

NOVEMBRE 1970

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

| | Pages |
|---|-------|
| ● L'actualité juridique | 254 |
| ● LA PENSION VIEILLESSE du régime général de de la Sécurité Sociale par Jacques VARIN | 257 |
| ● LICENCIEMENTS ABUSIFS : la jurisprudence de 1963 à 1970 par Max PETIT | 267 |
| ● Les retraites complémen- taires agricoles par Gilbert THOMAS | 273 |
| ● La réglementation des hôtels et meublés cons- truits avant 1948 par Yvette GAUTIER | 277 |
| ● Le casier judiciaire..... | 281 |
| ● Chiffres et taux en vigueur | 283 |
| ● Budgets-types et indices des prix | 284 |

N° 307

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

Délégués du personnel

DÉLIT DE NON-RÉINTÉGRATION

Commets le délit prévu à l'article 18 de la loi du 16 avril 1946 l'employeur qui met à pied un délégué du personnel avec demande d'autorisation de licenciement six jours après l'expiration de son mandat et qui refuse de le réintégrer après le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. crim. 12 mai 1970, Chaumeil, Dr. Ouv. 1970. 242). Dans le même sens : Cass. crim. 26.5.1961, 9.6.1966, 28.5.1968 et 3.7.1968 cités act. jur. R.P.D.S. n° 292 et Cass. crim. 23.4.1970 (délict continu) cité Act. Jur. R.P.D.S. n° 305, Dr. Ouv. 1970. 230. Voir M. Cohen, supplément page 116.

Droits syndicaux

RÈGLEMENTS INTÉRIEURS EN CONTRADICTION AVEC LA LOI

M. Marcelin Berthelot, député communiste, a demandé au Ministre du Travail s'il a donné des instructions ou s'il entend en donner aux inspecteurs du travail pour que ceux-ci, usant des pouvoirs qui leur sont conférés par l'article « 22 a » du livre 1^{er} du Code du Travail, interviennent auprès des établissements de leur ressort pour faire supprimer des règlements intérieurs établis antérieurement à la loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical, les dispositions en contradiction avec ladite loi. (Question écrite du 26.10.1970, J.O. débats A.N. 27.10.1970, p. 4737, n° 14650).

Elections d'entreprises

ABAISSEMENT DE L'AGE D'ÉLIGIBILITÉ

Une modification de l'âge d'éligibilité est parfaitement conforme aux possibilités de dérogation admises par l'article 31 a, 2^e alinéa du livre 1^{er} du Code du Travail, aux termes duquel une convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur, sauf en cas

de dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Aucune disposition de la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel ne vient affirmer le caractère d'ordre public de son ensemble ; en conséquence, il peut y être dérogé sur certains points par accords collectifs et la convention collective nationale des vins et spiritueux du 13.2.1969 peut abaisser à 19 ans l'âge d'éligibilité. (Trib. inst. Beaune, 27 mai 1970, société Sodevin contre Mlle Renaudin, candidate C.G.T., et R. Bonnard, délégué syndical C.G.T. Ce jugement n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation).

Comités d'entreprise

OUVERTURE D'UN COMPTE COURANT POSTAL

M. Henri Lucas, député communiste, a demandé au Ministre des Postes et Télécommunications s'il n'y a pas lieu d'assouplir les instructions administratives permettant aux comités d'entreprise d'ouvrir un compte courant postal. Pour être en concordance avec l'ordonnance du 22 février 1945, l'instruction générale des P.T.T. devrait demander un extrait des délibérations signé du Secrétaire du C.E. et non pas de l'employeur ni de l'inspecteur du travail (quest. écrite du 26.10.1970, J.O. Débats A.N. 27.10.1970, page 4737, n° 14.649).

Abréviations

La référence « Cf. M. Cohen, page .. » signifie « Voir le livre de Maurice Cohen : « Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise », Paris LGDJ 1964, page .. » (Prix 44 F - C.C.P. Paris La V.O. 21.070-18).

La référence « Cf. Supplément M. Cohen, page .. » signifie : « Voir le livre de Maurice Cohen : « Le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 », Paris LGDJ 1967, page .. » (Prix 25 F).

Protection des représentants du personnel

PAS DE RÉSOLUTION JUDICIAIRE SANS FAUTE GRAVE

Un pourvoi en cassation du syndicat C.G.T. a été introduit contre un arrêt de la Cour d'Appel de Lyon, 5^e Ch. soc., du 7 juillet 1970 (Delle Buyat c/S.I.C.) qui a cru pouvoir accorder à l'employeur la résolution judiciaire du contrat de travail d'une élue du personnel pour des raisons économiques, en l'absence de toute faute grave.

Le recours à l'article 1184 du Code civil, déjà critiquable en soi lorsqu'il s'agit du contrat de travail d'un élu protégé, ne peut se concevoir que si le salarié « ne satisfait point à son engagement », c'est-à-dire en cas de faute grave. Tel est le sens des arrêts de la Cour de cassation rendus sur ce point (cf M. Cohen, page 597). Un arrêt de la Cour de Paris (21^e Ch., 24.2.1960, D. somm. 1960.71, S.A.R.L. Cozette, texte in extenso inédit), présenté comme admettant la résolution judiciaire pour raisons économiques, est basé en fait sur une faute grave, d'ailleurs contestable, consistant en un refus d'acceptation de nouvelles fonctions rendues indispensables par la reorganisation de l'entreprise.

Représentation syndicale

ANCIENNETÉ ET EFFECTIFS : CRITÈRES LES PLUS IMPORTANTS

Un syndicat C.F.T. ne justifie pas, à la date de présentation des candidatures, quel que soit le résultat des élections (2 élus), d'une ancienneté ni d'un effectif suffisants, éléments les plus importants de la représentativité d'un syndicat alors qu'il est de création récente, qu'il n'a pu justifier que de 5 adhésions régulières en 1970 et qu'il n'a obtenu que 13 voix sur 90 votants (Cass. soc. 8 juillet 1970, Dame Jouvinaux et Syndicat C.F.T. Société SACLEM c/ Syndicat C.G.T. confection et syndicat C.F.D.T.).

EFFECTIFS ET ACTIVITÉ INSUFFISANTS

Ne justifie pas, à la date de présentation des candidatures à la délégation du personnel, quel qu'ait pu être le résultat des élections ultérieures (16,7 % des voix), d'une activité et d'une influence suffisantes pour être considéré comme une des organisations syndicales les plus représentatives, le Centre National des Salariés de la Société Worthington, alors qu'il est de création récente, qu'il n'a pas augmenté ses effectifs depuis une décision l'ayant déclaré non représentatif 14 mois auparavant et que l'effectif réduit de ce syndicat n'est pas compensé par une activité ou un dynamisme suffisant (Cass. soc. 22 juillet 1970, C.N.S. Worthington c/ Syndicat C.G.T. des Métaux du Bourget).

EFFECTIFS ET RESSOURCES INSUFFISANTS

Doivent être annulées des élections de délégués du personnel de l'entreprise Massey Ferguson auxquelles une section syndicale C.F.T.C. a présenté des candidats alors que cette section syndicale, bien qu'adhérente à une centrale représentative sur le plan national, ne pouvait faire état que de 27 adhérents avec environ 80 F de trésorerie avant les élections au regard de 1.278 électeurs inscrits (Trib. instance Beauvais, 10 mars 1970, Dusert et Lebas, C.G.T. c/ Massey Ferguson).

EFFECTIFS DOUBLÉS EN UN AN

S'attacher exagérément au critère d'ancienneté serait assurer un monopole aux organisations existantes. Devient représentatif le syndicat indépendant, jugé non-représentatif un an auparavant alors qu'entre temps ses effectifs sont passés de 69 à 142, ce qui représente un huitième des effectifs de l'entreprise et alors qu'il

a obtenu 1 élu titulaire et 2 suppléants aux élections litigieuses « la représentativité étant reconnue a posteriori » (Trib. inst. Mont-de-Marsan, 4 mai 1970, Delest et Syndicat C.G.T. contre C.G.S.I. Papeteries de Gascogne). Cette décision est contraire à la jurisprudence précitée de la Cour de cassation qui considère l'ancienneté comme un des critères les plus importants, quel que soit le résultat des élections litigieuses.

Indemnité légale de licenciement

PRÉAVIS NON EFFECTUÉ ET ANCIENNETÉ

Si l'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir son travail pendant le préavis, c'est à la condition de lui accorder les salaires et avantages dont il aurait bénéficié pendant cette période. En conséquence, l'indemnité légale de licenciement d'un salarié doit être calculée « d'après l'ancienneté qu'il aurait eue à la fin du préavis » (Cass. soc. 18 juin 1970, Sté d'exploitation Huguet c/ Longuet).

Cet arrêt infirme la position du Ministre du Travail qui avait « recommandé » de ne prendre en considération que les préavis effectués.

Sur les indemnités de licenciement, voir la R.P.D.S. n° 303, juillet 1970, p. 153, fasc. 9 du Man. Jur.

Licenciements collectifs

NOUVELLES DIRECTIVES DE L'ADMINISTRATION

Une circulaire ministérielle du 29 avril 1970 a donné aux inspecteurs du travail de nouvelles instructions mises à jour pour le cas où ils sont appelés à prendre une décision sur une demande de licenciement collectif ou à mettre en œuvre des moyens de placement et de reconversion (Circ. Min. n° 26-70 du 29.4.1970, Dr. Ouv. 1970.266 abrogeant celle du 7.11.1962 citée dans la R.P.D.S. n° 291).

Heures supplémentaires

BULLETINS DE PAYE NE MENTIONNANT PAS LES HEURES DE TRAVAIL

Le fait que les bulletins de paye d'un salarié ramasseur de galets ne mentionnent ni la qualification professionnelle ni le détail des heures effectuées par l'intéressé mais simplement des tonnages ramassés ne dispense pas l'employeur du paiement du rappel de salaires et des majorations pour heures supplémentaires conformément à la convention collective applicable (Prud. Fécamp, 2.4.1970 Frébourg c/S.A. Sopier).

VEILLEUR DE NUIT AUX TACHES COMPLEXES

Le salarié embauché comme veilleur de nuit mais chargé d'un travail important de surveillance des températures des machines, de transvasement des paraffineuses en cas de risque d'incendie, etc., doit être considéré au moins comme un manoeuvre spécialisé et percevoir les majorations pour heures supplémentaires afférentes à cet emploi (Prud. Fécamp, 12.3.1970, Chappelle c/ S.A. Cartonneries modernes).

Médecine du travail

FICHE D'ENTREPRISE

Aux termes de l'article 20 du décret n° 69.623 du 13.6.1969, relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail (voir R.P.D.S. n° 296, 1970, p. 275), dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, le médecin du travail doit établir et tenir à jour une fiche sur laquelle il consigne les caractéristiques de l'entreprise. .../...

Une instruction ministérielle recommande d'établir cette fiche, qui est à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et des comités d'hygiène et de sécurité, selon un plan type comportant notamment les rubriques suivantes : hygiène générale et facteurs d'ambiance ; nature des travaux et produits uti-

lisés ; analyse, mesures et prélèvements, pathologie professionnelle, etc.

En outre cette instruction précise que lorsqu'une entreprise est suffisamment importante il est nécessaire d'établir une fiche par atelier (instruction ministérielle TE/3/70 du 30.6.1970, non parue au « J.O. »).

SÉCURITÉ SOCIALE

Accident du trajet

TEMPS ET LIEU DU TRAVAIL

L'accident survenu à un salarié qui, se trouvant en congé annuel, se rendait chez son employeur afin d'obtenir le paiement de son salaire du mois précédent ne constitue, ni un accident du travail, ni un accident du trajet, un tel déplacement étant sans relation avec un travail qu'il allait effectuer ou venait d'accomplir (Cass. soc. 17.3.1970, bull. p. 162, n° 205 ; sur la jurisprudence des accidents du trajet, voir R.P.D.S. n° 306, fasc. 18 du manuel juridique).

Accidents du travail

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Peut être considérée comme inexcusable, au sens de l'article 468 du Code de la Sécurité Sociale, la faute commise par un employeur qui effectuant pour la première fois à titre d'expérience et sans nécessité aucune, une manœuvre dont il ne pouvait méconnaître le danger, y a fait participer un de ses salariés, sans prendre les précautions qui s'imposaient. (Cass. soc. 18.3.1970, Bull. p. 167, n° 211).

Cotisations

PAS DE SUSPENSION DU COURS DES MAJORATIONS DE RETARD

Les dates d'exigibilité des cotisations et celle du départ des majorations de retard sont fixées impérativement et les directeurs des caisses ou les commissions de première instance ne peuvent pas les modifier.

En conséquence, l'octroi d'un délai pour le paiement de cotisations arriérées, résultant d'un accord passé entre une entreprise et l'URSSAF, ne saurait modifier la date d'exigibilité des cotisations, ni suspendre le

cours des majorations de retard dues à compter de cette date. (Cass. soc. 9.4.1970, B. J. n° 42-1970, C. 20).

Assurance maladie

REMBOURSEMENT DES SOINS DONNÉS A L'ÉTRANGER

Les caisses de sécurité sociale ont la possibilité de procéder au remboursement forfaitaire des soins dispensés aux assurés sociaux qui sont tombés malades inopinément à l'étranger. Cette prise en charge n'est pas un droit pour l'assuré mais seulement une faculté pour la caisse de sécurité sociale (Cass. soc. 18.3.1970, Bull. p. 169, n° 214. Dans le même sens : Cass. soc. 5.7.1968, Bull. p. 305, n° 375 ; Cass. soc. 26.2.1969, Bull. p. 109, n° 131 ; Cass. soc. 20.11.1969, Bull. p. 532, n° 633).

Affiliation

MISSION PROFESSIONNELLE A L'ÉTRANGER

La durée du maintien d'affiliation au régime français de Sécurité sociale des travailleurs envoyés en mission professionnelle dans un pays étranger n'ayant pas passé de convention de sécurité sociale avec la France est fixée en principe à trois mois. Dorénavant, sur décision du directeur régional de la Sécurité sociale, après appréciation de chaque cas d'espèce, cette durée pourra être éventuellement prolongée (Circulaire n° 59 R.I./S.S. du 4.9.1970, B.J. n° 42-1970, p. 46).

Cette circulaire rappelle également que si les travailleurs détachés restent exclus du bénéfice des prestations familiales pour leurs enfants qui les accompagnent à l'étranger, il a été admis qu'ils peuvent, en revanche, se voir accorder par leur caisse d'affiliation, le remboursement forfaitaire de certains soins reçus hors de France par eux-mêmes et leur famille. (Voir Lettre circulaire du 22.1.1970, B.J. n° 7-1970, p. 46).

Pour avoir le texte intégral des décisions de jurisprudence mentionnées dans notre *Revue Pratique de Droit Social*

ABONNEZ-VOUS AU " **DROIT OUVRIER** " Revue juridique de la C.G.T.

AU SOMMAIRE DU N° 265-266 DE JUILLET-AOÛT 1970

Vous trouverez 35 décisions de jurisprudence intégrales parmi lesquelles :

- **Comités d'entreprise** : refus de convoquer un représentant syndical puis de lui laisser prendre la parole (Cassation crim. 12 mars 1970).
- **Elections d'entreprise** : division artificielle du corps électoral par la création de sociétés commerciales (Cassation crim. 23 avril 1970).
- **Grèves de 1968** : avance de 50 % des salaires en vertu du protocole de Grenelle. Fausse récupération et retenues illégales (Cons. Prud'hommes, Troyes, 6 octobre 1969).
- **Prison avec sursis** : employeur refusant de réintégrer un délégué irrégulièrement licencié (Trib. Correctionnel, Amiens, 4 mars 1970).
- **Lock-out** : paiement des salaires perdus (Cons. Prud. St-Nazaire, départage, 20 juillet 1970).
- **Heures supplémentaires** : une prime de productivité doit subir les majorations légales lorsqu'elle dépend de l'activité collective d'un groupe d'ouvriers (Cassation soc., 29 avril 1970).

Prix 12 F - Abonnement 50 F (40 F pour les adhérents à la C.G.T.)
Le Droit Ouvrier, 213, rue Lafayette, Paris-10^e - C.C.P. Paris 11779.43

LA PENSION VIEILLESSE

du régime général de la Sécurité sociale

par Jacques VARIN

Les assurés sociaux qui totalisent au moins 15 années de cotisations ouvrent droit au bénéfice de la pension vieillesse. Mais la pension ne peut en aucun cas être obtenu avant le 60^e anniversaire. En outre, à cet âge, elle est amputée, sauf cas particulier (invalides, anciens déportés et inaptes au travail), de la moitié du taux fixé à 65 ans. En conséquence, le « droit à la retraite » n'est réellement effectif qu'à 65 ans, ce qui est bien trop tardif, en raison même des conditions de travail imposées à l'ensemble des salariés.

C'est pourquoi la C.G.T. revendique notamment :

- *Droit pour les hommes à une pension pleine à 60 ans, à 55 ans pour les femmes, avec 5 années de réduction pour les professions pénibles et insalubres.*
- *Calcul des retraites sur les 10 meilleures années d'activité professionnelle.*
- *Montant de la retraite égale au moins à 75 % de la rémunération.*

Enfin, rappelons que les pensionnés vieillesse continuent de bénéficier pour eux-mêmes et leurs ayants droit des prestations en nature (remboursement des soins) de l'assurance maladie, sans aucune limitation de durée.

PLAN

| | PAGES | | |
|---|-------|--|------------|
| 1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION | | 4. MONTANT DE LA PENSION ET AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES | |
| A - Ouverture des droits | 258 | A - Montant | 263 |
| B - Droits des étrangers | 258 | B - Majoration de 10 % pour enfants | 263 |
| C - Taux de la pension | 258 | C - Majoration pour conjoint à charge | 263 |
| D - Pension proportionnelle | 258 | D - Majoration pour assistance d'une tierce personne | 263 |
| E - Inaptitude au travail | 258 | E - Rentes A.S. | 263 |
| 2. DÉCOMPTE DES TRIMESTRES VALABLES | | F - Effets de la revalorisation annuelle | 264 |
| A - Le compte individuel des cotisations | 259 | G - Substitution à une pension d'invalidité | 264 |
| B - Périodes de cotisations | 259 | H - Cumul avec d'autres avantages .. | 264 |
| C - Périodes assimilées | 260 | 5. REVISION A L'AGE DE 65 ANS .. | 264 |
| D - Justifications à produire | 261 | 6. DEMANDE - CHOIX DE L'AGE LE PLUS FAVORABLE | |
| E - Cotisations non versées par l'employeur | 261 | A - Demande de liquidation | 264 |
| 3. SALAIRE ANNUEL MOYEN | | B - Choix de l'âge le plus favorable .. | 265 |
| A - Règle de neutralisation | 262 | 7. VERSEMENT DES ARRÉRAGES | |
| B - Salaire pris en compte | 262 | A - Acomptes provisoires | 266 |
| C - Revalorisation des salaires | 262 | B - Saisies et cessions | 266 |
| D - Mode de calcul | 262 | C - Versement en cas de décès | 266 |

1. - Conditions d'attribution.

A. - OUVERTURE DES DROITS.

Deux conditions seulement sont exigées pour donner droit au bénéfice de la pension vieillesse :

1° **Age.** — Il faut avoir au moins 60 ans.

2° **Durée d'assurance.** — Il faut justifier au moins de 15 années ou 60 trimestres d'assurance valables Précisons que 30 années ou 120 trimestres complets d'assurance ouvrent droit à une **pension entière** et que par contre une période d'assurance variant de 15 années complètes à moins de 30 années ne donne droit qu'à une **pension proportionnelle**.

