7.1970, J.O. du 5.7, p. 6301).

Service militaire

La durée du service militaire actif est fixée à douze mois à compter du 1^{er} novembre 1970.

L'âge d'appel est fixé à dix-neuf ans. Mais il peut être avancé à dix-huit ans ou reculé jusqu'à vingt et un ans ou au plus tard jusqu'au 31 octobre de l'année civile au cours de laquelle les intéressés atteignent cet âge, sur leur demande, sauf opposition des parents. (Loi n° 70-596 du 9.7.1970, J.O. du 10).

Budget type détaillé

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

Célibataire parisien	15.10.69	15.1.70	15.4.70	15.7.70	15.10.70
Nourriture	255,12	257,73	259,41	263,23	264,09
Habitation	129,06	132,81	134,67	137,83	138,61
Habillage	95,96	97,69	97,81	99,54	107,47
Soins personnels	20,21	21,19	21,62	21,62	21,67
Blanchissage	38,17	40,07	40,07	42,29	42,29
Transports	67,00	69,57	77,48	77,48	77,48
Divers	72,66	74,28	75,72	77,03	78,19
Total	678,17	693,34	706,78	719,01	729,80

Indice du revenu net d'un père de famille

Nous publions à partir du présent numéro, en dernière page de notre revue, l'indice du revenu mensuel net en zone 0 des ouvriers pères de famille de deux enfants calculé chaque trimestre par le Ministère du Travail.

Nous indiquons ci-après la méthode d'élaboration de cet indice et nous renverrons régulièrement à cette définition.

1° Le Ministère calcule un taux de salaire horaire moyen toutes activités pour les manœuvres d'une part, les ouvriers professionnels d'autre part, à partir des taux de salaire relevés dans une enquête trimestrielle pour les diverses qualifications professionnelles. Cette enquête est effectuée auprès des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole. Le salaire observé est le salaire horaire brut de base avant cotisations, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires gagnées par les ouvriers payés au temps de plus de 18 ans appartenant aux cinq catégories suivantes: manœuvres ordinaires, manœuvres spécialisés, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés P1, ouvriers hautement qualifiés P3. Ce salaire ne tient pas compte en principe des primes de rendement mais en pratique ces primes sont, dans la majorité des cas, incorporées aux salaires déclarés. Pour le calcul du taux horaire moyen, le salaire des manœuvres résulte d'une moyenne pondérée de ceux des manœuvres ordinaires et des manœuvres 2^e échelon, et celui des ouvriers professionnels d'une moyenne pondérée de ceux des ouvriers qualifiés et des ouvriers hautement qualifiés.

2° Une durée mensuelle moyenne fictive du travail est ensuite calculée en tenant compte des heures supplémentaires effectuées et des majorations y affé-

rentes. Cette durée est multipliée par le taux du salaire horaire moyen.

3° Un gain mensuel net pour les manœuvres d'une part, pour les ouvriers professionnels d'autre part, est ensuite obtenu après déduction des cotisations de Sécurité sociale et d'ASSEDIC (mais non pas de retraite complémentaire) et après addition, dans la zone 0, de la prime de transport.

4° On ajoute ensuite au gain mensuel net le montant des prestations familiales et de salaire unique pour deux enfants de moins de dix ans (moyenne arithmétique du résultat de 2 hypothèses, l'une comprenant 1 enfant de moins de deux ans, l'autre n'en comprenant pas). On suppose que la femme ne travaille pas et, de ce fait, on tient compte de l'allocation de salaire unique, mais on ne peut pas déduire un impôt sur le revenu, car avec un seul salaire et deux enfants à charge, les revenus moyens des ouvriers ne sont pas imposables. En effet, l'ouvrier père de 2 enfants, qui a gagné en 1969 moins de 1.296 F net par mois (sa femme ne travaillant pas), n'était pas imposable à l'I.R.P.P. Or, la moyenne des salaires constatés est inférieure à ce chiffre et, de ce fait, l'indice ministériel ne tient pas compte de l'impôt qui serait payé par les pères de famille si l'on avait tenu compte du salaire de la femme (il y a une femme salariée pour 2 hommes salariés en France).

5° Les résultats obtenus sont ensuite agrégés en un seul revenu net, en tenant compte de l'importance numérique respective des manœuvres et des ouvriers professionnels. C'est le revenu net moyen du père de famille manœuvre ou ouvrier professionnel de la zone 0 qui sert à calculer l'indice base 100 au 1^{er} janvier 1956 que publie le Ministère.

CHIFFRES ET TAUX EN VIGUEUR

(Nous invitons nos abonnés à nous faire part de leur avis sur cette nouvelle rubrique)

AIDE SOCIALE

- Allocation de loyer :**
 — Max. 2 personnes = 1.620 F
 — Max. 3 personnes et + = 2.154 F
- Allocations infirmes :**
 — Allocation simple = 1.750 F
 — Allocation de compensation = de 3.742 F à 5.614 F
 — Majoration tierce personne :
 — Non travailleurs : 3.742 F à 7.486 F
 — Travailleurs : 8.421 F
- Ressources autorisées :**
 — Personne seule : 4.500 F
 — Ménage : 6.750 F

CHOMAGE PARTIEL :

- Allocation Etat :** 1,35 F de l'heure
Majoration : 0,53 F de l'heure
- Plafond ress. personnelles quatorzaine :**
 478,80 F
 — avec 1 ou 2 pers. à charge : 581,40 F
 — avec 3 pers. ou plus à charge : 649,80 F
- Alloc. accord interprofessionnel :** 1,70 F de l'heure.

CHOMAGE TOTAL

- Allocation 90 jours :** 7,75 F par jour
Jours suivants : 7,05 F par jour
Majoration pers. à charge : 3,05 F par jour
- Plafond ressources :** 12,69 F par jour
 — avec conjoint non salarié : 22,73 F
 — 2 conjoints salariés : 31,73 F
 — personne à charge : + 5,34 F
 — enfant à charge : + 2,12 F
 — plafond mensuel : 1.200 F
- ASSEDIC 90 jours :** 8,86 F minimum par jour
ASSEDIC autres jours : 7,70 F minimum par jour
- Cotisation ASSEDIC :** 0,08 %

DIVERS

- Carte de pêche (en plus de la cotisation) :**
 — au coup 4 F ; au lancer 12 F
 — timbre dimanche 5 F
- Hérédité :**
 — certificat d'hérédité suffisant pour percevoir arrérages inférieurs à 1.000 F
- Permis de chasse :**
 — départemental : 60 F
 — bidépartemental : 90 F
 — national : 200 F

S.N.C.F. (prix du km)

- 2^e classe : 0,115 F
 1^{re} classe : 0,1725 F

FONCTIONNAIRES

- Traitement indice 100 :** 5.972 F par an
Ind. de résidence zone 0 : 17 F par mois
Suppl. familial 1 enfant : 180 F par mois
 — 2 enf. : 360 F + 3 %
 — 3 enf. : 540 F + 8 %
 + 1 enf. : 180 F + 6 %

FONDS NATIONAL EMPLOI

- Ind. double résidence :** 10,26 F par jour
 (plafond ressources : 4.788 F par mois)
- Indemnité recherche d'emploi :**
 — un jour : 20,50 ou 41,04 F
 — deux jours : 61,56 ou 112,86 F
- Prime transfert et ind. réinstallation :**
 — logé : 2.736 à 5.472 F
 — non logé : 3.933 à 8.208 F

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Promotion :** 850, 1.050 ou 1.250 F par mois
- Préformation :** 210 ou 240 F par mois
 (déduction éventuelle héberg. 180 F)
- Frais transports :** 4,37 F pour 26 à 50 km
 7,24 F pour 51 à 75 km
 10,12 F pour 76 à 100 km

IMPOTS

- Forfait frais professionnels :** 10 %
- Forfait pensions alimentaires en faveur des parents :** 1969 = 2.987 F
- Redevance O.R.T.F. :**
 — Radio = 30 F ; Télévision = 100 F (en 1971 : 120 F)