Aucune autre condition n'est requise.

La pension vieillesse qui est ainsi acquise par le versement des cotisations est due quelle que soit l'importance des ressources ou des biens possédés par l'assuré social et même s'il continue à travailler ; son montant ne subit aucun abattement, quel que soit le lieu de la résidence de l'intéressé.

B. - DROITS DES ÉTRANGERS.

Les travailleurs étrangers qui résident en France au moment de la liquidation de leurs droits bénéficient des mêmes avantages que les assurés français auxquels ils sont assimilés.

Si, après la liquidation de leurs droits, ils retournent résider dans leur pays d'origine, les arrérages continuent à leur être servis par la Caisse régionale française.

En revanche, les étrangers qui ont travaillé en France au cours de leur existence, mais qui résident à l'étranger au moment de la liquidation de leurs droits, ne peuvent prétendre au bénéfice de la pension vieillesse que si leur pays d'origine a conclu une convention à cet effet avec la France (1).

Dans ce cas, on tient compte, pour la détermination de leurs droits, de la totalité des périodes d'assurance accomplies dans chaque pays contractant. Au regard du régime français, le montant des pensions est calculé au prorata du temps passé dans ce régime par rapport à la totalité des périodes d'assurance.

En l'absence de convention avec leur pays d'origine, et s'ils ne résident pas en France au moment de la liquidation de leurs droits, les étrangers ne peuvent prétendre, s'il y a lieu, qu'à la rente inscrite à leur compte individuel d'assurance vieillesse au 31 décembre 1940.

Pour tous renseignements précis sur leurs droits respectifs et la constitution de leurs dossiers de demande de liquidation de leur pension vieillesse, les étrangers peuvent s'adresser directement à la Caisse Régionale de leur lieu de travail ou, à défaut, au **Centre de Sécurité sociale des Travailleurs Migrants, 11, rue de la Tour-des-Dames, Paris-9^e.**

C. - TAUX DE LA PENSION.

a) RÈGLE GÉNÉRALE

La pension est calculée en pourcentage du salaire

(1) La plupart des pays ont signé des conventions bilatérales (ou multilatérales) avec la France.

annuel moyen correspondant aux salaires des dix dernières années de travail précédant le 60^e anniversaire ou la date d'attribution le cas échéant (2).

Ce pourcentage est fixé ainsi :

— 20 % à l'âge de 60 ans ;

— 40 % à l'âge de 65 ans ou entre 60 et 65 ans en cas **d'inaptitude au travail** ;

— après l'âge de 60 ans, le taux de 20 % est majoré de 1 % par trimestre d'âge, soit 4 % par année.

Exemple : La liquidation d'une pension à 63 ans sera égale à 20 % + 12 % = 32 % du salaire annuel moyen. Par contre, si l'assuré social attend son 66^e anniversaire, le taux de sa pension sera à ce moment-là de : 20 % + 24 % = 44 % de son salaire moyen.

b) DÉPORTÉS ET INTERNÉS

Les anciens déportés ou internés, titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique ouvrent droit, **dès l'âge de 60 ans**, à une pension vieillesse de la Sécurité sociale au taux de 40 %, s'ils totalisent au moins quinze ans d'assurance (3).

En outre, les déportés et internés dont la pension a été liquidée avant le 1^{er} mai 1965 à un taux inférieur à 40 % peuvent obtenir la révision de leur pension de vieillesse à compter du 1^{er} mai 1965 (4). Les intéressés adresseront donc une demande en ce sens à la caisse débitrice de leur pension.

D. - PENSION PROPORTIONNELLE.

Pour bénéficier d'une pension entière, il faut compter au moins 30 années ou 120 trimestres valables de cotisations ou périodes assimilées. Entre 15 et 30 années de cotisations aux assurances sociales, l'intéressé n'ouvre droit qu'à une pension proportionnelle à ses années de cotisations.

Exemple : A l'âge de 65 ans, Paul totalise 28 années de cotisation, sa pension fixée au taux de 40 % sera égale aux 28/30^e de ce qu'il aurait perçu s'il avait compté 30 années ou plus de cotisations ; sa pension sera donc calculée ainsi :

$$\frac{\text{salaire annuel moyen} \times 40 \times 28}{100 \times 30} = \text{montant de la pension}$$

En revanche, les années cotisées au-delà de la trentième ne sont jamais retenues, ce qui est une injustice flagrante à l'encontre des assurés sociaux.

E. - INAPTITUDE AU TRAVAIL.

Entre 60 et 65 ans l'assuré reconnu inapte au travail peut obtenir à ce titre une pension vieillesse au taux de 40 % comme à l'âge de 65 ans révolus.

L'inaptitude au travail est appréciée compte tenu de l'âge du requérant, de son état de santé, de ses capacités physiques et mentales, de ses aptitudes et

(2) Art. L. 343 du Code de Sécurité sociale.

(3) Décret n° 65-135 du 23.4.1965, J.O. du 24.

(4) Art. 20 de la loi n° 68-690 du 31.7.1968, J.O. du 1.8.1968. Ces dispositions s'appliquent également aux déportés titulaires de pensions vieillesse du régime agricole (décrets n° 65-911 du 25.10.1965, J.O. du 29 et n° 70-342 du 14.4.1970, J.O. du 19).

de sa formation professionnelle et de son incapacité d'exercer une activité professionnelle.

L'état d'inaptitude doit être reconnu par le contrôle médical de la caisse d'assurance vieillesse. En cas de contestation, l'intéressé peut soumettre le litige à la Commission régionale prévue à cet effet, en la saisissant par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai d'un mois. Si le litige persiste, il peut être soumis à la commission nationale et la décision de celle-ci peut éventuellement faire l'objet d'un pourvoi devant la Cour de Cassation (5).

Les frais de déplacement des assurés sociaux pour répondre aux convocations des commissions ou des médecins experts désignés sont remboursés par la Sécurité sociale.

Attention ! L'assuré inapte au travail qui demande la liquidation de sa pension entre 60 et 65 ans doit prendre soin de déclarer son inaptitude en remplissant son formulaire de demande de pension car, **lorsque la pension est attribuée, elle l'est à titre définitif et son taux ne peut plus être modifié.**

Dans le cas contraire, — déclaration ultérieure de l'inaptitude — la pension est seulement révisée et portée, le cas échéant, au taux minimum.

2. - Décompte des trimestres valables.

Les périodes d'assurance prises en considération comportent :

— d'une part, les périodes de cotisations proprement dites correspondant à des périodes de travail effectif ;

— d'autre part, les périodes assimilées à des périodes de cotisations correspondant à des arrêts de travail pendant lesquels l'intéressé continue d'être assuré social (maladie, accidents du travail, chômage constaté, etc.).

Dans les deux cas le décompte s'effectue par **trimestre** dans le cadre de **l'année civile** (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

A. - LE COMPTE INDIVIDUEL DES COTISATIONS.

Depuis le 1^{er} juillet 1930, le compte des cotisations versées au nom de chaque assuré social est tenu par la caisse régionale du lieu de travail.

Certaines caisses régionales communiquent annuellement aux assurés sociaux un bulletin leur faisant connaître leur situation en fonction des cotisations versées par l'employeur. Cette mesure devrait être généralisée dans tout le pays.

Toutefois, chaque assuré peut demander à sa caisse régionale le relevé de son compte individuel

avec l'indication du nombre de trimestres valables afin de connaître sa situation exacte, et le cas échéant, faire rectifier les périodes d'assurance qui auraient pu être omises (6).

Soulignons que, d'une manière quasi générale, les salaires des 2 ou 3 dernières années n'y figurent pas pour des raisons de retard dans le dépouillement des bordereaux de cotisations.

Aussi, au moment de la liquidation de leur pension vieillesse, les intéressés sont invités à fournir des attestations patronales concernant le montant des salaires et le montant des cotisations ouvrières afférentes à ces dernières années ou à produire leurs bulletins de paie.

B. - PÉRIODES DE COTISATIONS.

En partant des indications portées sur le compte individuel, le décompte des trimestres valables pour l'ouverture des droits à pension s'effectue de la manière suivante, selon les différentes époques :

1° Période du 1^{er} juillet 1930 au 31 décembre 1935 : pour cette période, la fiche comptable porte mention de la catégorie dans laquelle l'assuré était classé d'après son salaire et des cotisations forfaitaires correspondantes versées par lui.

Toutes les cotisations de cette période doivent être additionnées. On décomptera autant de trimestres valables que l'assuré a versé de fois : 15 A.F. pour la 1^{re} catégorie, 30 A.F. pour la 2^e catégorie, 45 A.F. pour la 3^e catégorie, 60 A.F. pour la 4^e catégorie, 105 A.F. pour la 5^e catégorie (7).

Le maximum est de 22 trimestres si l'assuré a été immatriculé dès le 1^{er} juillet 1930 ou s'il a eu la qualité de salarié sans interruption depuis cette date à celle de son immatriculation aux Assurances sociales.

2° Période du 1^{er} janvier 1936 au 31 décembre 1941 : La fiche comptable précise le montant trimestriel de la double cotisation patronale et ouvrière.

En conséquence, compte pour un trimestre valable, tout trimestre comportant au moins 30 A.F. de cotisations (ce qui représente une cotisation ouvrière de 15 A.F.).

3° Période du 1^{er} janvier 1942 au 31 décembre 1945 : Il faut additionner les cotisations de l'année. On compte 4 trimestres si le total de la double cotisation est pour l'année d'au moins 120 A.F. (soit une retenue de 60 A.F. pour l'assuré).

L'année toute entière est rejetée si le total de la double cotisation inscrit au compte est inférieur à 120 A.F.

4° Année 1946 : On compte autant de trimestres que le total de la double cotisation contient de fois le chiffre de 216 A.F. (ce qui correspond à une coti-

(5) Le délai du recours devant la Commission Nationale est de un mois et celui du pourvoi en cassation est de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée.

(6) Sur la vérification et la rectification du compte individuel, voir R.P.D.S. n° 298-1970, fasc. 25 du man. jur.

(7) Autrement dit, on compte autant de trimestres valables que l'assuré a versé de fois 60 cotisations journalières à 0,25 A.F. pour la 1^{re} catégorie, 0,50 A.F. pour la 2^e, 0,75 A.F. pour la 3^e, 1 A.F. pour la 4^e et 1,75 A.F. pour la 5^e, ce qui donne effectivement 15 A.F., 30 A.F., etc.

sation de 12 % sur 1.800 A.F.) avec un maximum de 4 trimestres.

5° Période du 1^{er} janvier 1947 au 31 décembre 1948 : La fiche comptable ne mentionne plus les cotisations, mais le salaire annuel ayant donné lieu au versement des cotisations.

Pour cette période, on compte autant de trimestres d'assurance que le salaire soumis à cotisation représente de fois 1.800 A.F., avec un maximum de 4 trimestres valables.

6° Période postérieure au 31 décembre 1948 : A partir du 1^{er} janvier 1949, on doit retenir autant de trimestres valables que le salaire annuel soumis à cotisations représente de fois le montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, avec un maximum de 4 trimestres par année.

D'autre part, lorsqu'un assuré a été immatriculé au cours d'un trimestre civil, celui-ci doit être décompté comme valable dès lors que le salaire soumis à cotisations est au moins égal au quart de ladite allocation.

En outre, soulignons que des mesures particulières ont été prises au cours de certaines périodes — jusqu'en 1956 — en faveur des diverses catégories de salariés cotisant sur un salaire forfaitaire (femmes de ménage, nourrices, etc.).

Enfin des règles spéciales existent dans le cas où l'assuré a cotisé au cours de son existence à divers régimes d'assurance, tel que par exemple à l'assurance du commerce et de l'industrie, à l'assurance agricole, à l'assurance volontaire, à un régime spécial de retraite : fonctionnaires, mineurs, S.N.C.F., etc. D'une manière générale, les règles de coordination prévues permettent aux intéressés de cumuler les périodes de cotisations à ces divers régimes d'assurance (8).

C. - PÉRIODES ASSIMILÉES.

Sont comptées comme périodes d'assurance depuis le 1^{er} juillet 1930, en vue de l'ouverture du droit et du calcul de la pension vieillesse, celles pendant lesquelles l'assuré :

- a bénéficié des prestations de l'assurance maladie, maternité, longue maladie ou invalidité ;
- a été indemnisé au titre de la législation sur les accidents du travail ;
- s'est trouvé en état de chômage involontaire constaté justifié par l'inscription comme demandeur d'emploi dans un bureau de main-d'œuvre ;
- a accompli une période de service militaire obligatoire.

Sont également assimilés à des périodes d'assurance, celles situées entre le 1^{er} septembre 1939 et le 1^{er} juin 1946 pendant lesquelles certains assurés ont été empêchés de cotiser à la suite d'un fait de guerre : mobilisés, engagés volontaires, F.F.I., prisonniers, déportés, détenus, internés réfractaires, réfugiés, requis au S.T.O., les travailleurs requis par les autorités allemandes et les blessés à la suite d'un fait de guerre.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux assurés sociaux étrangers qui ont vécu dans la clandestinité pour se soustraire au S.T.O., qu'ils soient naturalisés ou non après 1945 (9).

Pour l'assimilation des périodes durant lesquelles des prestations ont été servies à l'intéressé par les assurances sociales à des trimestres d'assurance valables, il faut distinguer deux époques.

a) AVANT LE 1^{er} JANVIER 1946

Les Caisses vieillesse devaient, avant cette date, inscrire au compte de l'assuré social une cotisation forfaitaire ou fictive en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, invalidité, ainsi qu'en cas de chômage constaté.

Pour établir le décompte de trimestres valables toutes ces cotisations forfaitaires et fictives doivent être doublées car on les considère comme de simples cotisations ouvrières (10).

De même, les périodes durant lesquelles l'assuré a effectué son service militaire légal ou a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail pour une incapacité permanente supérieure à 66 % sont assimilées à des périodes d'assurance, même si elles n'ont pas donné lieu au versement de cotisations forfaitaires, à condition toutefois que l'intéressé puisse en justifier.

b) APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 1945

A compter du 1^{er} janvier 1946, les périodes d'indemnisation assimilées ne font plus l'objet d'aucune cotisation forfaitaire ou fictive. Elles doivent, en revanche, être signalées par la Caisse primaire de Sécurité sociale à la Caisse régionale chaque fois que l'assuré bénéficie de 60 jours d'indemnisation dans l'année civile.

En effet, on additionne, pour chaque année civile, les périodes d'arrêt de travail pour maladie, longue maladie et accident du travail, et chaque période d'indemnisation de 60 jours est assimilée à un trimestre d'assurance. Toutefois, il ne peut être retenu plus de 4 trimestres par année.

Cependant doit être également assimilé à un trimestre d'assurance, la période d'indemnisation qui s'échelonne sur deux années dès lors qu'elle fait suite à une précédente période de 60 jours indemnisés. Dans cette éventualité, la dernière période de l'année comportant moins de 60 jours doit être reportée sur l'année suivante (11).

Sont également assimilés à des périodes d'assurance valables :

- le trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement ;
- chaque trimestre civil comportant la date d'échéance du paiement des arrérages d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail pour une incapacité permanente supérieure à 66 % ;
- chaque trimestre civil comportant au moins 50 jours de chômage involontaire constaté (inscription comme demandeur d'emploi). Sont en outre assimilés à des périodes de chômage, les périodes au cours desquelles les assurés ont perçu, soit des

(8) Sur les règles de coordination des régimes vieillesse de la Sécurité sociale, voir la R.P.D.S., n° 216-1963, fasc. 19 du man. jur.

(9) Lettre minist. n° 5053 AG du 7.8.1964, B.J. n° 42-1964 I 1.
(10) Circ. n° 43 du 19 mars 1940, non publiée.
(11) Cass. 2^e sect. civ., 7.10.1964, Bull. p. 438, n° 597 ; lettre minist. n° 5767 AG, 18.1.1965, B.J. n° 1965, I 1.

indemnités intempéries, soit l'allocation spéciale du Fonds National de l'Emploi.

Ces différentes périodes s'additionnent, le cas échéant, à l'intérieur d'un même trimestre pour le calcul des 50 jours ;

— chaque trimestre civil comportant au moins 50 jours d'affiliation au régime particulier et provisoire institué en faveur des rapatriés, ainsi que les périodes d'affiliation au régime général, en raison de l'impossibilité, pour ceux-ci d'occuper un emploi salarié, soit pour cause de chômage, soit pour cause d'incapacité physique (12).

Par ailleurs, les périodes de service militaire légal, de mobilisation, de rappel ou de maintien sous les drapeaux sont retenues de date à date et le nombre de trimestres correspondant est arrondi au chiffre immédiatement supérieur.

D. - JUSTIFICATIONS A PRODUIRE.

Lors de la liquidation de ses droits à l'assurance vieillesse, l'intéressé peut éventuellement être appelé à justifier soit des périodes de cotisations, soit de sa situation à diverses périodes.

Les justifications à produire varient selon les faits à prouver.

a) PÉRIODES DE COTISATIONS

Si besoin est, l'intéressé doit apporter la preuve qu'il avait effectivement subi sur ses salaires, pendant la période en cause, le **précompte**, c'est-à-dire la retenue de la part ouvrière des cotisations d'assurances sociales.

La preuve du précompte peut résulter de la production des bulletins de paie mentionnant le montant de la cotisation ouvrière déduite du salaire ; mais cette preuve peut aussi être apportée par tous autres documents en la possession du requérant, à condition évidemment qu'ils aient une valeur probante à cet égard, telles, par exemple, les attestations que, jusqu'en 1942, l'employeur était tenu de remettre à l'assuré social après chaque versement de cotisation d'assurances sociales.

Les livres comptables de l'ex-employeur peuvent également être pris en considération pour l'administration de cette preuve.

A cet effet, l'assuré demandera à l'employeur de lui adresser une « attestation constituant le relevé certifié conforme aux livres de paie » (6).

A défaut de bulletin de paie ou d'attestation, les périodes litigieuses ne sont pas prises en considération pour le calcul de la pension vieillesse. Cependant l'intéressé peut toujours engager une procédure contentieuse (13) pour faire reconnaître ses droits par tous moyens de preuve et, notamment, si des présomptions suffisantes existent. Ainsi jugé dans le cas où l'employeur attestait que le salarié était à son service, à l'époque en cause, et que les versements aux assurances sociales avaient été normalement effectués (14), (15).

(12) Lettres minist. n°s 5635/AG et 2637-411, 10.9.1965 et 5365/AG, 29.6.1965, B.J. n°s 39 et 28-1965, I 1.

(13) Sur le contentieux de la Sécurité sociale, voir la R.P.D.S. n° 285-1969, fasc. 30 du man. jur.

b) PÉRIODES DE CHOMAGE

Il est assez fréquent que, par suite de la négligence des bureaux de la main-d'œuvre, des périodes de chômage n'aient pas été signalées aux Caisses régionales. Dans ce cas, l'assuré social est admis à produire, pour la prise en considération de ces périodes, soit sa carte de chômage, soit une attestation délivrée par les services de la main-d'œuvre ou par l'autorité municipale intéressée (16).

c) OBLIGATIONS MILITAIRES

La preuve des périodes passées sous les drapeaux au titre du service militaire légal, de rappel, de maintien ou d'engagement volontaire en temps de guerre s'effectue à l'aide d'une attestation de l'autorité militaire ou de la copie conforme du livret militaire de l'intéressé.

d) FAITS DE GUERRE

Pour des périodes relatives à des faits de guerre, les pièces nécessaires à fournir varient selon les cas. Les intéressés qui ne les ont pas encore fournies doivent s'adresser sans tarder, à cet effet, à leur Caisse régionale.

e) PÉRIODES D'INDEMNISATIONS

En principe, ces périodes sont signalées par les organismes payeurs aux Caisses régionales. En cas de contestation ou d'omission, la justification peut en être effectuée à l'aide, par exemple, de titres de rente d'accident du travail ou de pension d'invalidité ou des relevés des prestations servies (indemnités journalières) établis par la Caisse de Sécurité sociale (6).

E. - COTISATIONS NON VERSÉES PAR L'EMPLOYEUR.

Il arrive que des assurés apprennent, au moment où ils demandent la liquidation de leur pension vieillesse, que certains employeurs n'ont pas versé les cotisations à la Sécurité sociale.

Or, les cotisations arriérées d'assurance vieillesse ne sont prises en compte pour l'ouverture des droits et le calcul des pensions que si elles ont été acquittées dans le délai de 5 ans suivant la date de leur exigibilité.

Cependant, elles sont prises en compte si elles ont fait l'objet, en temps utile, d'une retenue sur le salaire de l'intéressé.

Ainsi, l'assuré qui possède tous ses bulletins de paie portant l'indication de la retenue des cotisations est certain de percevoir sa pension vieillesse s'il compte le nombre d'années de cotisations exigées. Il est donc très important de garder ses bons de paie.

(14) Cass. 2° ch. civ., 23.2.1966, Bull. p. 184, n° 256. Dans le même sens, Cass. 2° ch. civ., 6.4.1965, Bull. p. 248, n° 361 et Cass. soc., 23.7.1968, Bull. p. 332, n° 408.

(15) La C.G.T. réclame que la prise en considération des années de salariat soit possible par tous moyens de preuve. Cette exigence a de nouveau été formulée par son 37° Congrès. (Voir « Le Peuple », n° 833-834, p. 84, 213, rue Lafayette, Paris-10°).

(16) Circ. n° 17 S.S. du 5.2.1964, non parue au J.O.

Par contre, le salarié qui, du fait de la carence coupable de son employeur, se trouvera privé de la totalité ou d'une fraction de sa pension vieillesse, à laquelle lui auraient ouvert droit les cotisations correspondant aux rémunérations qu'il a effectivement perçues, peut intenter contre celui-ci une action en justice, sur la base de l'article 1382 du Code Civil devant le Conseil des Prud'hommes ou, à défaut, le tribunal d'instance statuant en matière prud'homale en vue d'obtenir la réparation du préjudice subi du fait du non-versement des cotisations.

En principe le préjudice subi correspond à la différence entre le montant de la pension vieillesse qu'aurait pu obtenir l'intéressé, compte tenu des cotisations non versées, et le montant effectif de la pension obtenue le cas échéant (17).

Cependant le préjudice peut être réparé sous la forme d'un capital et non sur la base d'une rente complémentaire. Ainsi jugé dans une espèce où la pension vieillesse d'un salarié se trouvait amputée de 16 années en raison d'une immatriculation tardive. L'employeur — société des raffineries et sucres Say — a été condamné à verser une somme de 30.000 F à titre de dommages-intérêts (18).

3. - Salaire annuel moyen.

Le salaire servant de base au calcul de la pension est :

— soit le salaire annuel moyen des 10 années (ou 40 derniers trimestres), valables avant le premier jour du mois suivant le 60^e anniversaire (à défaut et jusqu'à concurrence de ces 10 années, on tient éventuellement compte dans leur ordre chronologique des trimestres d'assurance accomplis postérieurement au 60^e anniversaire) ;

— soit le salaire annuel moyen des 10 années d'assurance (ou 40 trimestres) précédant le trimestre civil dans lequel se situe l'entrée en jouissance de la pension, si ce calcul est plus avantageux pour l'intéressé.

A. - RÈGLE DE NEUTRALISATION.

Il est possible qu'au cours des 10 dernières années d'assurances sociales, l'assuré ait été fréquemment malade ou en chômage. Dans ce cas, les cotisations versées ne correspondent pas à 10 années de travail effectif.

Aussi, « il n'est pas tenu compte des salaires correspondant à des années civiles qui comportent deux trimestres ou plus de périodes assimilées à des périodes d'assurance, à moins que cette neutralisation ne soit défavorable à l'assuré » (19).

Par contre, dans le cas où l'année civile comporte un seul trimestre assimilé, le salaire perçu pendant les trois autres trimestres est retenu comme salaire annuel, ce qui a pour effet de réduire le montant de la pension.

Pour éviter au maximum une telle situation, les salariés doivent veiller, tout au long de leur carrière, à ce que toutes les périodes assimilées soient bien retranscrites sur leur compte individuel (6).

Lorsque plusieurs années sont susceptibles d'être neutralisées, obligation est faite de procéder à des multiples calculs pour rechercher la solution la plus favorable à l'intéressé.

Soulignons que si, en application de la règle de neutralisation, il n'est pas possible de réunir, au cours de la période d'immatriculation, les 40 trimestres d'assurance, le nombre de trimestres d'assurance retenu pour le calcul du salaire annuel moyen peut être inférieur.

B. - SALAIRES PRIS EN COMPTE.

Les salaires à prendre en compte sont ceux sur la base desquels ont été calculées les cotisations légalement versées pour l'année civile correspondante, y compris les régularisations de fin d'année.

Toutefois, le salaire à retenir est celui porté sur le compte de l'assuré même si ce salaire est supérieur au plafond des rémunérations donnant lieu à cotisations (20).

Depuis le 1^{er} janvier 1947, ces salaires figurent, année par année, sur le compte individuel.

C. - REVALORISATION DES SALAIRES.

Compte tenu de la variation du coût de la vie sur une période de 10 années ou plus, on applique aux salaires servant de base au calcul du salaire annuel moyen des coefficients de revalorisation.

Le choix des coefficients à appliquer aux salaires de chacune des 10 années retenues dépend de la date d'entrée en jouissance de la pension.

Chaque année, lors de la revalorisation annuelle des pensions et rentes de la Sécurité sociale, de nouveaux coefficients sont publiés (21). Ils prennent effet au 1^{er} avril de l'année considérée et s'appliquent jusqu'au 31 mars de l'année suivante, sauf revalorisation exceptionnelle au cours de cette période. Dans cette éventualité, ce sont les nouveaux coefficients, applicables à la date de la revalorisation exceptionnelle, qui entrent en vigueur pour le calcul des pensions liquidées à compter de cette date.

D. - MODE DE CALCUL.

Les salaires des dix années prises en considération ayant été multipliés par les coefficients de revalorisation en vigueur à la date d'entrée en jouissance de la pension, on additionne les salaires ainsi revalorisés, puis on divise le total obtenu par dix.

Dans le cas où, par suite de la neutralisation, le nombre exact d'années est inférieur à dix, on divise par le nombre de trimestres pris en considération et on multiplie par 4.

Exemple : si le total des salaires correspond à 33 trimestres, on divisera le total des salaires revalorisés par 33 et on multipliera par 4 pour obtenir le salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension.

(17) Rép. minist. n° 11.887 et 2215, J.O. AS du 25.10.1961 et du 14.6.1963.

(18) Appel Orléans sur renvoi Cassation du 16.10.1968, Dr. Ouv. 1970-262.

(19) Art. 71 du décret du 29.12.1945 modifié.

(20) Lettres minist. 24.8.1961, 5.10.1966 et 7.8.1967, B.J. n°s 36-1961, 9-1967 et 36-1967, I 2.

(21) Sur la revalorisation des pensions et les coefficients en vigueur pour 1970-1971, voir la R.P.D.S. n° 303-1970, fasc. 25 du man. jur.

4. - Montant de la pension et avantages complémentaires.

A. - MONTANT.

Le montant de la pension est égal au salaire annuel moyen, défini ci-dessus, multiplié par le taux de pension auquel l'assuré a droit en raison de son âge ou de son inaptitude au travail au moment de la demande de liquidation.

Si l'assuré totalise moins de 30 années d'assurance, il n'ouvre droit qu'à une pension proportionnelle, comme nous l'indiquons par ailleurs.

Au montant principal de la pension complète ou proportionnelle peuvent éventuellement s'ajouter les avantages complémentaires indiqués ci-après.

MAXIMUM ET MINIMUM

Le montant total de la pension, avantages complémentaires compris, est arrondi au multiple de 2 francs immédiatement supérieur.

Toutefois, le montant principal de la pension, c'est-à-dire sans qu'il soit tenu compte des avantages complémentaires, ne peut être supérieur au pourcentage du salaire annuel plafond soumis à cotisations de Sécurité sociale correspondant au taux de la pension.

Pour l'année 1970, le plafond de ce salaire annuel est fixé à 18.000 F.

Ainsi par exemple, les maxima de pensions sont, pour l'année 1970 :

- à 60 ans : 20 % de 18.000 F = 3.600 F ;
- à 65 ans ou entre 60 et 65 ans en cas d'inaptitude au travail : 40 % de 18.000 F = 7.200 F ;
- en cas de substitution d'une pension vieillesse à une pension d'invalidité du 2° ou 3° groupe : 50 % de 18.000 F = 9.000 F.

Par ailleurs, pour l'assuré âgé de 65 ans — ou entre 60 et 65 ans s'il est déclaré inapte — la pension vieillesse ne peut pas être inférieure au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (22), majoré éventuellement des avantages complémentaires.

B. - MAJORATION DE 10 % POUR ENFANTS.

Si l'assuré a eu ou élevé trois enfants au moins, sa pension est majorée à ce titre de 10 %.

Entrent en ligne de compte, les enfants légitimes ou naturels, même décédés en bas-âge, ainsi que les enfants ayant été, pendant au moins 9 ans avant leur 16° anniversaire, élevés par l'assuré et à sa charge ou à celle de son conjoint.

Ouvrent également droit à la bonification les enfants adoptés par l'assuré social, même s'ils n'ont pas été élevés par celui-ci pendant 9 ans avant leur 16° anniversaire (23).

(22) Montant fixé à ce jour à 1.750 F par an.

(23) Cass. soc. 6.11.1969, Bull. p. 499, n° 594.

Les deux conjoints peuvent prétendre à cette majoration, si chacun d'eux a droit au bénéfice d'une pension vieillesse.

C. - MAJORATION POUR CONJOINT A CHARGE.

Cette majoration est de 50 F par an lorsque le conjoint à charge est âgé de moins de 65 ans mais, à condition qu'il ne bénéficie pas d'un avantage au titre de la Sécurité sociale.

Lorsque le conjoint à charge atteint l'âge de 65 ans, ou entre 60 et 65 ans s'il devient inapte au travail, cette majoration est portée au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (V.T.S.) (22).

Pour être considéré à charge, le conjoint ne doit pas disposer de ressources annuelles supérieures à un plafond. Ce plafond est égal à la différence existant entre le chiffre de ressources autorisées pour bénéficiaire de l'allocation V.T.S. et le montant de celle-ci (24).

Lorsque les ressources du conjoint sont ou deviennent supérieures au plafond, la majoration est refusée ou supprimée.

D. - MAJORATION POUR ASSISTANCE D'UNE TIERCE PERSONNE.

La majoration pour tierce personne est attribuée, sur sa demande, au pensionné vieillesse qui est dans l'obligation de se faire assister pour exécuter un ou des actes ordinaires mais essentiels de la vie courante, par exemple : se lever, s'habiller, se nourrir, satisfaire à ses besoins naturels, etc. (25).

Cette majoration n'est due que si le besoin d'assistance est rempli avant le 65° anniversaire du pensionné (26). Aucun délai de forclusion n'est prévu (27). Ainsi la demande peut être formulée après 65 ans, à condition toutefois que l'intéressé justifie que l'état de son incapacité nécessitant la présence d'une tierce personne est antérieur à son 65° anniversaire (28).

Le montant de la majoration est fixé chaque année lors de la revalorisation des pensions et rentes (29).

E. - RENTES A.S.

Dans le montant de la pension est incluse éventuellement la rente Assurances Sociales inscrite au compte individuel de l'assuré au 31 décembre 1940. Elle ne s'ajoute au montant de la pension que dans le cas où cette dernière est portée au taux minimum par suite de révision (voir ci-après).

(24) Le chiffre limite pour être reconnu à charge est fixé, présentement, à 2.750 F par an.

(25) Cass. 2° sect. civ., 12.1.1961, Bull. p. 27, n° 40.

(26) Art. L 356, 2° alinéa, Code Séc. soc.

(27) Cass. 2° sect. civ. 1.3.1961, Bull. p. 124, n° 172.

(28) Lettre minist. 26.1.1962, B.J. n° 7-1962, I 1.

(29) Ce montant est fixé à 9.357,10 F par an, depuis le 1.4.1970.

F. - EFFETS DE LA REVALORISATION ANNUELLE.

Chaque année, les pensions sont majorées à dater du 1^{er} avril.

Ainsi, en 1970, toutes les pensions antérieures au 1^{er} avril 1970 ont, en principe, été majorées à partir de cette date de 11,9 % (21).

Cependant, le montant des pensions ne pouvant être supérieur aux maxima indiqués ci-dessus, il en résulte que les pensionnés qui perçoivent déjà le maximum autorisé ne peuvent pas bénéficier immédiatement des revalorisations qui interviennent.

Ils sont obligés d'attendre un relèvement du plafond du salaire annuel soumis à cotisations pour que leur pension soit majorée dans la limite de chaque nouveau maximum autorisé (21).

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

Rappelons que le relèvement du salaire annuel plafond soumis à cotisation a, en principe, lieu chaque année à compter du 1^{er} janvier.

G. - SUBSTITUTION A UNE PENSION D'INVALIDITÉ.

La pension d'invalidité prend fin à l'âge de 60 ans. Elle est remplacée, même en cas de suspension partielle ou totale du service des arrérages pour un motif quelconque, par la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail, c'est-à-dire au taux de 40 % du salaire annuel moyen.

La pension vieillesse ainsi substituée ne peut être inférieure :

— ni à la pension d'invalidité dont bénéficiait l'intéressé à l'âge de 60 ans ;

— ni à l'allocation aux vieux travailleurs salariés à laquelle s'ajoute éventuellement les avantages complémentaires.

Par conséquent, la pension vieillesse substituée à une pension d'invalidité du 2^e ou 3^e groupe peut atteindre 50 % du salaire annuel moyen au lieu de 40 % en cas d'inaptitude au travail.

Toutefois, dans ce cas, les ex-titulaires d'une pension d'invalidité du 2^e ou 3^e groupe demeurent sous contrôle médical quant à leur état d'invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans.

Ainsi, en cas d'amélioration de leur état d'incapacité, leur pension vieillesse peut être réduite, mais jamais supprimée (30).

H. - CUMUL AVEC D'AUTRES AVANTAGES.

La pension vieillesse qui est un **droit acquis** par l'assuré en contrepartie des cotisations versées à la Sécurité sociale, peut se cumuler avec un salaire, une pension militaire, une retraite complémentaire ou avec les indemnités journalières de maladie ou d'accident, lorsque le pensionné continue néanmoins de travailler.

En outre, le pensionné vieillesse peut, à l'âge de

(30) Sur la pension d'invalidité, voir la R.P.D.S. n° 304-1970, fasc. 23 du man. jur.

65 ans — ou entre 60 et 65 ans s'il est reconnu inapte au travail — demander à la Caisse débitrice de sa pension le bénéfice de l'allocation du Fonds National de Solidarité (F.N.S.), s'il ne dispose pas de ressources supérieures aux chiffres fixés pour les personnes seules ou les ménages (31).

5. - Révision à l'âge de 65 ans.

A l'âge de 65 ans — ou entre 60 et 65 ans en cas d'inaptitude au travail — le montant de la pension vieillesse ne peut être inférieur à un minimum. Ce minimum est égal au montant de l'allocation V.T.S., majoré, s'il y a lieu, des avantages complémentaires.

Ces avantages complémentaires sont les mêmes que ceux qui s'ajoutent au montant principal de la pension : bonification pour enfants, majoration pour conjoint à charge, etc.

Ainsi, lorsque l'assuré a demandé la liquidation de sa pension avant son 65^e anniversaire, et que celle-ci se trouve être inférieure à l'allocation V.T.S., elle est portée automatiquement à ce taux à l'âge de 65 ans, ou à partir du moment où l'intéressé devient inapte au travail.

Le pensionné vieillesse qui a obtenu sa pension avant l'âge de 65 ans et qui devient, avant cet âge, inapte au travail, doit le signaler immédiatement à la Caisse Régionale, afin que sa pension soit portée, le cas échéant, au montant de l'allocation V.T.S. (32).

Cependant, **cette révision ne peut avoir pour conséquence de limiter définitivement la pension révisée au taux de ladite allocation.** En effet, les Caisses régionales **doivent procéder**, chaque année, à l'occasion de l'application de tout nouveau coefficient de revalorisation à la comparaison entre le montant de la pension initiale majorée de tous les coefficients successifs de revalorisation depuis la date d'attribution et celui de la pension versée au taux minimum, en vue de verser au bénéficiaire l'avantage vieillesse dont le montant est le plus élevé.

Cette comparaison s'effectue également lors de chaque majoration de l'allocation V.T.S., afin que la pension révisée, même revalorisée, soit toujours au moins égale à ladite allocation.

6. - Demande - Choix de l'âge le plus favorable.

A. - DEMANDE DE LIQUIDATION.

a) COMMENT SE PROCURER L'IMPRIMÉ SPÉCIAL ?
La demande de liquidation des droits vieillesse

(31) Ressources annuelles autorisées, y compris le F.N.S., pour une personne seule : 4.500 F ; pour un ménage : 6.750 F. Chiffres portés à 4.750 F et 7.125 F, à compter du 1.1.1971.

(32) Paris 23.12.1959, B.J. n° 32-1961, I 1.

doit être formulée sur un imprimé spécial intitulé « demande de pension ou rente vieillesse ». Cet imprimé est soit expédié par les Caisses régionales sur demande des requérants, soit remis en mains propres dans les Caisses primaires ou centres de paiement de l'assurance maladie ou bien dans les mairies.

En principe, aucune pièce justificative n'est à joindre à la demande, sauf un certificat médical en cas d'inaptitude au travail de l'assuré ou de son conjoint. Le certificat médical doit être également établi sur une formule spéciale. La réclamer en même temps que celle relative à la demande de liquidation.

b) FIXATION DE LA DATE D'ENTRÉE EN JOUISSANCE

L'assuré a le libre choix de la date à laquelle il désire obtenir la liquidation de sa pension vieillesse, c'est-à-dire qu'il fixe lui-même le point de départ du versement de sa pension. Ce point de départ est dénommé : date d'entrée en jouissance.

Cependant la date d'entrée en jouissance, déterminée par l'assuré, ne peut :

- être fixée qu'au premier jour d'un mois ;
- être antérieure ni au dépôt de la demande, ni au 60^e anniversaire de l'assuré ;
- être jamais située à une date antérieure au premier jour du mois suivant la date à partir de laquelle l'inaptitude au travail a été reconnue.

Lorsque la date d'entrée en jouissance a été omise, la pension est liquidée avec effet au 1^{er} jour du mois qui suit la date de réception de la demande.

Enfin, soulignons que la Caisse ne peut pas liquider automatiquement les droits vieillesse dans les deux cas suivants :

1° Si le requérant, âgé au moins de 65 ans, ne justifie pas de la durée d'assurance requise (15 ans minimum) pour l'octroi d'une pension, ses droits à une rente ne peuvent être liquidés que s'il le confirme expressément sur la demande de la Caisse.