LOGEMENT

- Valeur locative maxima, Loi 1.9.1948 :**
 — Cat. 2 A = 5,23 F par mois pour les dix premiers m² surf. corr. et 3,12 F pour chacun des suivants
 — Cat. 2 B = 3,99 F et 2,19 F
 — Cat. 2 C = 3,69 F et 2,00 F
 — Cat. 3 A = 3,03 F et 1,67 F
 — Cat. 3 B = 2,06 F et 1,09 F
 — Cat. 4 = 1,70 F et 0,80 F
- Primes déménagement Caisses d'A.F. :**
 — Ménages avec un enfant : 710 F par enf. en plus : 79 F
 — Villes de moins de 50.000 hab. ou situées dans une zone de + de 2 % = 592 F et 59 F

PIECES OFFICIELLES

- Carte grise**
 — Auto moins de 10 ans : 20 F par CV
 — Auto plus de 10 ans : 10 F par CV
 — Moto et vélom. moins de 10 ans : 10 F par CV. Plus de 10 ans : 5 F par engin
 — Remorque : 30 F par véhicule
- Carte nationale d'identité :** 10 F
- Certificat de nationalité :** 18 à 20 F
- Extrait casier judiciaire (N° 3) :** 9 F
- Extrait de mariage :** 1,50 F
- Extrait de naissance :** 1 F
- Papier timbré : feuille 29,7x21 = 5 F ; feuille 29,7x42 = 10 F**
- Passeport :** 50 F, durée cinq ans
- Vignette auto :**
 — moins de 5 ans : jusqu'à 4 CV = 60 F ; de 5 à 7 CV = 90 F ; de 8 à 11 CV = 240 F
 — 5 à 20 ans : 30 F, 45 F, 120 F et 150 F
 — 20 à 25 ans : 30 F quelle que soit la puissance

PRESTATIONS FAMILIALES

- Allocations (zone 0 %) :**
 — d'éducation spécialisée = 197,25 F par mois
 — maternité = 394,50 F par fraction
 — prénatales = 86,79 F par mois
- Salaire de base (zone 0 %) :**
 — A. F. = 394,50 F
 — S. U. = 194,50 F
- Salaire mensuel autorisé (zone 0 %) :**
 — Au conjoint pour maintien S.U. : avec 1 ou 2 enfants = 131,50 F par mois avec 3 enf. ou plus = 197,25 F par mois
 — Aux enfants pour maintien des A.F. = 394,50 F

PRUD'HOMMES

- Frais demande :** 3,75 F
Citation : 15 F

RETRAITES COMPLEMENTAIRES (point) :

- A.G.I.R.C. = 0,435 F ; A.G.R.R. = 0,360 F ; A.N.E.P. = 2,80 F ; IGRANTE-IPACTE = 0,392 F ; U.N.I.R.S. = 0,384 F.

SALAIRES

- Prime transport parisienne = 23 F**
- Rémunération horaire garantie par conv. :**
 — Chimiques ind. = 4,10 F
 — Habillement = 3,60 F
 — Papier-carton = 3,81 F
 — Verre (fabrication mécanique) = 3,87 F
- Rémunération mensuelle garantie par conv. :**
 — Banques (titulaires) = 724,42 F
 — Lait (industrie) = 700 F
 — Pâtes alimentaires (ind.) = 800 F
 — Pétrole = 1.000 F
- S.M.I.C. = 3,50 F de l'heure (soit 606,60 F pour 173 h /3)**

SECURITE SOCIALE

- Avantages en nature :**
 — nourriture = S.M.I.C. par repas
 — logement = 12,50 F par semaine, 50 F par mois, 150 F par trimestre
- Capital décès :** maxim. 4.500 F ; minim. 180 F
- Cotisations avant 65 ans :**
 — 5,5 % jusqu'à 1.500 F par mois + 1 % sur la totalité du salaire
- Cotisations après 65 ans :**
 — 2,5 % jusqu'à 1.500 F par mois + 1 % sur la totalité du salaire
- Cures thermales :**
 — forfait thermal : 100 F
 — plafond ressources prest. suppl. — pers. seule 1.500 F ; ménage 2.250 F
 — par enfant : + 750 F
- Honoraires médicaux :**
 — consultations Paris = 17 F ; autres lieux = 16 F
 — visites au 1.11.1970 : Paris 25 ; autres lieux 23 F
- Indemnité journalière maladie :**
 — maxim. 25 F ; minim. 4,52 F
 — majorée : 33,33 F
- Indemnité journalière A.T. :**
 — maxi : 90 F, et à partir du 29^e jour : 120 F