2° Si l'assuré a demandé sa pension, au titre de l'inaptitude au travail et s'il ne remplit pas cette condition, la liquidation de la pension au titre normal ne peut être effectuée qu'avec son accord.

c) CAISSE CHARGÉE DE LA LIQUIDATION

L'assuré doit faire parvenir sa demande de liquidation de pension à la Caisse Régionale qui a enregistré les dernières périodes d'assurance, c'est-à-dire à la Caisse Régionale de son dernier lieu de travail.

Cette règle s'applique également lorsqu'après avoir cessé son travail, l'assuré a changé de résidence et a perçu des indemnités journalières maladie, ou a été inscrit au chômage dans une autre circonscription régionale (33).

La demande doit être visée par le maire au cadre prévu à cet effet, ou présenté directement à la Caisse Régionale pour vérification des renseignements d'état civil.

Un récépissé de la demande doit être délivré à l'intéressé.

(33) Lettres minist. des 28.2.1966, 16.3.1967 et 29.3.1967, B.J. n° 18-1967, I 1.

B. - CHOIX DE L'AGE LE PLUS FAVORABLE.

Il n'y a pas de solution générale permettant de déterminer l'âge le plus favorable pour demander le bénéfice de la pension vieillesse. Chaque cas doit être examiné séparément, compte tenu des divers éléments exposés ci-dessous qui entrent en jeu pour le calcul de la pension. Cependant, on peut dégager quelques cas types :

a) INAPTITUDE AU TRAVAIL

L'inaptitude au travail pouvant intervenir soit avant soit après l'âge de 60 ans, examinons les deux cas :

1° **Avant l'âge de 60 ans** : l'assuré qui devient simplement invalide ou totalement inapte au travail avant l'âge de 60 ans a intérêt à demander le bénéfice de la pension d'invalidité avant son 60^e anniversaire.

En effet, comme nous l'avons expliqué ci-dessus, à l'âge de 60 ans, la pension vieillesse au taux de 40 % (comme à l'âge de 65 ans), est substituée automatiquement à la pension d'invalidité (30).

2° **Après l'âge de 60 ans** : si l'inaptitude au travail intervient entre l'âge de 60 et 65 ans, l'intéressé peut avoir intérêt à demander immédiatement le bénéfice de sa pension vieillesse qui est, dès lors, liquidée au taux de 40 % comme à l'âge de 65 ans.

C'est notamment le cas lorsque le montant mensuel des indemnités maladie est inférieur à celui de la pension. Cette situation peut résulter d'une réduction d'activité, d'un déclassement professionnel, etc., dans la période précédant la maladie.

La pension vieillesse ainsi liquidée pour inaptitude au travail après l'âge de 60 ans peut éventuellement se cumuler avec les indemnités journalières versées pour longue maladie (34) ou avec un salaire si l'intéressé vient, par la suite, à récupérer une capacité de travail.

Dans l'éventualité où l'assuré inapte retarde sa demande de liquidation pour percevoir le maximum d'indemnités journalières, il doit veiller néanmoins, pour ne pas risquer de rester sans ressources, à déposer sa demande pour inaptitude avant la fin du délai de 3 ans. La solution qui apparaît la plus favorable, actuellement, c'est de réclamer la pension six mois avant la fin des 3 ans d'indemnisation.

b) ÉTAT DE SANTÉ DÉFICIENT

En cas d'état de santé simplement déficient entre 60 et 65 ans, il est préférable, à moins de cas particuliers, de ne pas demander la liquidation de sa pension vieillesse si celle-ci ne peut pas être attribuée pour inaptitude au travail.

En effet, avant l'âge de 65 ans, la pension vieillesse serait liquidée à un taux inférieur à 40 % et à titre définitif.

L'inaptitude au travail reconnue après la liquidation normale de la pension vieillesse permet seu-

(34) Sur le cumul desdites indemnités en cas d'inaptitude, voir R.P.D.S. n° 283-1968 p. 248 (fasc. 21 du man. jur.). En outre lorsque le délai de six mois se situe après le 65^e anniversaire les indemnités continuent d'être versées dans la limite des 3 ans, le cas échéant.

lement la révision de celle-ci comme à l'âge de 65 ans, c'est-à-dire, en fait, de porter son montant à celui de l'allocation V.T.S. (voir ci-dessus à : 5 - révision à 65 ans).

c) FAIBLES COTISATIONS

Les assurés qui, en raison du caractère de leur travail, cotisent à la Sécurité sociale sur de faibles salaires ou sur la base de cotisations forfaitaires (concierges, nourrices, etc.), ont intérêt à demander la liquidation de leur pension dès l'âge de 60 ans, car de toute façon, à l'âge de 65 ans, la pension restera inférieure ou au plus égale au minimum vieillesse.

Cette solution permet aux intéressés de bénéficier de cinq années d'arrérages, sans pour autant diminuer le résultat à 65 ans.

d) CONCLUSION : BIEN DÉTERMINER SON PROPRE CAS

Dès leur 60^e anniversaire, les assurés ont intérêt à demander à la Caisse régionale de leur lieu de travail le relevé de leur compte individuel, afin de pouvoir connaître et éventuellement vérifier :

1° les années valables de cotisation à la Sécurité sociale ;

2° Le salaire annuel moyen de leurs dix dernières années ;

3° Le montant approximatif de leur pension à 60 ans et aux divers âges entre 60 et 65 ans.

Afin de déterminer l'âge le plus favorable pour demander la liquidation de la pension, il faut tenir compte de sa situation personnelle : état de santé, évolution du salaire en fonction de l'âge, ressources personnelles et autres avantages, par exemple, les droits acquis au titre des retraites complémentaires (35).

Les éléments signalés ci-dessus : inaptitude au travail et faibles cotisations peuvent jouer, mais pas forcément.

Dans chaque cas, il faut examiner le meilleur parti que l'intéressé peut tirer de sa pension, même en continuant à travailler.

Enfin, ne jamais oublier également d'examiner quels seront les droits éventuels du conjoint survivant.

7. - Versement des arrérages.

Les arrérages sont versés tous les trois mois à terme échu, à compter de la date d'entrée en jouissance de la pension.

Les paiements sont généralement effectués par mandats postaux payables en mains propres.

Toutefois, **sur leur demande écrite**, les pensionnés peuvent obtenir le paiement des arrérages, par virement à un compte courant postal ou bancaire ouvert à leur nom ou sur un livret de Caisse d'Épargne.

(35) Sur les retraites complémentaires, voir R.P.D.S. n° 262-1967, fasc. 3 du man. jur.

A. - ACOMPTES PROVISOIRES.

La liquidation des pensions vieillesse demande un temps assez long au point de vue administratif (constitution des dossiers, calculs complexes, etc.). Aussi les premiers arrérages dus ne sont jamais ou très rarement versés à la date d'entrée en jouissance, mais plus tard à titre de rappel. Les délais d'attente sont parfois de plusieurs mois.

De ce fait, les assurés en instance de liquidation de leur pension peuvent demander à la Caisse régionale le versement d'acomptes sur leurs arrérages. La situation des intéressés se trouve ensuite régularisée au moment de la liquidation définitive de leur pension.

B. - SAISIES ET CESSIONS.

Les pensions et rentes sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les salaires, c'est-à-dire dans la limite des taux trimestriels suivants :

5 % pour la tranche allant de 0 à 1.000 F ;

10 % pour la tranche allant de 1.001 à 2.000 F ;

20 % pour la tranche allant de 2.001 à 3.000 F ;

(36).

Toutefois, elles sont également cessibles et saisissables dans la limite de 90 % au profit des établissements hospitaliers et des Caisses de Sécurité sociale pour le paiement des frais d'hospitalisation (37).

Cependant, ces retenues ne doivent pas porter sur la bonification pour enfants, et, en ce qui concerne la majoration pour conjoint à charge, il faut distinguer trois cas :

1° Si c'est une dette du ménage qui est à l'origine de la retenue, celle-ci doit être opérée également sur la majoration pour conjoint, dans la limite du barème de la saisie-arrêt ;

2° S'il s'agit des frais d'hospitalisation du titulaire de la pension, la retenue de 90 % ne doit pas porter sur la majoration pour conjoint à charge. Le receveur de l'établissement hospitalier doit éventuellement verser le montant de cette majoration au conjoint à charge.

3° S'il s'agit des frais d'hospitalisation du conjoint à charge, la retenue de 90 % ne peut porter que sur le montant de la majoration, les autres éléments de la pension ne pouvant subir que la retenue normale, dans la limite du barème de la saisie-arrêt des salaires.

C. - VERSEMENT EN CAS DE DÉCÈS.

En cas de décès du retraité, l'organisme qui assure le service de la pension doit verser aux héritiers le montant des arrérages dus.

Les échéances entières non payées et la portion des arrérages dus depuis la dernière échéance jusqu'à la date même du décès doivent être réglées aux ayants droit. Par contre, si les arrérages ne sont pas réclamés dans les cinq années suivant la date du décès, ils ne peuvent plus être versés aux intéressés.

(36) Décret n° 70-861 du 11.9.1970, J.O. du 26.

(37) Art. L. 359, Code Séc. soc.

LES LICENCIEMENTS ABUSIFS

dans la jurisprudence de 1963 à 1970

par Max PETIT

DANS une étude sur les licenciements abusifs, parue dans le n° 217 de mai 1963 de notre revue et à laquelle on se reportera toujours utilement, nous avons exposé les principes dégagés par la jurisprudence quant à la définition du licenciement abusif, à la preuve de l'abus de droit et à l'octroi des dommages-intérêts.

Cette étude était suivie d'une revue de la jurisprudence récente, portant essentiellement sur la période de 1955 à 1963.

Les espèces que nous résumons ci-après constituent donc une mise à jour de l'étude précédente puisqu'elles concernent la période de 1963 à 1970.

Au cours de ces sept dernières années, les tribunaux, et spécialement la Cour de cassation (chambre sociale) n'ont pas modifié, pour l'essentiel, leur façon de juger. L'employeur tient du régime capitaliste le droit de licencier à tout moment un ou des salariés, mais il ne doit pas **abuser** de ce droit. Il y a **abus** de sa part s'il ne respecte pas certaines formalités ou si son comportement ou ses mobiles révèlent une intention de nuire ou une légèreté blâmable. Il n'y a **pas d'abus** par contre si sa décision résulte d'une réorganisation de son entreprise, réorganisation dont il est le seul juge, ou si le salarié a commis une faute. Enfin, le licenciement jugé abusif donne lieu à l'octroi de dommages-intérêts si le salarié prouve qu'il lui a causé un préjudice.

Les salariés, victimes des décisions unilatérales des employeurs, ne sauraient se satisfaire de l'application de ces principes inspirés du Code civil. Ils désirent une véritable garantie de l'emploi. Dans sa proposition de loi tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires, la C.G.T. demande la nullité de tout licenciement pour activité syndicale et de tout licenciement prononcé en méconnaissance des formalités légales et conventionnelles, avec réintégration de droit ; la mise à la charge de l'employeur de la preuve de la légitimité du motif du licenciement, faute de quoi la réintégration serait de droit ; des dommages-intérêts d'au moins six mois de salaire en cas de licenciement abusif ; etc. (*).

(*) Cette proposition a été publiée dans « Le Peuple », n° 798, du 1^{er} au 15 mai 1968. Elle a été déposée à l'Assemblée Nationale, le 11 juillet 1969, sous le n° 123 par M. Fernand Dupuy et ses collègues du groupe parlementaire communiste.

PLAN

| | PAGES | | PAGES |
|---|-------|--|-------|
| 1. LES LICENCIEMENTS JUGES ABUSIFS | | D. - Cas particuliers | 272 |
| A. - Abus en raison de l'inobservation des formes du licenciement | 268 | 2. LES LICENCIEMENTS JUGES NON ABUSIFS | |
| B. - Abus en raison des circonstances du congédiement | 269 | A. - Nécessités économiques | 272 |
| C. - Abus en raison des motifs du licenciement | 270 | B. - Aptitudes professionnelles du salarié | 272 |
| | | C. - Faute du salarié | 272 |

1. - Les licenciements jugés abusifs.

A. - ABUS DE DROIT EN RAISON DE L'INOBSERVATION DES FORMES DU LICENCIEMENT.

a) NON-RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

De nombreuses conventions collectives obligent l'employeur à respecter un certain nombre de formalités avant de procéder au licenciement d'un salarié (consultation d'un conseil de discipline ou d'une commission paritaire, audition du salarié en présence d'un délégué, offre de reclassement, communication d'un dossier contenant les griefs invoqués, etc.). La jurisprudence continue d'affirmer fermement que le non-respect de ces formalités préalables rend le licenciement abusif.

Ainsi jugé à propos d'employeurs qui n'avaient pas, comme l'exigeait la convention collective, entendu préalablement le salarié (1), consulté le conseil de discipline (2) ou les délégués du personnel (3), notifié par lettre une modification importante du contrat de travail (4) ou proposé un reclassement au travailleur (5).

De même lorsque l'employeur licencie un salarié absent pour maladie, alors que la convention applicable précise que de telles absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail (6) ou lorsque le licenciement intervient en dehors de toute suppression d'emploi ou d'obligation de remplacement, comme le stipulait la convention (7).

b) NON-RESPECT DES DISPOSITIONS LÉGALES

A l'exception de l'envoi de la lettre recommandée, obligation légale que la Cour de cassation s'obstine à vider de son sens (8), c'est surtout en matière de licenciement collectif que l'employeur est tenu de respecter un certain nombre de formalités avant toute mesure de congédiement et notamment :

- information et consultation des représentants du personnel ;
- obtention des autorisations administratives nécessaires ;
- respect de l'ordre des licenciements établi.

On se reportera utilement à ce sujet à notre étude sur les licenciements collectifs (R.P.D.S. n° 291, juillet 1969, p. 147).

1) Absence de consultation du C.E.

Aux termes de la loi du 18 juin 1966 qui a élargi les attributions économiques des comités d'entreprise, tout projet de licenciement collectif doit être soumis à l'avis préalable du C.E. (9). A défaut, les licenciements prononcés seraient abusifs.

Bien qu'à notre connaissance, depuis l'intervention de la loi du 18 juin 1966, il n'y ait pas encore de jurisprudence sur ce point, il a déjà été jugé que l'inobservation d'une telle disposition, lorsqu'elle est prévue par un règlement intérieur (10) ou une convention collective (11), a pour effet de rendre le licenciement abusif. Ce qui a été jugé pour le non-respect d'un règlement intérieur ou d'une convention collective doit, à plus forte raison, l'être à propos du non-respect d'une loi. La Cour de cassation a déjà jugé que lorsqu'un employeur commet une infraction à la réglementation en vigueur, le salarié qui subit un préjudice de ce fait peut en obtenir réparation sous forme de dommages et intérêts (12).

2) Absence d'autorisation administrative.

L'ordonnance du 24 mai 1945 sur le contrôle de l'emploi fait obligation aux employeurs d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant tout licenciement individuel ou collectif. La jurisprudence considère que le non-respect de ces autorisations administratives n'a pas pour effet de rendre le licenciement abusif (13).

Toutefois, comme ces textes sont assortis de sanctions pénales (14), le salarié qui porte plainte contre l'employeur peut réclamer et obtenir du Tribunal correctionnel beaucoup plus sûrement que devant la juridiction prud'homale des dommages et intérêts pour le préjudice subi (15).

3) Respect de l'ordre des licenciements établi.

En cas de licenciement collectif, les textes de 1945 sur l'emploi imposent à l'employeur d'inclure dans son règlement intérieur, l'ordre des licenciements « compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté et des qualités professionnelles ».

Lorsque la convention collective ou le règlement intérieur fixent un ordre de licenciement, l'employeur doit respecter cette disposition. A défaut, l'inobservation de l'ordre établi rend le licenciement abusif.

Ainsi jugé à propos du licenciement d'un salarié de préférence à un autre, ayant atteint l'âge de la retraite, alors que la convention collective prévoyait

(1) Cass. soc. 8.5.1963, bull. p. 312, n° 382 ; Cass. soc. 29.1.1964, bull. p. 61, n° 75 ; Cass. soc. 6.10.1965, bull. p. 511, n° 607 ; Prud. Toulon (comm.), 13.12.1966, Dr. Ouv. 1968-347 ; Cass. soc. 5.1.1967, bull. p. 6, n° 6 ; Prud. Troyes, 2.11.1967, Payen c/ Ets Simon ; Cass. soc. 19.6.1968, bull. p. 249, n° 306.
(2) Cass. soc. 22.1.1964, bull. p. 53, n° 66 ; de même lorsque l'employeur fait état de nouveaux griefs non soumis au conseil de discipline : Cass. soc. 24.3.1969, bull. p. 172, n° 208.
(3) Cass. soc. 2.2.1966, bull. p. 107, n° 132.
(4) Cass. soc. 11.1.1967, bull. p. 26, n° 33. Amiens 20.4.1967, Union-Reims c/ Roger.
(5) Cass. soc. 6.10.1965, bull. p. 520, n° 615.
(6) Cass. soc. 3.6.1966, bull. p. 457, n° 546. Cass. soc. 18.6.1970, Martin c/ dame Homo.
(7) Cass. soc. 29.5.1969, bull. p. 292, n° 350.
(8) La Cour considère en effet que l'inobservation de cette obligation ne rend pas automatiquement le licenciement abusif : Cass. soc. 15.10.1969, bull. p. 450, n° 540. Voir dans la R.P.D.S. n° 272, déc. 1967, p. 269 : les obligations patronales en cas de licenciement.

(9) M. Cohen : « Le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 », p. 162 et suivantes.
(10) Cass. soc. 8.5.1967, bull. p. 311, n° 374.
(11) Cass. soc. 3.10.1968, bull. p. 335, n° 409 ; Cass. soc. 24.6.1970, Forges Stéphanoises c/ Charbonnier. Cass. soc. 8.10.1970, Sté Rey c/ Meric.
(12) Cass. soc. 1.2.1968, bull. p. 64, n° 77. Cette demande est alors fondée sur l'article 1382 du Code civil aux termes duquel tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. Elle peut être introduite devant la juridiction prud'homale, car c'est bien à l'occasion de l'exécution du contrat de travail que l'employeur a fait subir le préjudice au salarié.
(13) Cass. soc. 7.1.1970, bull. p. 1, n° 1.
(14) Art. 12, Ord. 24.5.1945 fixant le montant minimum de l'amende à 150 F.
(15) Trib. gde inst. correct. Pontoise, 28.5.1969, Dr. Ouv. 1969-421 : 1.500 F d'amende et un F de dommages et intérêts aux demandeurs qui avaient par ailleurs introduit une instance devant le Conseil de Prud'hommes.

le renvoi prioritaire de ce dernier (16), ou lorsque la convention précise qu'il sera tenu compte de trois critères légaux « sans ordre préférentiel » et que l'employeur affecte l'un de ces critères d'un coefficient supérieur aux autres (17).

A défaut de règlement intérieur, ou de convention collective applicable, la jurisprudence considère que l'employeur a la faculté d'attribuer à chacun des critères énumérés par l'ordonnance du 24 mai 1945 l'importance qu'il juge conforme à l'intérêt de l'entreprise. Néanmoins, s'il ne respecte aucun de ces critères, il commet un abus de droit et le salarié peut obtenir des dommages et intérêts (18).

B. - ABUS EN RAISON DES CIRCONSTANCES DU CONGÉDIEMENT.

Même si les motifs du licenciement sont justifiés, les circonstances dans lesquelles intervient la rupture du contrat peuvent rendre cette dernière abusive.

a) CONGÉDIEMENT D'UNE MANIÈRE BRUSQUE ET INTÉMPESTIVE.

Ont été déclarés abusifs : le licenciement d'un salarié très ancien, venant de recevoir la médaille du travail et « congédié d'heure à heure », en l'absence de tout incident violent, la soudaineté d'un tel renvoi étant de nature à faire naître les soupçons les plus sérieux quant à la probité et à l'intégrité du salarié » (19) ; celui d'un salarié « ayant toujours donné satisfaction, avisé par un avoué qu'il était licencié sans motif et sans avoir jamais fait l'objet d'aucune critique » (20) ; ou le licenciement brutal de plusieurs salariés, pour en embaucher d'autres à meilleur compte, alors que l'employeur n'avait rien à leur reprocher (21).

Jugé également qu'était abusif le renvoi brutal d'un travailleur, intervenu sans motif et sans explications, le premier jour d'exécution de son préavis (22).

b) CONGÉDIEMENT VEXATOIRE OU INJURIEUX.

Le brusque licenciement peut être reconnu particulièrement abusif, lorsqu'il s'accompagne de mesures vexatoires ou injurieuses de nature à porter atteinte à la réputation du salarié.

Ainsi jugé à propos d'un employeur qui licencie brutalement un salarié en faisant afficher dans l'usine une note de service aux termes de laquelle l'accès des bureaux et ateliers est désormais interdit

à ce dernier (23) ou lorsque, après l'envoi de la lettre recommandée de licenciement, l'employeur fait réitérer le congédiement par acte extra-judiciaire (voie d'huissier), alors que le salarié ne faisait l'objet d'aucun reproche (24).

Le brusque licenciement d'un cadre ou d'un salarié exerçant des fonctions de confiance à qui rien ne peut être sérieusement reproché, peut apparaître comme « une mesure vexatoire tendant à laisser croire au personnel qu'il lui est reproché une faute grave contre l'honneur ou la probité » et sera généralement considéré comme abusif (25). De même lorsque le motif invoqué, par exemple « l'incapacité », est en complète contradiction avec l'attitude d'un chef de service ayant donné toute satisfaction depuis 30 ans (26).

Le salarié pourra également prétendre à des dommages-intérêts si une série de « vexations injustifiées destinées à ruiner son crédit auprès du personnel » l'ont amené à rompre son contrat de travail (27).

c) VIOLENCE DU PATRON OU D'UN CADRE.

Commets une faute génératrice de dommages-intérêts, le directeur qui, par son attitude blessante et humiliante envers un agent de maîtrise âgé et ancien, rend impossible le maintien des rapports découlant du contrat de travail (28). En l'espèce, le contremaître, depuis longtemps fréquemment injurié, avait fini par répliquer vertement à son supérieur et avait quitté le travail.

A été jugé également abusif, le licenciement d'un directeur d'agence, gravement injurié par un inspecteur de la société et congédié brutalement avec interdiction de réparaître sur les lieux (29).

d) PRÉTENDUE DÉMISSION.

Selon une jurisprudence bien établie, « seule une manifestation de volonté sérieuse et non équivoque du salarié peut établir que la rupture du contrat de travail provient de son initiative » (30). Dès lors, commets un abus de droit l'employeur qui considère comme démissionnaire le salarié malade qui a négligé de lui envoyer en temps voulu un certificat de prolongation (31).

e) PROMESSE DE RÉEMBAUCHAGE NON TENUE.

Un directeur technique avait renoncé à ses fonctions, après avoir reçu l'assurance par écrit

(16) Cass. soc. 14.12.1966, bull. p. 791, n° 942.

(17) Cass. soc. 7.10.1964, bull. p. 532, n° 649.

(18) Cass. soc. 21.2.1968, bull. p. 93, n° 112 ; 20.000 F de dommages et intérêts au salarié ; Amiens, ch. soc., 16.11.1967, Inf. Soc. 1968-168.

(19) Cass. soc. 6.4.1967, bull. p. 211, n° 257 ; 20.000 F de dommages-intérêts.

(20) Cass. soc. 2.5.1967, bull. p. 289, n° 346. Dans le même sens : Cass. soc. 10.6.1970, Labo-Tétard c/ Epoux Bardet ; Cass. soc. 25.5.1964, Gayet c/ Sté Aubry et Simonin.

(21) Cass. soc. 29.6.1966, bull. p. 547, n° 657.

(22) Prud. Fécamp 10.5.1968, Stefanini c/ Sté Borden Chemical Cie.

(23) Cass. soc. 3.12.1969, Labo-Médicoplast c/ D...

(24) Cass. soc. 3.3.1965, bull. p. 144, n° 174.

(25) Cass. soc. 28.11.1963, bull. p. 881, n° 825 ; Cass. soc. 11.3.1964, bull. p. 192, n° 233 ; Cass. soc. 4.5.1966, bull. p. 345, n° 409 ; Cass. soc. 14.6.1967, bull. p. 399, n° 474 ; Cass. soc. 27.5.1968, bull. p. 211, n° 254 ; Cass. soc. 6.3.1969, bull. p. 138, n° 165 ; Cass. soc. 9.7.1969, Magasins Devred.

(26) Cass. soc. 1.7.1965, bull. p. 446, n° 530.

(27) Cass. soc. 17.3.1965, bull. p. 191, n° 235 ; Cass. soc. 20.5.1966, bull. p. 400, n° 481. Dans le même sens, à propos d'une ancienne salariée déclassée puis congédiée, sans jamais avoir fait l'objet d'observations écrites : Cass. soc. 20.11.1963, bull. p. 667, n° 805.

(28) Cass. soc. 4.1.1968, bull. p. 2, n° 3 ; 20.000 F de dommages-intérêts.

(29) Cass. soc. 1.7.1964, bull. p. 470, n° 577.

(30) Sur la démission du salarié, voir la R.P.D.S. n° 291 de juillet 1969, fasc. 9 du Man. Jur.

(31) Cass. soc. 25.1.1965, p. 57, n° 77 ; Cass. soc. 27.5.1968, Institut Gatineau c/ Disy.

qu'il obtiendrait un contrat de représentation. L'employeur qui soutenait par la suite ne pas être tenu par cet engagement, a été condamné à des dommages-intérêts envers le salarié lésé (32). Il en a été jugé de même lorsqu'à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, un salarié dont le poste avait été supprimé, a reçu la promesse d'un reclassement équivalent dans un autre secteur d'activité, et que cet engagement n'a pas été respecté (33).

f) NON-RESPECT D'UNE PROMESSE D'EMPLOI STABLE.

L'employeur qui embauche un salarié en lui promettant un emploi stable et le licencie quelques mois après, commet un abus de droit (34).

Il en est de même en cas de licenciement au bout de 5 mois, pour des motifs insuffisants, d'un salarié qui a quitté un emploi bien rémunéré, tenu depuis 24 ans, et a changé de région pour venir s'installer à côté de son nouvel employeur et aux frais de ce dernier (35). Il est en effet possible de déduire de ces divers éléments que les parties avaient convenu de la stabilité de l'emploi offert.

C. - ABUS EN RAISON DES MOTIFS DU LICENCIEMENT.

a) ACTIVITÉ SYNDICALE.

Il ne faut pas confondre le licenciement **illégal** d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel prononcé sans respecter les autorisations nécessaires (36), avec le licenciement **abusif** résultant du fait qu'en violation du Code du Travail (37), l'employeur prend « en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche... les mesures de discipline et de congédiement » (38).

Commets un abus de droit, l'employeur qui licencie un salarié sous de fallacieux prétextes, alors que le véritable motif du licenciement est l'activité syndicale de l'intéressé.

Ainsi jugé à propos d'un salarié participant à une délégation du personnel pour présenter des revendications (39) ; ou faisant acte de candidature sur une liste de délégués du personnel présentée par un syndicat (40) ; ou désigné comme représentant syndical au C.E. (41) ; ou sollicitant un congé

éducation pour suivre un stage syndical (42) ; ou refusant de fournir des renseignements sur l'appartenance à des partis politiques du personnel placé sous ses ordres (43).

De même, agit abusivement l'employeur qui comprend dans un licenciement collectif plusieurs ouvriers syndiqués par représailles contre l'inspection du travail qui avait refusé d'autoriser ces licenciements, et en prétendant mensongèrement qu'il s'agissait d'une mesure d'ordre économique (44) ; ou le Directeur qui porte atteinte à la liberté d'opinion des salariés en prétendant interdire à un éducateur de faire connaître ses opinions politiques, même dans des conversations privées (44 bis).

b) VIE PRIVÉE DU SALARIÉ.

Selon la Cour de cassation, la clause de célibat insérée dans le contrat de travail d'une assistante sociale « restrictive du droit au mariage et de la liberté du travail, est d'une portée exceptionnelle ». Dès lors, l'employeur qui ne justifie pas de « nécessités impérieuses tirées de la nature des fonctions ou de leurs conditions d'exercice » commet un abus de droit en licenciant la salariée lors de son mariage (45).

Jugé abusif également, le licenciement motivé par la mécontente d'un salarié avec un nouveau groupe d'actionnaires venant de prendre le contrôle de la société (46), ainsi que celui d'une employée provoqué par la « jalousie ombrageuse » de l'épouse du directeur (47).

c) FALLACIEUX PRÉTEXTE.

Sauf convention contraire, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer le motif du renvoi au salarié. Par contre, il devra l'indiquer au tribunal pour que celui-ci le mentionne dans le jugement. Si le salarié arrive à prouver que les motifs invoqués sont fallacieux, le licenciement sera reconnu abusif (48).

A l'exception de certains cas particuliers (49), le prétexte fallacieux le plus couramment utilisé par les employeurs est la « suppression d'emploi ». C'est également celui dont un salarié organisé et restant en liaison avec son organisation syndicale après son licenciement, est le mieux à même de vérifier l'exactitude. Les condamnations pour renvoi abusif de ce chef sont donc nombreuses (50).

d) ACCUSATIONS MENSONGÈRES.

Le licenciement motivé comme étant « le résultat d'une faute professionnelle très grave » peut donner lieu au paiement de dommages-intérêts si le tribunal

(32) Cass. soc. 20.11.1969, bull. p. 528, n° 627.

(33) Cass. soc. 18.2.1970, bull. p. 95, n° 124.

(34) Cass. soc. 29.1.1964, bull. p. 59, n° 74 ; Cass. soc. 18.7.1964, bull. p. 520, n° 635. Dans le même sens : Cass. soc. 28.11.1963, bull. p. 682, n° 828 ; Cass. soc. 16.12.1964, bull. p. 705, n° 851.

(35) Cass. soc. 22.2.1970, Sté des entrep. Electr. du Centre c/ B..., inédit.

(36) Sur ces différents points, voir M. Cohen « Le statut des représentants du personnel » et « Le bilan social de l'année 1968 », p. 253 et suivantes.

(37) Art. 1^{er} « a » Livre III, assorti de sanctions pénales.

(38) Commets un abus de droit l'employeur qui fait remplir à l'embauche un questionnaire relatif à l'affiliation syndicale des salariés : Cass. soc. 13.5.1969, bull. p. 263, n° 314.

(39) Cass. soc. 22.5.1964, bull. p. 341, n° 419.

(40) Cass. soc. 2.3.1966, bull. p. 192, n° 224.

(41) Cass. soc. 9.3.1967, bull. p. 188, n° 230 ; Cass. soc. 4.12.1968, bull. p. 458, n° 551. Dans le même sens, à propos d'une provocation montée contre un représentant syndical C.G.T. : Prud. La Rochelle, 5.10.1969, Mangas c/ SIMCA.

(42) Cass. soc. 11.3.1964, bull. p. 189, n° 229.

(43) Cass. soc. 16.4.1969, bull. p. 190, n° 229.

(44) Cass. soc. 24.3.1969, bull. p. 171, n° 206.

(44 bis) Cass. soc. 14.10.1970, Union Hospit. d'assist. c/ Bondu.

(45) Cass. soc. 7.2.1968, bull. p. 72, n° 86.

(46) Cass. soc. 17.11.1965, bull. p. 666, n° 784.

(47) Cass. soc. 3.2.1965, bull. p. 83, n° 101.

(48) Cass. soc. 24.2.1965, bull. p. 131, n° 159 ; Cass. soc. 4.2.1970, bull. p. 60, n° 79.

(49) Fautes professionnelles déjà sanctionnées : Cass. soc. 23.10.63, bull. p. 588, n° 710 ; fallacieux motif de départ en vacances sans autorisation : Cass. soc. 5.1.1968, bull. p. 9, n° 11 ; reproche d'une faute grave due à la seule négligence de l'employeur : Cass. soc. 6.3.1969, bull. p. 139, n° 166.

(50) Cass. soc. 27.4.1964, bull. p. 276, n° 336 et bull. p. 277, n° 337 ; Cass. soc. 11.5.1964, bull. p. 321, n° 391 ; Cass. soc. 9.12.1964, bull. p. 682, n° 827 ; Cass. soc. 18.1.1967, bull. p. 43, n° 53 ; Cass. soc. 7.11.1969, bull. p. 501, n° 597 ; Cass. soc. 11.6.1970, Et. Lutringer c/ Repeleis.

constate que « cette accusation non établie était fallacieuse » (51) ou que cette faute était « imputable à la négligence de l'employeur » (52) ou encore que « la responsabilité de l'entreprise était engagée » (53).

Jugé abusif également, le licenciement motivé par des accusations mensongères de déloyauté (54) ou celui prononcé pour faute professionnelle non établie et sous des imputations blessantes (55).

e) REFUS D'OBÉISSANCE JUSTIFIÉ.

Est abusif le licenciement motivé par le refus d'obéissance d'un employé, alors qu'il lui était demandé des renseignements « sur le loyalisme et les sentiments nationaux du personnel placé sous ses ordres... de tels renseignements sur l'appartenance du personnel à des partis politiques étant sans rapport avec l'exécution du travail » (56).

f) FAUTE PROFESSIONNELLE.

Bien que la « faute professionnelle » soit souvent invoquée comme motif de licenciement, cela ne signifie pas qu'elle légitime systématiquement la rupture du contrat de travail.

Si l'on excepte les « fallacieux prétextes » (voir plus haut), un licenciement motivé par une faute professionnelle occasionnelle « unique et sans gravité » (57) peut donner lieu à dommages et intérêts au profit du salarié lésé.

g) DÉSIR DU PATRON D'ÉCHAPPER A SES OBLIGATIONS.

Le fait pour une société de réduire, dès l'annonce d'une candidature de délégué, l'effectif de l'établissement, afin d'aboutir à un chiffre inférieur à onze salariés et d'empêcher les élections, constitue un comportement fautif. Le candidat licencié dans ces conditions a droit à des dommages-intérêts pour renvoi abusif (58).

Ainsi jugé également à propos d'employeurs dont l'intention manifeste était de frauder les obligations conventionnelles (59) ou légales (60).

h) SALARIÉ RÉCLAMANT SES DROITS.

Ces dernières années, plus d'une quinzaine d'arrêts de la Cour de Cassation sont venus rappeler que les licenciements effectués à la suite des réclamations de salariés visant à faire valoir leurs droits, étaient abusifs. Il en est ainsi qu'il s'agisse d'une

réclamation de salaire (61), du paiement d'un jour férié (62), d'une démarche à l'inspection du travail en vue de créer un comité d'entreprise (63), de l'introduction d'une instance en justice (64), d'une réclamation devant une commission paritaire de conciliation (65), ou d'une démarche visant à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité (66).

i) TÉMOIGNAGE DU SALARIÉ.

Est abusif le licenciement prononcé sous de faux motifs et immédiatement après le témoignage du salarié dans une procédure pénale contre son employeur (67).

j) ABSENCES DU SALARIÉ.

Bien qu'en règle générale, les absences non autorisées et non justifiées par la suite puissent constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail et empêcher le salarié de réclamer des dommages-intérêts à l'employeur, dans certaines circonstances de tels licenciements ont néanmoins été déclarés abusifs par la Cour de Cassation.

Ainsi jugé à propos d'une salariée licenciée pour s'être absentée un samedi matin, alors qu'elle avait justifié par la suite être allée ce jour-là consulter son médecin (68), ou d'une autre, licenciée pour s'être abstenue de venir travailler le jour fixé par une chambre syndicale patronale pour une grève nationale des études d'avoués (69) ou du travailleur licencié à la suite d'une demande d'autorisation de sortie, la veille d'une fête, sans faire ce soir-là d'heures supplémentaires (70).

Le refus de venir travailler un samedi pour récupérer une journée de grève EDF n'a pas été jugé suffisant pour justifier un licenciement, dès lors que le salarié n'y avait pas mis de mauvaise volonté et faisait état d'un motif grave justifiant son absence (71).

k) INAPTITUDE PHYSIQUE.

Agit abusivement l'employeur qui licencie un directeur quelque temps après une reprise du travail consécutive à un accident de travail et sous prétexte « d'incapacité professionnelle », alors qu'il ne s'est

(51) Cass. soc. 29.4.1965, bull. p. 266, n° 323.

(52) Cass. soc. 6.3.1969, précité, note 25.

(53) Cass. soc. 2.5.1963, bull. p. 302, n° 371 : 20.000 F de dommages-intérêts.

(54) Cass. soc. 17.6.1964, bull. p. 421, n° 516.

(55) Cass. soc. 19.2.1964, bull. p. 113, n° 144.

(56) Cass. soc. 16.4.1969, bull. p. 190, n° 229.

(57) Cass. soc. 9.5.1963, bull. p. 324, n° 397 : rédacteur d'un journal ayant commis une erreur dans la rédaction d'une légende de photographie.

(58) Appel Paris 22^e ch. 5.1.1967, Dr. Ouv. 1967-312.

(59) Cass. soc. 5.5.1964, bull. p. 300, n° 364 ; Cass. soc. 2.5.1968, bull. p. 182, n° 216.

(60) Cass. soc. 26.11.1964, bull. p. 652, n° 790 : licenciement quelques jours avant que l'ancienneté du salarié n'oblige l'employeur à respecter le préavis d'un mois.

(61) Cass. soc. 22.4.1964, bull. p. 262, n° 319 ; Cass. soc. 14.10.1964, bull. p. 546, n° 665 ; Cass. soc. 12.2.1964, bull. p. 97, n° 121 ; Cass. soc. 5.10.1966, bull. p. 623, n° 746 ; Cass. soc. 20.12.1965, bull. p. 810, n° 948. Dans le même sens : Cass. soc. 23.10.1963, bull. p. 588, n° 710 ; Cass. soc. 9.7.1969, bull. p. 399, n° 477.

(62) Cass. soc. 2.5.1968, bull. p. 182, n° 216.

(63) Cass. soc. 11.1.1968, Sté Schisler c/ Bromme.

(64) Cass. soc. 26.2.1964, bull. p. 135, n° 168 ; Cass. soc. 17.4.1964, bull. p. 243, n° 292 ; Cass. soc. 10.12.1969, bull. p. 567, n° 671 ; Cass. soc. 27.5.1970, Sté Courtin c/ B... ; à noter une décision refusant de considérer comme abusif le licenciement d'un salarié survenu après que ce dernier ait seulement manifesté l'intention de saisir la justice : Cass. soc. 4.7.1967, bull. p. 467, n° 552.

(65) Cass. soc. 20.10.1965, bull. p. 563, n° 667.

(66) Cass. soc. 9.7.1963, bull. p. 481, n° 581.

(67) Cass. soc. 8.5.1963, bull. p. 313, n° 384.

(68) Cass. soc. 20.10.1965, bull. p. 562, n° 666. De même à propos d'une absence de 48 heures d'une employée de maison : Cass. soc. 1.7.1965, bull. p. 449, n° 532.