TRIBUNAUX

- Compétence en dernier ressort :** 2.500 F
- Délais d'appel :**
 — prud'hommes : 15 jours
 — trib. inst. et gr. instance : 1 mois
 — référés, saisie-arrêt, etc. : 15 jours
- Délais cassation :**
 — prud'hommes, civils, etc. = deux mois
 — élections : 10 jours

VIEILLESSE

- Allocations :**
 — montant : 1.750 F
 — ressources autorisées : 4.500 F ou 6.750 F
- F.N.S. :**
 — limite recours enfants : 1.095 F ou 1.825 F et 365 F par enfant à charge
 — montant : 1.250 F
 — ressources autorisées : 4.500 F ou 6.750 F
- Pensions :**
 — Minimum : 1.750 F
 — Maximum : 7.200 F à 65 ans

ZONES

- A.F. - Salaire de base :**
 0 % = 394,50 F ; 1 % = 391 F ; 2 % = 387 F ; 3 % = 383 F ; 4 % = 379 F
- Loyers (loi 1.9.1948) :** 0 à 30 %.

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)
 Bruits à l'entreprise N° 306, p. 247 (fasc. 8)
 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)
 Echelle mobile des salaires N° 305, p. 201 (fasc. 5)
 Formation et perfectionnement professionnels N° 305, p. 209 (fasc. 1)
 Horaire du travail (modification) N° 298, p. 29 (fasc. 4)
 Immigrés : introduction de la main-d'œuvre N° 306, p. 235 (fasc. 38)
 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)
 Préavis N° 306, p. 225 (fasc. 9)
 Réintégration des délégués (colloque) N° 301-302 (n° spécial)
 Retraites complémentaires :
 — Conjoint survivants N° 303, p. 165 (fasc. 3)
 — Valeurs du point N° 298, p. 47 (fasc. 3)
 S.M.I.G. au 1.10.1969 N° 285, p. 261 (fasc. 5)

S.M.I.C. au 1.3.1970 N° 289, p. 53 (fasc. 5)
 Vente et fusion des entreprises N° 297, p. 5 (fasc. 2)

SÉCURITÉ SOCIALE

Accidents du trajet N° 306, p. 233 (fasc. 18)
 Allocations vieillesse (ressources limitées) N° 300, p. 85 (fasc. 26)
 Assurance invalidité N° 304, p. 177 (fasc. 23)
 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. 1970 N° 305, p. 215 (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)
 Elections : Droit de vote N° 306, p. 241 (fasc. 41)
 H.L.M. : surloyer au 1.1.1970 N° 299, p. 67 (fasc. 33)
 Loyers : majorations au 1.7.1970 N° 304, p. 189 (fasc. 33)
 Prêts et dettes N° 298, p. 42 (fasc. div.)
 Rentes viagères au 1.1.1970 N° 304, p. 191 (fasc. 31)

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

(Sur l'échelle mobile des salaires, voir la R.P.D.S. n° 305, septembre 1970, page 201)

Légendes : TABLEAU N° 1
 Evolution en pourcentage de certains indices figurant aux tableaux n°s 2 et 3.

TABLEAU N° 2

2^e colonne : l'indice de référence correspondant au S.M.I.C. de 3,50 F est chiffré à 136,6. Le S.M.I.C. sera augmenté le 1^{er} jour du mois suivant la publication d'un indice national des 259 articles indiqué au tableau n° 3 qui aura atteint ou dépassé $136,6 \times 1,02 = 139,33$. En outre, il est révisé chaque année au 1^{er} juillet, en fonction de l'indice ministériel des salaires horaires publié au tableau n° 2, 4^e colonne.

3^e colonne : le Minimum Garanti remplace l'ancien S.M.I.G. lorsqu'une disposition législative ou réglementaire comporte une référence au S.M.I.G. (article 31 x e livre I, Code Trav.).