(69) Cass. soc. 12.6.1969, bull. p. 341, n° 408.

(70) Cass. soc. 27.5.1964, bull. p. 368, n° 452.

(71) Cass. soc. 11.3.1964, bull. p. 190, n° 230.

pas assuré au préalable des possibilités de reprise d'activité physique normale de cet employé (72).

1) PLAINE PÉNALE INJUSTIFIÉE.

Est abusif le licenciement brutal d'un salarié, avec interdiction de réparaître dans l'entreprise, prononcé immédiatement après le dépôt d'une plainte contre « X » émanant de l'employeur, alors qu'aucun élément du dossier ne justifiait une telle précipitation (73).

D. - CAS PARTICULIERS.

a) DÉCLASSEMENT ET MUTATION.

La mutation d'un salarié à un poste que l'employeur a auparavant supprimé équivaut à un licenciement abusif (74). Il en est de même du déplacement d'un journaliste décidé unilatéralement par une direction de journal et contrairement aux dispositions de la convention collective qui stipulait que dans ce cas « un échange de lettres sera nécessairement opéré... » (75).

b) CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE.

La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée peut donner lieu à dommages et intérêts au profit du salarié, si cette rupture n'est pas motivée par une faute grave de sa part ou par un cas de force majeure (76).

De même la non-reconduction d'un contrat saisonnier peut également donner lieu à dommages-intérêts, si le salarié est à même de prouver qu'il pouvait légitimement espérer que ce contrat serait reconduit (77). Ainsi jugé notamment à propos d'un employé de casino dont le contrat saisonnier était reconduit d'année en année depuis quatorze ans (78).

c) RETOUR DU SERVICE MILITAIRE.

La non-réintégration d'un salarié au retour du service militaire, alors que son emploi n'a pas été supprimé, permet de condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts envers le salarié lésé.

En outre, toute infraction à la loi sur la réintégration des militaires est punissable d'une amende de police de 18 à 54 F et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un à cinq jours (79).

Au cours de l'audience correctionnelle, le salarié peut se constituer partie civile et obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (80).

2. - Les licenciements jugés non abusifs.

A. - NÉCESSITÉS ÉCONOMIQUES OU TECHNIQUES TENANT A L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE.

En vertu du principe que l'employeur est seul juge de l'organisation de son entreprise, la jurisprudence considère que les licenciements motivés par des circonstances économiques (81), une réorganisation de l'entreprise (82) ou des difficultés financières (83) sont « légitimes » et que, dans ce cas, le salarié licencié ne peut pas prétendre à des dommages-intérêts pour licenciement abusif (84).

De même en cas de suppression de poste ou d'emploi (85).

B. - APTITUDE PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ.

La jurisprudence considère également que « l'employeur est seul juge des qualités professionnelles » qu'il attend du salarié par lui employé. Très souvent, si les fautes professionnelles sont établies ou les insuffisances constatées, les licenciements prononcés ne seront pas abusifs.

Il en sera ainsi aussi bien en cas de licenciement individuel (86) qu'en cas de licenciement collectif, notamment lorsque la convention collective ou le règlement intérieur précisent que l'ancienneté et les charges de famille ne joueront qu'à égalité d'aptitude professionnelle (87).

C. - FAUTE DU SALARIÉ.

Dès lors qu'un abus de droit de l'employeur n'est pas prouvé, la jurisprudence considère que celui-ci peut licencier un salarié sans abus, pour une faute grave quelconque.

Ainsi jugé à propos d'ivresse chronique et de retards (88) de l'attitude incorrecte d'un cadre au cours d'une réunion (89), de malfaçons volontaires (90), de détournements (91), d'agissements délictueux (92), etc.

(81) Cass. soc. 18.1.1967, bull. p. 41, n° 51.

(82) Cass. soc. 1.12.1965, bull. p. 721, n° 847 ; Cass. soc. 19.4.1967, bull. p. 254, n° 304 ; Cass. soc. 18.5.1967, bull. p. 329, n° 395.

(83) Cass. soc. 18.1.1967, précité note 81.

(84) Cass. soc. 3.10.1963, bull. p. 526, n° 635 ; Cass. soc. 20.6.1966, bull. p. 512, n° 615.

(85) Cass. soc. 19.4.1967, bull. p. 254, n° 304 ; Cass. soc. 11.6.1969, bull. p. 333, n° 399.

(86) Cass. soc. 1.12.1965, bull. p. 720, n° 846 ; Cass. soc. 27.4.1966, pp. 326 et 327, n° 386 et 387 ; baisse de rendement : 8.5.1967, bull. p. 310, n° 373 ; refus de mutation indispensable : Cass. soc. 19.4.1967, bull. p. 252, n° 302 ; Cass. soc. 29.1.1969, bull. p. 45, n° 55 ; insuffisance constatée : 4.6.1969, bull. p. 309, n° 369.

(87) Cass. soc. 15.10.1969, bull. p. 448, n° 537. Dans le même sens : 25.1.1967, bull. p. 62, n° 76.

(88) Cass. soc. 15.2.1967, bull. p. 122, n° 147.

(89) Cass. soc. 13.4.1967, bull. p. 246, n° 295 ; dans le même sens, à propos d'agissements déloyaux à l'égard du Conseil d'administration de la Société, Cass. soc. 8.1.1969, bull. p. 3, n° 4.

(90) Cass. soc. 29.5.1969, bull. p. 290, n° 348.

(91) Cass. soc. 19.5.1969, bull. p. 277, n° 333 ; Cass. soc. 5.5.1970, Ciceron c/ Air France.

(92) Cass. soc. 8.5.1967, bull. p. 308, n° 371.

(72) Cass. soc. 28.3.1966, bull. p. 275, n° 324.

(73) Cass. soc. 6.10.1965, bull. p. 518, n° 614.

(74) Cass. soc. 6.3.1969, bull. p. 140, n° 167.

(75) Amiens 20.4.1967, « Union » Reims c/ Roger : 20.000 F de dommages-intérêts.

(76) Prud. Troyes (comm.), 2.7.1968, Hannu c/ Sté GEGI : 45.000 F de dommages-intérêts à un magasinier. Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée, voir la R.P.D.S. n° 204, fasc. 9 du Man. Jur. et la jurisprudence citée.

(77) Cass. soc. 29.11.1967, bull. p. 632, n° 746.

(78) Prud. Cannes (comm.), 22.4.1969, Fenouillet c/ Cannes Balnéaires.

(79) Art. 2 décret n° 62-1156 du 3.10.1962, J.O. du 9.

(80) Trib. police Nantes 26.10.1967, syndicat métaux C.G.T. et C.F.D.T. c/ Sud-Aviation : 40 F d'amende et 2.000 F de dommages-intérêts au salarié.

Les retraites complémentaires agricoles

par Gilbert THOMAS

- L'affiliation des salariés à un régime ;
- Validation des périodes d'activité ;
- Ouverture des droits ;
- Montant et demande de liquidation.

Le développement des retraites complémentaires agricoles est un fait acquis, mais de nombreux salariés ou anciens salariés agricoles ne bénéficient pas encore de ces compléments du fait de l'inexistence d'accords départementaux intéressant certaines branches et ce, malgré la conclusion d'un accord du 7 juillet 1966 (1). C'est pourquoi un protocole du 21.10.1970 prévoit la signature d'un accord national de retraite complémentaire agricole susceptible d'être étendu par agrément ministériel.

Par ailleurs, l'accord du 7 juillet 1966 prévoit non seulement l'harmonisation des différents régimes mais encore envisage une coordination et une compensation avec l'Association qui groupe les régimes de retraite complémentaire de l'industrie et du commerce (ARRCO). Actuellement des pourparlers sont toujours en cours de vue d'aboutir à la réalisation de ces deux objectifs. Cependant, il est à souligner qu'une Association Nationale pour la Coordination des Retraites Complémentaires Agricoles (A.N.C.O.R.A.) a été créée, mais cette association ne groupe actuellement que trois caisses agricoles sur les six principales qui existent.

Quant aux cadres des exploitations agricoles ils bénéficient depuis 1952 d'un régime particulier.

A. - AFFILIATION DES SALARIÉS A UN RÉGIME.

L'affiliation des salariés à un régime de retraite complémentaire résulte de l'adhésion de l'employeur à une institution de retraite. Cette adhésion est souvent rendue obligatoire par l'application d'une convention collective ayant reçu un agrément ministériel. C'est ainsi que les cadres et ingénieurs des exploitations agricoles sont obligatoirement affiliés (2). Quant aux salariés non cadres, ils sont nombreux à être soumis à une convention collective départementale étendue.

(1) Cet accord national du 7.7.1966 conclu entre la Fédération Nationale des Exploitants Agricoles (F.N.S.E.A.) et la C.G.T., la F.G.A.-C.F.D.T., la C.G.T.-F.O., faisait suite à une recommandation du 29.7.1965, voir également le protocole d'accord du 30.5.1968 « Le bilan social de l'année 1968 », p. 408.

(2) Arrêté du 13.10.1953 (J.O. du 28), Cass. crim. 29.10.1964, bull. p. 604, n° 282.

Pour connaître la convention collective applicable il convient de se mettre en rapport avec la Fédération C.G.T. de l'agriculture, 59, rue du Château-d'Eau, Paris-10°.

Il est à noter que certains employeurs ont adhéré volontairement. En revanche, l'affiliation volontaire des salariés à une institution n'est pas permise.

Dans certains cas, l'affiliation des salariés s'effectue à un âge déterminé (18 ou 21 ans) et après une certaine période d'activité dite probatoire (6 mois par exemple).

Généralement l'adhésion de l'employeur permet aux anciens salariés qui n'ont jamais cotisé de bénéficier des allocations, sous réserve de remplir les conditions prévues par le règlement intérieur de l'institution et de relever d'une catégorie de personnel visée dans l'adhésion.

Les adhésions des employeurs sont recueillies à l'une des caisses suivantes : la CRIA-IRCA 1 et 5, avenue du Général-de-Gaulle - 92, Puteaux ; l'AGRR

(section agricole), 37, boulevard Brune - 75, Paris-XIV^e; la CAMARCA 8, 10, rue d'Astorg - 75, Paris-VIII^e.

Ces trois institutions sont adhérentes à l'ANCORA.

La CREPAC, 1, rue des Italiens - Paris-IX^e, reçoit également l'adhésion des exploitants.

Le personnel des caisses de mutualité agricole, des coopératives agricoles, des caisses de crédit agricole, et des organismes agricoles divers, est affilié à la CCPMA, 8 et 10, rue d'Astorg - 75, Paris-VIII^e. Quant aux cadres, ils relèvent de la C.P.C.E.A., 20, rue de Clichy - 75, Paris-IX^e.

COTISATIONS.

L'adhésion de l'employeur entraîne, pour ce dernier et pour les salariés, le versement d'une cotisation. Le taux global des cotisations (employeur et salarié) est variable selon les règlements. Par exemple le taux fixé par l'AGRR est de 2 % au minimum.

A la CRIA-IRCA, le taux varie de 2 à 10 % ; à la CAMARCA de 2,5 à 10 %. La CCPMA fixe un minimum de 8 % jusqu'au plafond de cotisations des assurances sociales, un autre taux étant prévu au-delà de ce plafond. La CREPAC fixe un minimum de 2,5 %. Cependant de très nombreuses conventions collectives départementales stipulent que le taux global des cotisations ne peut pas être inférieur à 4 % (part salariée et part des exploitants).

Le protocole d'accord du 21.10.1970 stipule qu'à titre exceptionnel la cotisation contractuelle doit être appelée à plus de 100 %, à partir de 1971, sans pouvoir dépasser 110 %. Ce texte n'est actuellement applicable qu'aux caisses relevant de l'ANCORA.

Certaines institutions déterminent la répartition du taux de cotisations. C'est ainsi que la CAMARCA prévoit 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'exploitant (3). Généralement cette répartition est réglée par voie conventionnelle. Parfois des conventions collectives prévoient une répartition par moitié. Mais la plupart d'entre elles prévoient une répartition de 60 % pour les exploitants et de 40 % pour les salariés.

Quant au régime des cadres et ingénieurs agricoles (C.P.C.E.A.), la cotisation s'élève à 5 % du salaire trimestriel « plafond » des assurances sociales (3 % patrons, 2 % salariés). Au-delà du plafond, le taux est porté à 13,50 % (8 % pour l'employeur et 5,50 pour le cadre).

B. - VALIDATION DES PÉRIODES D'ACTIVITÉ.

Dans le régime agricole, la validation des services passés est calquée sur celle qui est appliquée dans le régime général de l'industrie et du commerce (4).

Il convient de distinguer les périodes d'activité ayant fait l'objet d'une cotisation de celles qui sont validées à titre gratuit (avant l'adhésion de l'employeur).

(3) Cette répartition est identique à celle prévue dans les régimes de l'industrie et du commerce.

(4) Sur cette question, voir R.P.D.S. n° 262, 1967, pp. 29 et suiv. ; Fasc. 3 du Man. Jur.

a) APRÈS L'ADHÉSION DE L'EXPLOITANT.

Les périodes postérieures à l'adhésion de l'entreprise font l'objet d'une attribution de points de retraite en contrepartie des cotisations versées. Le nombre de points attribué à chaque salarié est calculé généralement en fonction des cotisations encaissées et d'un salaire de référence déterminé par le conseil d'administration de la caisse. Le calcul est différent et plus complexe à la CCPMA, puisqu'il retient entre autre la notion des plafonds successifs des assurances sociales.

En principe, les périodes d'interruption pour maladie, maternité, etc. et les périodes de chômage sont prises en considération dans le calcul des points, mais sous réserve de remplir des conditions imposées par le règlement intérieur.

b) AVANT L'ADHÉSION DE L'EXPLOITANT.

Les périodes d'activité passées avant l'adhésion de l'employeur sont généralement validées sous forme d'attribution de points gratuits (sauf à la CCPMA). Les modalités et les conditions d'attribution de ces points diffèrent selon le règlement de chaque institution. En principe, les périodes de guerre sont validées en « points gratuits ».

Cette attribution de « points gratuits » permet ainsi à des anciens salariés qui n'ont jamais cotisé, d'obtenir des allocations de retraite complémentaire.

c) ENTREPRISES DISPARUES AVANT UNE ADHÉSION.

Les trois institutions relevant de l'ANCORA (CRIA-IRCA, AGRR, CAMARCA), valident les périodes passées dans les entreprises qui ont cessé toute activité avant une adhésion obligatoire, à condition que ces dernières figurent dans le champ d'application d'une convention collective de retraite complémentaire. La caisse des cadres et ingénieurs (CPCEA), prévoit également cet avantage. En revanche, actuellement, la CREPAC ne valide pas les activités passées dans une entreprise disparue. Quant à la CCPMA, son règlement particulier empêche cette validation.

C. - OUVERTURE DES DROITS.

Les conditions d'ouverture des droits diffèrent selon le règlement de chaque institution. Nous résumons ci-après les principales dispositions prévues par le règlement des six organismes chargés de liquider les droits des salariés relevant de l'agriculture.

a) AGRR.

A l'AGRR la retraite complémentaire est liquidée à l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude définitive au travail reconnue par la Sécurité Sociale, ou si les intéressés sont titulaires d'une carte de déporté ou d'interné. Cependant la liquidation peut être demandée à partir de l'âge de 55 ans. Mais dans ce cas, l'allocation de retraite subit une réduction variable selon l'âge auquel a été formulé la demande de liquidation. A cet effet, il est prévu un coefficient d'abattement par exemple 0,43 pour

55 ans, 0,50 pour 56 ans, etc. (identique à celui de la CRIA-IRCA, voir ci-après).

Pour prétendre au versement des allocations, les intéressés doivent justifier d'une cessation d'activité rémunératrice régulière.

Les conjoints survivants veuves ou veufs bénéficient d'une allocation de reversion. La veuve peut prétendre à cette reversion à l'âge de 50 ans ou sans condition d'âge si elle a deux enfants mineurs à charge ou est reconnue invalide ou inapte au travail. L'allocation de reversion est servie au veuf à l'âge de 65 ans ou sans condition d'âge s'il a deux enfants à charge ou est reconnu invalide ou inapte au travail (5). Les orphelins mineurs de père et de mère perçoivent également une pension jusqu'à leur majorité.

b) CAMARCA.

Le versement des allocations de retraite servies par la CAMARCA est effectué à 65 ans ou à partir de 60 ans en cas d'inaptitude ou d'invalidité ou si les intéressés sont titulaires d'une carte de déporté ou d'interné. Les allocations peuvent être versées par anticipation à partir de 60 ans également mais avec un abattement de 4 % par année d'anticipation.

Pour prétendre aux allocations il convient d'avoir cessé son activité.

Les conjoints survivants bénéficient des allocations de reversion à 55 ans pour les veuves et 65 ans pour les veufs. Aucune condition d'âge n'est exigée lorsque le conjoint survivant a deux enfants à charge ou est invalide. Les allocations de reversion sont payées sous réserve de justifier de deux ans de mariage et à condition de ne pas avoir contracté un nouveau mariage.

Les orphelins de père et de mère ont droit également à une allocation de reversion.

c) CRIA-IRCA.

Les allocations de retraite de la CRIA-IRCA sont versées à l'âge de 65 ans. Toutefois, en cas d'inaptitude reconnue ou lorsque les intéressés sont titulaires d'une carte de déporté ou d'interné, les allocations peuvent être servies à taux plein, à partir de l'âge de 60 ans. Pour les autres salariés qui peuvent demander la liquidation de leur droit par anticipation à l'âge de 55 ans, il est prévu une réduction sur le montant de l'allocation.

Le coefficient d'abattement est fixé respectivement à 0,43, 0,50, 0,57, 0,64, 0,71, 0,78, 0,83, 0,88, 0,92 et 0,96 pour 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 et 64 ans.

Il est à noter que des coefficients d'ajournement sont prévus pour les salariés poursuivant leur activité au-delà de 65 ans (par exemple 1,05 pour 66 ans).

Pour obtenir le versement des prestations, le requérant doit remettre une attestation de son employeur prouvant qu'il a cessé son activité.

(5) Voir sur l'ensemble de cette question R.P.D.S. n° 303, 1970, p. 165 ; Fasc. 3 du Man. Jur.

Sous réserve de justifier de deux ans de mariage et de ne pas avoir contracté un nouveau mariage, **les conjoints survivants peuvent obtenir des allocations de reversion.**

Ces allocations sont attribuées aux veuves âgées d'au moins 55 ans. Cette condition d'âge n'est pas appliquée si l'intéressée a au moins deux enfants à charge ou si elle est reconnue invalide. Quant aux veufs, ils bénéficient de l'allocation de reversion à l'âge de 65 ans ou 60 ans s'ils sont reconnus invalides ou sont titulaires d'une carte de déporté ou d'interné (5).

Les orphelins mineurs de père et de mère ont droit également à des allocations de reversion.

d) CCPMA.

L'âge normal de la retraite, à la CCPMA, est fixé à 60 ans pour tous les salariés, sans discrimination.

Le droit à la retraite est acquis quelle que soit la durée d'inscription au régime. Cependant, si un requérant a obtenu moins de 100 points, la liquidation est effectuée en un seul versement.

La retraite ne peut pas être cumulée avec une rémunération résultant d'une activité professionnelle dans les organismes adhérents à la CCPMA, si cette rémunération est supérieure à la valeur de 2.000 points par an.

Les salariés affiliés à la CCPMA ont la possibilité de demander la liquidation de leur droit par anticipation à partir de l'âge de 55 ans à condition qu'ils justifient de 15 années de versement. La retraite attribuée par anticipation est soumise à un abattement calculé à raison de 1 %, du montant de la pension, par trimestre ou fraction de trimestre.

En cas de **décès du retraité, son conjoint bénéficie d'une « pension » de reversibilité.** Le conjoint survivant doit avoir contracté son mariage depuis au moins deux ans lors de la liquidation de la retraite et ne pas être séparé de corps. Cette reversibilité de la pension est effectuée à 50 ans pour une veuve et 60 ans pour le veuf. La jouissance immédiate de la pension de reversibilité est accordée sans condition d'âge, si le survivant est atteint d'une invalidité permanente et totale, ou s'il a un enfant à charge.

Lorsque le **retraité ou le bénéficiaire d'une pension de reversion** décède **en laissant des enfants à charge** (orphelin de père et de mère), une pension est accordée à ces enfants.

Il est à noter qu'une pension de reversion est accordée aux ascendants si le retraité est célibataire, veuf ou divorcé, sans enfants à charge.

e) CREPAC.

La CREPAC liquide les droits des participants à l'âge de 65 ans, mais il est prévu une liquidation par anticipation à l'âge de 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes. Cette anticipation entraîne une réduction de l'allocation fixée à 5 % par année d'anticipation. Les participants reconnus inaptes bénéficient des allocations, sans abattement, à partir de l'âge de 60 ans, 55 ans pour les femmes.

Le versement de la retraite est subordonné à la cessation de toute activité salariée.

Comme dans les autres régimes, le conjoint survivant peut prétendre à des allocations de reversion s'il justifie de deux ans de mariage et qu'il n'a pas contracté un nouveau mariage.

La reversion s'effectue à partir de l'âge de 55 ans ou 50 ans par anticipation (avec abattement) pour les femmes, à partir de 65 ans pour les hommes. Si la veuve a deux enfants mineurs à charge ou est reconnue invalide, elle peut bénéficier immédiatement de la reversion. L'allocation n'est servie au veuf, dans ce cas, qu'à l'âge de 60 ans.

Les orphelins de père et de mère jouissent jusqu'à l'âge de 21 ans d'une pension de reversion.

f) C.P.C.E.A. (cadres et ingénieurs).

Le régime des cadres et ingénieurs, relevant des activités agricoles, verse les allocations de retraite à partir de 65 ans. Il est possible de réclamer l'anticipation de cette retraite à 60 ans pour les cadres masculins, 55 ans pour les cadres féminins. Dans ce cas, le montant de l'allocation est réduit proportionnellement aux années d'anticipation sauf si le requérant est reconnu inapte au travail.

Seule la veuve peut prétendre à une allocation de reversion, si elle remplit les conditions suivantes : être âgée d'au moins 50 ans, sauf si elle est reconnue invalide ou a deux enfants à charge ; avoir eu deux ans de mariage avant le décès.

Les veufs d'un cadre féminin ne bénéficient pas des allocations de reversion.

Il est prévu des allocations de reversion aux orphelins mineurs de père et de mère jusqu'à l'âge de 21 ans.

D. - MONTANT ET DEMANDE DE LIQUIDATION.

a) MONTANT DES ALLOCATIONS.

Comme dans le régime général de l'industrie et du commerce (4), le montant de la retraite est déterminé en fonction des points acquis au cours des périodes d'activité et de la valeur du point fixée chaque année par l'institution intéressée. Il est donc matériellement impossible de calculer longtemps d'avance le montant d'une retraite complémentaire. Cependant, il est possible de calculer à un moment déterminé ce montant. En effet, dans la majorité des cas, les participants reçoivent leur décompte de points. Il suffit d'additionner l'ensemble des points obtenus (avec cotisation ou à titre gratuit) et de multiplier le résultat par la valeur du point annuel en vigueur. Le résultat ainsi obtenu donne le montant de la retraite annuelle. Mais ce système n'est valable que pour les salariés qui ont travaillé dans une ou des entreprises relevant de la même institution de retraite.

Si le salarié relève de plusieurs institutions, il a intérêt à demander le décompte de ses points ins-

crits à chacune des caisses et à obtenir la valeur du point de ces institutions.

Majoration.

De nombreuses institutions prévoient des majorations de la retraite pour charges de famille, insuffisance de pension de Sécurité sociale (AGRR), pour enfants à charge (CRIA, IRCA, CAMARCA, CREPAC, AGRR). Il est parfois prévu une majoration pour avoir élevé des enfants (CCPMA).

Cumul.

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, la retraite complémentaire ne peut pas, en général, se cumuler avec une rémunération résultant d'une activité. Une seule exception est admise à ce principe, c'est le cumul d'une allocation de reversion avec un salaire. C'est ainsi qu'une veuve peut cumuler une allocation de reversion avec son salaire.

En revanche, les allocations de retraite se cumulent avec les pensions et rentes vieillesse servies par la Sécurité sociale, les allocations de retraites complémentaires versées par d'autres institutions, les allocations de reversion, les rentes accidents du travail, les prestations servies par des mutuelles. Par exemple, les retraites complémentaires versées par les régimes agricoles se cumulent avec les allocations de retraite payées par une institution relevant du régime de l'industrie et du commerce en plus de la pension vieillesse octroyée par la Sécurité sociale.

b) LA DEMANDE DE LIQUIDATION.

Les retraites complémentaires ne sont jamais versées automatiquement. Il est nécessaire de formuler une demande auprès des institutions qui sont chargées de liquider les droits.

Actuellement, la coordination des régimes n'étant pas encore appliquée (sauf pour les institutions relevant de l'ANCORA), il est nécessaire d'effectuer une ou plusieurs demandes de liquidation, selon le cas.

Si un salarié a effectué toute son activité chez un ou plusieurs employeurs relevant d'une même institution, une seule demande est à formuler auprès de cette caisse. En revanche, si le travailleur a accompli sa carrière chez plusieurs employeurs, qui ne sont pas adhérents au même régime, l'intéressé doit adresser sa demande à chacune des institutions dont relèvent les employeurs (sauf si ces derniers sont adhérents à une Caisse affiliée à l'ANCORA).

De très nombreux anciens salariés de l'agriculture bénéficient actuellement d'une retraite complémentaire versée au titre d'une activité passée dans le commerce et l'industrie, mais ils ne perçoivent pas par ignorance les « prestations » afférentes à leur carrière dans l'agriculture.

Les intéressés sont invités à formuler une demande auprès de l'ANCORA, 8, avenue Marceau, Paris-8^e, en indiquant les différentes périodes d'activité accomplies chez les exploitants.

Réglementation des hôtels et meublés construits avant le 1^{er} septembre 1948

par Yvette GAUTIER

- Etablissements soumis à la réglementation ;
- Prix de base des hôtels non homologués « tourisme » ;
- Prix de base des maisons meublées ;
- Majoration ou diminution des prix de base des hôtels et meublés ;
- Rapports entre clients et exploitants.

B IEN que les prix des chambres dans certains hôtels et maisons meublées soient taxés, il n'en reste pas moins que les familles obligées de vivre en permanence en meublé constituent la catégorie la plus défavorisée des locataires. En effet, non seulement la location de pièces meublées est plus chère, mais encore les intéressés ne bénéficient plus du maintien dans les lieux depuis 1961. En outre ils sont souvent en but aux tracasseries des logeurs lorsque ceux-ci veulent échapper à la réglementation.

Nous analysons ci-après la taxation applicable depuis le 1^{er} janvier 1970 (1).

Les logeurs ne doivent pas dépasser les prix de base indiqués dans les tableaux ci-après, sous peine de sanction. Par contre, ils peuvent consentir des prix inférieurs.

La taxation des hôtels et des maisons meublées intéresse principalement les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

En province, les prix maxima fixés pour la région parisienne sont également valables sauf prix inférieurs fixés par arrêtés préfectoraux (2).

Pour tous renseignements d'ordre particulier, nos lecteurs auront toujours intérêt à s'adresser directement sur place à la section des locataires de leur localité ou, à défaut, à la Confédération Nationale des Locataires, 9, rue Montéra, Paris-12^e.

1. - Etablissements soumis à la réglementation.

Les établissements soumis à la taxation des prix concernent les hôtels et les maisons meublées construits avant le 1^{er} septembre 1948 dans toutes les communes.

En ce qui concerne les maisons meublées, la taxation n'est applicable qu'aux loueurs professionnels c'est-à-dire aux personnes qui louent :

- soit habituellement plusieurs logements en meublé ou en garni ;
- soit plusieurs pièces meublées ou garnies lorsqu'elles ne dépendent pas de leur propre habitation ;

(1) Arrêté du 11 juin 1967, modifié par divers arrêtés, dont le dernier du 26.12.1969 (B.O.S.P. du 31).

(2) Art. 4 de l'arrêté du 26.12.1969.

— soit au moins quatre pièces inoccupées et excédentaires reprises (3).

2. - Prix de base des hôtels non homologués "tourisme".

Les prix de base applicables dans les hôtels non homologués « tourisme », dépendent de la catégorie de l'hôtel, laquelle est fixée d'après sa nature et son confort par arrêté préfectoral.

Le tableau n° 1 donne la définition réglementaire des principales catégories qui sont désignées de K à H (4).

(3) Sur la reprise des pièces inoccupées dans les logements anciens (voir la V.O. n° 1281).

(4) Il existe également les catégories G et F.

| Tableau n° 1 | |
|-----------------------------------|---|
| CATEGORIES DES HOTELS | |
| Catégorie I (de K à H) | Hôtels louant des chambres comportant toutes l'éclairage électrique, un lavabo à eau courante et le chauffage central. |
| K | Chambres situées dans des hôtels dotés d'un confort moyen et possédant au moins une salle de bains ou de douches commune. |
| J | Chambres situées dans ces mêmes hôtels et comportant une salle de bains ou de douches commune pour 20 chambres au minimum, un w.c. par étage ou demi-étage, cabine téléphonique, salon ou hall aménagé à la disposition de la clientèle, entrée de l'hôtel indépendante. |
| I | Mêmes caractéristiques que pour la catégorie J et au moins une salle de bains ou de douches pour 15 chambres. |
| H | Chambres situées dans des hôtels de bonne classe dotées d'un confort moderne possédant une salle de bains ou de douches pour 10 chambres dont au moins une par étage, un w.c. pour 8 chambres dont au moins un à l'étage ou au demi-étage, ascenseur facultatif, l'eau courante chaude et froide dans toutes les chambres, standard téléphonique, téléphone inter-urbain dans certaines chambres et au moins un poste par étage, hall, salon à la disposition de la clientèle, réception et conciergerie assurée en permanence par une personne au minimum. |
| Catégorie II (de M à L) | |
| M | Hôtels louant des chambres meublées comportant l'éclairage électrique et un moyen de chauffage, mais ne disposant pas d'eau courante. |
| L | Hôtels louant des chambres meublées comportant l'éclairage électrique, un lavabo à eau courante et le chauffage, ou central ou au gaz, ou à l'électricité. |

Le tableau n° 2 indique les prix de base de location des chambres d'hôtel selon qu'elles sont louées à la journée ou au mois.

| Tableau n° 2 | | | | |
|---|--------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| PRIX AU MOIS ET A LA JOURNEE EN FRANCS T.V.A. COMPRISE DES CHAMBRES D'HOTELS DANS LA REGION PARISIENNE | | | | |
| Catégories | Chambre à deux personnes | | Chambre à une personne | |
| | Mois (a) | Journée (b) | Mois (a) | Journée (b) |
| 1 ^{re} catégorie | | | | |
| K | 132,50 | 10,60 | 108,10 | 9,10 |
| J | 169,60 | 11,70 | 127,20 | 9,60 |
| I | 194 | 12,20 | 135,70 | 10,10 |
| H | 207,80 | 12,70 | 144,20 | 10,50 |
| 2 ^e catégorie | | | | |
| M | 101,80 | 9,30 | 84,80 | 8 |
| L | 127,20 | 10 | 101,80 | 8,70 |

a) Ces prix ne comprennent pas le service ni le chauffage. Ils peuvent être majorés de 10 % pour le service dans les chambres s'il est réellement effectué. A défaut le taux de 10 % est ramené à 5 % au titre du service des locaux communs. La majoration pour le chauffage est fixée par arrêté préfectoral.

b) Ces prix comprennent le service et le chauffage.

A. - LOCATION AU MOIS.

La location à la semaine n'est pas prévue par les arrêtés préfectoraux. Toutefois il arrive qu'une location au mois soit payée à la semaine. En pratique, le locataire qui l'accepte risque de payer treize mois par an au lieu de douze, car les hôteliers divisent simplement par quatre le prix mensuel.

Si l'hôtelier et le locataire sont d'accord, le plus simple pour calculer le prix à la semaine est de prendre le prix mensuel, de le multiplier par douze et de diviser le résultat par cinquante-deux.

B. - CHAMBRES DÉCLARÉES A LA JOURNÉE.

Les chambres à une ou deux personnes peuvent être louées à la « journée » si l'hôtelier les a déclarées à la préfecture comme réservées à cette sorte de location.

A partir du 61^e jour de location consécutive au même client, ces prix sont réduits de 33 %.

L'exploitant n'est pas tenu de consentir l'abattement ci-dessus, s'il met à la disposition du locataire une autre chambre similaire de son établissement, dont le prix de location est égal ou inférieur au prix qui aurait dû être payé pour la première chambre après application de l'abattement.

C. - CHAMBRES NON DÉCLARÉES A LA JOURNÉE.

Au cas où les chambres n'ont pas été déclarées à la préfecture comme devant être louées exclusivement à la journée, le prix de location doit, à partir du 31^e jour être égal au maximum au trentième de la location au mois.

3. - Prix de base de location des maisons meublées.

Les prix limites de location au mois, des chambres, appartements et studios des maisons meublées dépendent de l'importance des pièces et des éléments d'équipement permettant leur classement dans les catégories indiquées au tableau n° 3.

Ces prix s'entendent T.V.A. comprise et figurent au tableau n° 4.

| CATEGORIES DES MAISONS MEUBLEES | |
|---------------------------------|--|
| 3° catégorie | Appartement ayant l'éclairage électrique, comportant au minimum une salle de séjour et une chambre, une cuisine, eau courante chaude et froide, chauffage central, salle de bains ou de douches à l'étage, téléphone dans la maison. Studio ayant l'éclairage électrique, cuisine, eau courante chaude et froide, chauffage central, une salle de bains ou de douches dans la maison. |
| 4° catégorie | Appartement ou studio ayant l'éclairage électrique, eau chaude et froide, chauffage central, salle de bains ou de douches dans la maison. |
| 5° catégorie | Chambre avec éclairage électrique, eau courante et moyen de chauffage. |
| 6° catégorie | Chambre avec éclairage électrique et disposant d'un moyen de chauffage. |
| 7° catégorie | Chambre avec éclairage électrique mais sans eau courante ni moyen de chauffage. |

| PRIX DE LOCATION EN FRANCS T.V.A. COMPRISE DANS LES MAISONS MEUBLEES | | | |
|--|---------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Catégories | Première pièce principale | Deuxième pièce principale | Pour chaque pièce supplém. |
| | (a) | (a) | (a) |
| 3° | 165,80 | 122,40 | 100 |
| 4° | 130,60 | 97,60 | 76,90 |
| 5° | 110,90 | 68,20 | 55,40 |
| 6° | 100 | 60,10 | 49,70 |
| 7° | 89,60 | 56,60 | 42,70 |

(a) Chauffage et service non compris.

4. - Dispositions communes aux hôtels et aux maisons meublées.

A. - DÉFINITIONS DES CARACTÉRISTIQUES DES LOCAUX.

Les prix taxés étant à la fois fonction de l'importance des chambres ou pièces meublées et des éléments d'équipement, nous donnons ci-après la définition de divers éléments (5) ;

- éclairage électrique : celui fourni par une lampe d'une puissance minimum de 40 watts ;
- salle particulière de bains ou de douches ou cuisine : pièce indépendante entièrement close, dotée d'un système d'aération (fenêtre ou gaine avec ventilation éventuellement) et pourvue d'une porte fixe, pliante ou coulissante afin de permettre l'isolement. La salle de bains ou de douches doit comporter, outre la baignoire ou la douche à eau chaude et froide, un lavabo et un bidet à eau courante chaude et froide ;
- cabinet de toilette : pièce ou partie de pièce comportant un lavabo et un bidet à eau courante chaude et froide, ou une table de toilette, ainsi qu'un bidet sans eau courante pour les catégories n° 6 et n° 7 des maisons meublées ;
- chambre deux personnes : pièce comportant une surface utile minimum de 9 m² et un lit d'une largeur de 1,20 m ou deux lits d'une personne.

B. - MAJORATIONS ET DIMINUTIONS LÉGALES.

Les prix de base cités sont susceptibles le cas échéant d'être majorés pour prestations supplémentaires, ou diminués si certaines prestations ne sont pas fournies.

a) PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES.

Lorsque la location comporte des locaux secondaires ou des éléments d'équipement supplémentaires, les prix de base peuvent être majorés dans les conditions prévues dans le tableau n° 5. Le pourcentage se calcule sur le prix de base de la chambre dans les hôtels et les prix de la première pièce principale dans les maisons meublées.

b) PRESTATIONS NON FOURNIES.

Lorsque certaines prestations ne sont pas fournies, le locataire doit obtenir automatiquement un abattement sur le prix de base (6). Le taux d'abattement est fixé en fonction de l'importance des prestations manquantes et énumérées dans le tableau n° 6.

c) SUPPLÉMENTS DIVERS.

1° Chauffage :

Le prix du chauffage central pour la location au mois est fixé pour la région parisienne à 1,05 F par jour et par radiateur, T.V.A. comprise.

Le chauffage doit être assuré de façon continue à raison de 16 heures par jour pour une température

(5) Art. 2 de l'arrêté du 11.6.1967, modifié par l'arrêté du 23.12.1968.

(6) Art. 6 de l'arrêté du 11 juin 1967 modifié.

de 18° et de 8 heures pour une température de 15°, cela pendant une durée minimum annuelle de 120 jours (7).

2° Impôts et taxes :

Enfin, les exploitants ont le droit de percevoir le remboursement de la taxe locale et éventuellement la taxe sur les locaux loués en garni et la taxe de séjour si elles existent.

5. - Rapport entre clients et exploitants.

A. - OBLIGATIONS RÉCIPROQUES.

Les obligations réciproques du « client » et du « logeur » ne sont fixées par aucune loi spéciale, en dehors de la réglementation des prix. Ces obligations ne sont déterminées que par les conventions qu'ils ont conclues, soit expressément, soit implicitement par référence au règlement de l'établissement, ou aux usages locaux.

La location en hôtel ou en maison meublée n'a pas pour but de fournir au client une habitation dont il puisse disposer librement, mais seulement de le loger effectivement. Le loueur qui fait profession de loger a donc la charge d'entretenir les lieux en état d'habitabilité, d'y faire toute réparation, d'assurer la garde de l'immeuble, etc. Par contre, le client ne peut, sans l'accord du logeur y entreprendre des aménagements, ni l'utiliser à d'autres fins que son logement personnel ou familial, ni y héberger à demeure des amis, ni même faire usage à son gré des appareils ménagers qu'il a introduits dans les lieux.

B. - REMISE D'UNE NOTE A CHAQUE PAIEMENT.

Pour toutes les locations effectuées dans leur établissement, les exploitants sont tenus d'établir, en double exemplaire, une note dûment datée, portant la raison sociale et l'adresse de l'hôtel, la catégorie et sous catégorie de classement officiel de l'établissement ou de la chambre louée si le classement en est différent, le numéro de celle-ci, la durée de la location ainsi que le nom et l'adresse du client.