4^e colonne : l'indice ministériel du salaire horaire est défini dans la R.P.D.S. n° 305, 1970, page 203.

5^e colonne : cet indice est calculé par le Ministère du Travail sur la base 100 au 1.1.1956. Il concerne les manœuvres et ouvriers pères de 2 enfants de moins de 10 ans, non imposables parce que la femme ne travaille pas. Il tient compte des allocations familiales et de S.U. Voir la méthode de calcul de cet indice dans la R.P.D.S. n° 306, Act. jur. page 251.

8^e colonne : 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.

9^e colonne : cet indice base 100 en 1953 (décret 53-880) est applicable aux versements et retraits effectués au titre de l'épargne construction.

TABLEAU N° 3

Voir les définitions de ces budgets-types et indices dans le n° 305 de notre revue (sept. 1970, page 201).

TABLEAU N° 4

Ce tableau est celui des chiffres du tableau n° 3 uniformément ramenés à la base 100 en janvier 1957.

TABLEAU N° 1

EVOLUTION DEPUIS GRENELLE (de juillet 1968 à juillet 1970)

259 articles national (122,2 à 137,9)	= + 12,84 %
Budget C.G.T.-C.S.C.C. (620,83 à 719,01)	= + 15,80 %
S.M.I.C. (3,00 à 3,50)	= + 16,66 %
Revenu ouvrier père 2 enf. (236 à 269,8)	= + 14,32 %

TABLEAU N° 2

DATES	SMIC horaire	Minimum Garanti	Indice minist. salaire horaire	Indice revenu père 2 enf.	Coût de la construction			
					DATES	Base 1 en 1939	Base 1 en 1941	INSEE base 100 au 4 ^e trim. 1953
1969								
Juillet	3,15		285,4	252	1968			
Août	3,15				1 ^{er} trim.	58,13	51,46	198
Septem.	3,15				2 ^e trim.	58,94	53,36	201
Octobre	3,27		291,3	256,2	3 ^e trim.	62,02	54,58	209
Novembre	3,27				4 ^e trim.	63,62	58,26	213
Décembre	3,27				1969			
1970								
Janvier	3,27		298,4	257,2	1 ^{er} trim.	64,75	58,83	216
Février	3,27				2 ^e trim.	66,11	58,28	216
Mars	3,36	3,36			3 ^e trim.	67,69	53,87	217
Avril	3,36	3,36	307,2	264,1	4 ^e trim.	70,23	60,44	219
Mal	3,36	3,36			1970			
Juin	3,36	3,36			1 ^{er} trim.	72,23	62,01	220
Juillet	3,50	3,42	314,5	269,8	2 ^e trim.	74,11	63,19	222
Août	3,50	3,42						
Septembre	3,50	3,42						

TABLEAU N° 3

BUDGETS-TYPES ET INDICES (cf. définitions R.P.D.S. n° 305)

DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CHAPF	259 art. Nat.	259 art. Paris.
1969							
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	1 996,98	130,2	132,1
Août		368,9	682,90	1 635,17	1 992,09	130,5	132,4
Septem.	675,00	370,5	686,67	1 644,16	2 000,23	131,2	133,1
Octobre	678,17	373,0	690,47	1 650,43	1 993,91	132,0	133,9
Novembre		374,0	693,23	1 659,11	2 004,80	132,6	134,6
Décembre		374,8	695,28	1 662,93	2 012,72	133,0	135,0
1970							
Janvier	683,34	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	383,7	710,21	1 695,89	2 061,85	135,9	138,1
Mal		385,3	713,69	1 701,62	2 038,28	136,6	138,5
Juin		386,7	716,77	1 723,17	2 097,55	137,3	139,4
Juillet	719,01	389,3	720,73	1 730,28	2 118,18	137,9	140,1
Août		390,2	722,08	1 735,32	2 127,14	138,1	140,1
Septembre							
Octobre	729,80						

TABLEAU N° 4 (Base 100 en janvier 1957)

1970							
Juillet	257,12	228,46	253,26	243,28	265,27	196,32	199,45
Août		228,99	253,76	243,97	266,39	196,61	199,45