Cette note devra indiquer successivement et au fur et à mesure de leur échéance, les dépenses à la charge du client en faisant apparaître séparément les prix, taxes et service compris, de chacune des prestations fournies. L'original de la note devra être remis au client au moment du paiement : le double devra être classé par ordre chronologique et conservé pendant un an par l'exploitant qui sera tenu, durant ce délai de le présenter à toute réquisition des agents qualifiés (8).

C. - DÉFENSE EN JUSTICE CONTRE UN EXPLOITANT.

Pour faire baisser la catégorie dans laquelle est classé l'hôtel ou le meublé, le locataire n'a pas d'autres moyens que de solliciter du préfet une modification de l'arrêté de classement.

Pour faire respecter les prix découlant de la réglementation : il peut saisir le tribunal d'instance, lorsque le montant de la location meublée ne dépasse pas 1.000 francs par mois ou le Président du tribunal de grande instance, lorsque le prix de location excède cette somme (9).

Toutefois, en cas de litige, il ne faut engager un procès qu'après avoir pris conseil de la section des locataires de la localité.

(8) Arrêté du 8 juin 1967.

(9) Décret du 8 mai 1968 (J.O. du 12).

Tableau n° 5

MAJORATIONS POUR PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES

| | |
|---|------|
| — salle de bains particulière en service (pour les maisons meublées) | 40 % |
| — salle de douches particulière en service (pour les maisons meublées) .. | 30 % |
| — salle de bains dans l'emprise d'une pièce | 20 % |
| — salle de douches dans l'emprise d'une pièce | 15 % |
| — cabinet de toilette et w.c. faisant l'objet d'une pièce indépendante | 25 % |
| — cabinet de toilette ou w.c. faisant l'objet d'une pièce indépendante | 15 % |
| — cabinet de toilette installé à l'intérieur de la chambre | 10 % |
| — cuisine indépendante : | |
| a) d'une superficie égale ou supérieure à 2 mètres carrés et inférieure à 4 mètres carrés | 25 % |
| b) d'une superficie égale ou supérieure à 4 mètres carrés et inférieure à 6 mètres carrés | 35 % |
| c) d'une superficie égale ou supérieure à 6 mètres carrés | 50 % |
| — Lorsque les locaux ne comportent pas de cuisine répondant aux superficies ci-dessus mentionnées : | |
| a) installation permettant de faire la cuisine | 15 % |
| b) ou autorisation de faire la cuisine (sans fourniture de l'installation) | 10 % |
| — lit supplémentaire si l'usage en est effectivement demandé par le client (pour les hôtels) : | |
| Location à la journée | 30 % |
| Location au mois | 15 % |

Tableau n° 6

DIMINUTIONS POUR PRESTATIONS NON FOURNIES

| | |
|---|------|
| Chauffage central non fourni pendant la période d'hiver (120 jours par an) et dans le cas où il est inclus dans le prix de location | 15 % |
| Eau chaude non fournie pour les hôtels dans la catégorie F.G.H. et pour les maisons meublées des catégories 3 et 4 | 5 % |
| Couvertures non fournies | 10 % |
| Draps non fournis | 10 % |
| Serviettes non fournies | 5 % |

(7) Arrêté du 28.11.1969 (B.M.O. du 7/9 - 12.1969).

Le casier judiciaire

Il existe trois sortes de casiers judiciaires :

Le casier judiciaire ordinaire (1), qui contient le relevé des condamnations pénales prononcées contre les personnes, etc., et dont les copies sont faites sur les bulletins numérotés officiellement n° 1, n° 2, n° 3.

Deux casiers judiciaires spéciaux des contraventions : 1° de la circulation ; 2° de l'alcoolisme (2).

Les casiers judiciaires sont, en principe, constitués au greffe du tribunal de grande instance du lieu de naissance de chaque individu afin de faire connaître sa situation au regard des condamnations pénales qu'il a encourues.

1. - Le casier judiciaire ordinaire.

Toutes les condamnations et incapacités subies par l'intéressé sont mentionnées sur des fiches et, éventuellement reproduites sur divers bulletins qui sont délivrés, selon les cas, aux autorités judiciaires ou administratives ou aux intéressés eux-mêmes.

Pour les personnes françaises ou non nées à l'étranger et celles dont l'acte de naissance est introuvable ou dont l'identité est douteuse, un service central du casier judiciaire est tenu par le Ministère de la Justice.

TENUE DES FICHES.

Lorsqu'un tribunal prononce une condamnation ou une incapacité contre un individu, le greffier la mentionne sur une fiche qu'il envoie au greffe du tribunal de grande instance du lieu de naissance de l'intéressé.

Figurent ainsi au casier judiciaire les fiches constatant les sanctions suivantes :

— les condamnations définitives pour crimes et délits prononcées avec ou sans sursis, assorties ou non d'une mise à l'épreuve ;

— les condamnations prononcées avec ou sans sursis pour contraventions de 5° classe, c'est-à-dire lorsque la peine prévue par la loi est supérieure à dix jours de prison ou 400 F d'amende ;

— les décisions prononcées en vertu des textes relatifs à l'enfance délinquante (3) ;

— les décisions disciplinaires entraînant ou édictant des incapacités ;

— les jugements déclaratifs de faillite, de règlement judiciaire ou de liquidation des biens et ceux prononçant la déchéance totale ou partielle de la puissance paternelle ;

— les arrêtés d'expulsion pris contre les étrangers.

(1) Art. 768 à 781 du code de procédure pénale.

(2) Créés par deux arrêtés du 9 janvier 1960 (J.O. du 15).

(3) Art. 8, 15, 16 et 28 de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1946 relative à l'enfance délinquante.

Sur les fiches figurent également toutes les modifications aux peines prononcées (grâce, commutation, réhabilitation, etc.).

Par contre ne figurent jamais au casier judiciaire les condamnations prononcées par les tribunaux de police pour des contraventions des 4 premières classes, c'est-à-dire lorsque la peine prévue par la loi est inférieure à 10 jours de prison et 400 F d'amende (4).

Ainsi en matière de circulation routière les contraventions ne font l'objet d'une inscription au casier judiciaire que si elles résultent de blessures même involontaires, ayant entraîné pour la victime une incapacité totale de travail.

Enfin, sont retirées du casier judiciaire et détruites les fiches relatives :

— à des condamnations effacées par amnistie ou réformées en conformité d'une décision de rectification du casier judiciaire (à la suite par exemple de la constatation d'une erreur) ;

— à des décisions rendues par des tribunaux pour enfants et dont la suppression peut être obtenue, après un délai de 5 ans, en vertu des textes sur l'enfance délinquante (3).

Le décès de l'intéressé entraîne automatiquement la suppression de son casier judiciaire.

COMMUNICATION AUTOMATIQUE DES COPIES.

Une copie intégrale des fiches et éventuellement une copie des modifications apportées au casier ou à la fiche est automatiquement adressée :

1° Aux autorités militaires lorsque les condamnations prononcées sont susceptibles d'entraîner des modifications aux conditions d'incorporation d'un homme soumis à l'obligation militaire ;

2° A la direction régionale de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques lorsque la condamnation entraîne la privation des droits électoraux.

LE BULLETIN N° 1

Le bulletin n° 1 porte la reproduction entière des fiches qui concernent un même individu.

Ce bulletin ne peut être délivré qu'aux autorités judiciaires.

LE BULLETIN N° 2

Le bulletin n° 2 est le relevé des fiches du casier judiciaire applicables à une même personne, à l'exclusion de celles concernant les condamnations ci-dessous qui, par conséquent, ne doivent pas y figurer :

— les décisions prononcées en vertu des textes relatifs à l'enfance délinquante (3) ;

(4) Art. R.26 à R.39-1 du code pénal.

- les condamnations pour contraventions de police ;
- les condamnations assorties du sursis avec ou sans mise à l'épreuve ;
- les condamnations effacées par la réhabilitation de plein droit ou judiciaire ;
- les condamnations dont l'exécution a été suspendue selon les dispositions de l'article 340 à 345 du code de justice militaire (5) ;
- les jugements de faillite personnelle lorsqu'ils sont effacés par la réhabilitation ainsi que ceux qui prononcent le règlement ou la liquidation des biens (6) ;
- les décisions disciplinaires effacées par la réhabilitation.

Les bulletins n° 2 délivrés en cas de contestation concernant l'inscription sur les listes électorales ne comprennent que les décisions entraînant des incapacités en matière d'exercice du droit de vote.

Le bulletin n° 2 peut être délivré :

- aux préfets et administrations publiques de l'Etat saisis de demandes d'emplois publics, de propositions relatives à des distinctions honorifiques, en vue de poursuites disciplinaires, etc. ;
- aux autorités militaires et maritimes (incorporation des appelés et inscrits maritimes, engagements, etc.) ;
- aux juges des tribunaux d'instance en matière électorale et aux présidents des tribunaux de commerce en matière de faillite ;
- aux collectivités publiques locales, à la SNCF, à l'EDF-GDF, aux Houillères et Charbonnages de France, à la Banque de France, saisis de demandes d'emplois ou en vue de poursuites disciplinaires ;
- aux administrations publiques de l'Etat chargées de la police des étrangers, de l'attribution de prêts à la construction, de l'admission des candidatures à une représentation professionnelle.

LE BULLETIN N° 3

Le bulletin n° 3 ou « extrait du casier judiciaire » ne fait état que des condamnations à des peines d'emprisonnement prononcées par des tribunaux français pour crime ou délit, et qui ne sont pas effacées par l'amnistie ou la réhabilitation. Les condamnations avec sursis ne figurent pas sur l'extrait du casier judiciaire.

L'extrait du casier judiciaire n'est délivré qu'à l'intéressé lui-même et ne peut jamais être délivré à un tiers.

Une personne qui, en prenant un faux nom ou une fausse qualité, se ferait délivrer un extrait du casier judiciaire autre que le sien, s'exposerait à une peine de 10 jours à 2 mois de prison et de 400 à 2.000 F d'amende (3).

DÉLIVRANCE DE L'EXTRAIT DU CASIER JUDICIAIRE.

Le bulletin n° 3 est délivré à l'intéressé qui se présente au greffe du tribunal de grande instance de son lieu de naissance en justifiant de son identité ou qui en fait la demande par lettre signée en indiquant son état civil complet (nom et prénoms,

(5) Art. 774 du code de procédure pénale modifiée par la loi n° 66-1038 du 30.12.1966 (J.O. du 31).
 (6) Art. 774 du code de procédure pénale modifiée par la loi n° 67-563 du 13.7.1967 (J.O. du 14).

date et lieu de naissance, noms des parents, profession et domicile).

Si la personne intéressée ne sait ou ne peut pas signer, elle doit demander au maire ou au commissariat de police de certifier que la demande est bien faite en son nom et sur son initiative.

La demande doit être accompagnée d'un mandat lettre d'un montant de 9 F. Il n'est plus nécessaire d'envoyer une enveloppe timbrée.

La demande doit être adressée :

1° Au greffe du tribunal de grande instance dont dépend le lieu de naissance de l'intéressé. Pour la Seine, au Palais de Justice, 4, boulevard du Palais, Paris-1^{er}.

2° Au service du casier judiciaire central, 23, allée d'Orléans, à Nantes (Loire-Atlantique), pour les personnes nées à l'étranger ou celles dont l'acte de naissance est introuvable.

Lorsqu'il n'existe pas au casier judiciaire de fiches ou lorsque les mentions qui figurent sur les fiches ne doivent pas être portées sur le bulletin n° 3, celui-ci comporte une barre oblique.

RECTIFICATION DES ERREURS

En cas de simple erreur de rédaction ou de copie, il suffit d'écrire au Procureur de la République siégeant près du Tribunal où se trouve le casier judiciaire. On peut aussi écrire au Ministère de la Justice, 13, place Vendôme, Paris-1^{er}.

Lorsque des erreurs plus importantes se produisent, notamment dans la rédaction des bulletins n° 1 ou n° 2, la rectification doit être demandée au Président du Tribunal qui a rendu la décision portée à tort ou de manière erronée au casier judiciaire. Cette demande entraîne l'ouverture d'une instruction, la comparution éventuelle du requérant, etc. Il est prudent de se faire assister d'un avocat.

2. - Casiers spéciaux des contraventions.

Depuis le 1^{er} mars 1960, il a été institué deux casiers judiciaires des contraventions, l'un en matière de circulation, l'autre en matière d'ivresse en vue de prouver la récidive.

Ces casiers spéciaux sont tenus comme le casier judiciaire ordinaire, au greffe du tribunal de grande instance du lieu de naissance du contrevenant (ou au casier central du ministère de la Justice pour les personnes nées à l'étranger).

Les contraventions y sont mentionnées sur fiches, ainsi que les mesures de grâce, la date d'expiration de l'emprisonnement et la date du paiement de l'amende.

Les fiches sont retirées ou détruites après l'exécution ou la remise de la peine : trois ans en matière de circulation et un an en matière d'ivresse. Elles sont également détruites ou retirées en cas de décès du titulaire, d'amnistie ou d'opposition à une condamnation par défaut.

Le bulletin du casier des contraventions qui comporte le relevé intégral des fiches applicables à la même personne est délivré exclusivement aux autorités judiciaires et au préfet lorsque celui-ci est saisi du procès-verbal d'une infraction autorisant la suspension du permis de conduire.

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. pour 1 ou 2 personnes = 1.710 F par an.
— Max. 3 personnes et + = 2.274 F par an.

Allocations infirmes :

— Allocation simple = 1.750 F par an.
— All. de compens. = 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 par an.

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

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)

1^{re} classe : 0,125 F ; 2^e classe : 0,115 F

FONCTIONNAIRES

Traitement indice maj. 120 : 7.234 F par an

Ind. de résidence zone 0 : 17 % du traitem.

Suppl. familial 1 enfant : 180 F par an.

2 enf. : 360 F + 3 % du traitement

3 enf. : 540 F + 8 % du traitement

+ 1 enf. : 180 F + 6 % du traitement

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 transport : 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 = 3,66 F et 2,00 F

— Cat. 3 A = 3,08 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 Calsses d'A.F. :

— Ménages avec un enfant : 710 F

par enf. en plus : 79 F

— Villes de — de 50.000 hab. ou situées dans une zone de + de 2 % = 592 F et 59 F

PIÈCES 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

Passport : 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 = 66,79 F par mois

Salaires de base (zone 0 %) :

A. F. = 394,50 ; S. U. = 194,50 F

Salaires 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 COMPLÉMENTAIRES

(point) :

A.G.I.R.C. = 0,435 F ; A.G.R.R. = 0,380 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 1/3)

SÉCURITÉ 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. :

— max : 90 F, et à partir du 29^e jour : 120 F

Major. tierce personne : 9.357,10 F par an

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 annuel : 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 par mois

— montant : 1.250 F

— ressources autorisées : 4.500 F ou 6.750 F

Pensions :

— Minimum annuel : 1.750 F

— Maximum : 7.200 F à 65 ans

— Reversion : ressources aut. 2.750 F par an

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) |
| Licenciements abusifs (jurisprudence) | N° 307, p. 267 (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 : | |
| - Agricoles | N° 307, p. 273 (fasc. 3) |
| - Conjoint survivants | N° 303, p. 165 (fasc. 3) |
| - Valeurs du point | N° 298, p. 47 (fasc. 3) |

| | |
|---------------------------------|-------------------------|
| S.M.I.C. au 1.3.1970 | N° 299, 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. 28) |
| Assurance invalidité | N° 304, p. 177 (fasc. 23) |
| Assurance maternité | N° 296, p. 277 (fasc. 22) |
| Compte individuel des cotisations | N° 298, p. 31 (fasc. 25) |
| Maladies professionnelles reconnues | N° 297, p. 11 (fasc. 17) |
| Pension vieillesse | N° 307, p. 257 (fasc. 25) |
| 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) |
| Casier judiciaire | N° 307, p. 281 (fasc. 41) |
| Chiffres et textes nouveaux | N° 299, p. 69 (En tête) |
| Elections : Droit de vote | N° 306, p. 241 (fasc. 41) |
| Hôtels et meublés (réglementation) | N° 307, p. 277 (fasc. 34) |
| 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 250.

6^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 53-890) 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 203).

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 GRENNELLE (de juillet 1968 à juillet 1970)

| | |
|--|-------------|
| 259 articles national (122,2 à 137,9) | = + 12,84 % |
| Budget C.G.T.-C.S.C.C. (620,86 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 | Base 100 au 4 ^e trim. 1953 |
| 1969 | | | | | | | | |
| Août | 3,15 | | | | 1968 | | | |
| Septem. | 3,15 | | | | 1 ^{er} trim. | 58,13 | 51,48 | 188 |
| Octobre | 3,27 | | 291,3 | 256,2 | 2 ^e trim. | 58,84 | 53,36 | 201 |
| Novembre | 3,27 | | | | 3 ^e trim. | 52,02 | 54,58 | 209 |
| Décembre | 3,27 | | | | 4 ^e trim. | 63,82 | 56,26 | 213 |
| 1970 | | | | | | | | |
| Janvier | 3,27 | | 298,4 | 257,2 | 1969 | | | |
| Février | 3,27 | | | | 1 ^{er} trim. | 64,75 | 58,83 | 216 |
| Mars | 3,36 | 3,36 | | | 2 ^e trim. | 66,11 | 58,28 | 216 |
| Avril | 3,36 | 3,36 | 307,2 | 264,1 | 3 ^e trim. | 67,69 | 58,87 | 217 |
| Mai | 3,36 | 3,36 | | | 4 ^e trim. | 70,28 | 60,44 | 219 |
| Juin | 3,36 | 3,36 | | | 1970 | | | |
| Juillet | 3,50 | 3,42 | 314,5 | 269,8 | 1 ^{er} trim. | 72,23 | 62,01 | 220 |
| Août | 3,50 | 3,42 | | | 2 ^e trim. | 74,11 | 63,19 | 222 |
| Septembre | 3,50 | 3,42 | | | 3 ^e trim. | 74,22 | 63,62 | |
| Octobre | 3,50 | 3,42 | | | | | | |

TABLEAU N° 3

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

| DATES | CGT | CFDT | FO | UNAF | CNAPF | 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 | 1 998,98 | 130,2 | 132,1 |
| Août | | 368,9 | 682,90 | 1 635,17 | 1 992,09 | 130,5 | 132,4 |
| Septem. | 675,06 | 370,5 | 686,67 | 1 644,16 | 2 000,23 | 131,2 | 133,1 |
| Octobre | 678,17 | 373,0 | 690,47 | 1 650,43 | 1 993,81 | 132,0 | 133,9 |
| Novembre | | 374,0 | 693,23 | 1 659,11 | 2 004,50 | 132,6 | 134,8 |
| Décembre | | 374,8 | 695,28 | 1 668,93 | 2 012,72 | 133,0 | 135,0 |
| 1970 | | | | | | | |
| Janvier | 693,34 | 378,3 | 701,31 | 1 677,20 | 2 019,57 | 134,1 | 136,1 |
| Février | | 380,2 | 704,04 | 1 682,22 | 2 041,73 | 134,7 | 137,0 |
| Mars | | 381,6 | 708,61 | 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 |
| Mai | | 385,3 | 713,69 | 1 701,62 | 2 088,28 | 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 | | | | | | 138,7 | 140,5 |
| Octobre | 729,80 | | | | | | |

TABLEAU N° 4 (Base 100 en janvier 1957)

| | | | | | | | |
|-------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1970 | | | | | | | |
| Août | | 228,99 | 253,76 | 243,97 | 266,39 | 196,61 | 199,45 |
| Septembre | | | | | | 197,4 | 200,0 |