

DÉCEMBRE 1970

Col-
Doc

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Pages

- L'actualité juridique ... 268 et 313

- **SANCTIONS PENALES :**

la poursuite des employeurs
devant les tribunaux ré-
pressifs pour infraction à
la législation sociale

par Maurice COHEN 289

- SÉCURITÉ SOCIALE : le rem-
boursement des soins et
des prothèses dentaires... 303

- LES COMITÉS D'HYGIÈNE
ET DE SÉCURITÉ

par Gilbert THOMAS 307

- BATIMENT ET TRAVAUX
PUBLICS : la réglementation
du chômage-intempéries.. 311

- Chiffres et taux en vigueur ... 315

- Budgets-types et indices des
prix 316

N° 308

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

Comités d'entreprise

SIÈGE RÉSERVÉ AUX INGÉNIEURS

Lorsqu'un seul ingénieur est candidat, le siège qui lui est réservé par la première phrase du deuxième alinéa de l'article 6 de l'Ord. du 22 février 1945 doit lui être attribué en priorité, même s'il a moins de voix qu'un colistier sans que cette attribution ait pour effet d'augmenter le nombre des élus de sa liste résultant de l'application du quotient électoral ou de la plus forte moyenne (Trib. inst. Grenoble 5 décembre 1969, Synd. C.G.T. c/ Syndicat C.G.C. des Forges d'Allevard). Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation (cf. M. Cohen p. 289 et Supplément p. 68).

COMITÉS CENTRAUX DE GROUPE

Les prérogatives économiques des comités d'entreprise et des comités centraux d'entreprise devenant insuffisantes, eu égard à l'accélération du processus de concentration capitaliste, le 36^e Congrès de la C.G.T. demandait en 1967 la constitution de « comités centraux de groupe » composés de représentants des comités d'entreprise ou d'établissement dépendant d'un même groupe industriel et financier, comités de groupe ayant notamment pour tâche l'examen des « bilans consolidés » des sociétés mères et de leurs filiales.

Certains accords collectifs ont été conclus dans le cadre de cette orientation :

— Comité central de groupe composé de 34 membres du C.C.E. Ugine-Kuhlman, 5 du C.C.E. de la Société des Usines Chimiques, 4 du C.C.E. de la Française des Matières colorantes, 2 du C.C.E. de la Compagnie Bordelaise des Produits Chimiques, 1 du C.C.E. de la Société d'Exploitation des Produits Chimiques Coignet et 1 du C.C.E. de la Société Lambiotte (accord du 5 juin 1967) ;

— Comité de coordination composé de 9 membres de la Compagnie Générale Transatlantique, 5 membres de la Compagnie Générale Transméditerranée, 1 membre de la C.G.A.M. et 2 membres de la C.O.G.E.R. (Protocole d'accord du 2 juillet 1970 modifié le 2 octobre 1970).

DOCUMENTATION ÉCONOMIQUE

Le numéro spécial « Dossiers de l'entreprise » d'octobre 1970, de la revue financière « L'Entreprise » (270 pages, en vente 5 F dans les kiosques à journaux), publie la liste des 500 premières sociétés industrielles et commerciales françaises ; les 100 premiers chiffres d'affaires consolidés des groupes français ; les 300 plus gros bénéfices déclarés ; les 2 000 plus grandes entreprises françaises, etc.

Le tableau des 500 premières sociétés comprend notamment les effectifs, le chiffre d'affaires réalisé en 1969, le bénéfice net déclaré, les investissements, et, ce qui est nouveau et précieux, le "cash flow" (capacité bénéficiaire en 1969) qui ne figure pas dans les bilans remis aux comités d'entreprise et qui résulte de l'addition des bénéfices, des amortissements et des provisions. Le "cash flow" donne une idée beaucoup plus précise des profits que le bénéfice déclaré. Divisé par le nombre de salariés, il donne une idée du profit procuré par chaque salarié à l'employeur.

SOCIÉTÉS ANONYMES EUROPÉENNES

Un projet de règlement portant statut de la société anonyme européenne est actuellement soumis à l'avis du Comité Economique et Social de la Communauté Economique Européenne. Après son adoption par le Conseil de la Communauté, il entrera en vigueur directement dans

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.)

chaque Etat membre, six mois après sa publication au « J.O. » des Communautés Européennes.

Le titre V du projet concerne la représentation des travailleurs dans la société anonyme européenne (art. 100 à 147). Dans toute société anonyme européenne ayant des établissements dans plusieurs Etats membres, il sera institué un comité européen d'entreprise, en plus des comités d'entreprise existants, élu pour trois ans selon les règles applicables à l'élection des comités d'entreprise et à raison de 2 élus titulaires pour un établissement de 200 à 999 travailleurs ; 3 pour 1 000 à 2 999 ; 4 pour 3 000 à 4 999 plus 1 par tranche supplémentaire de 5 000 ; et autant de suppléants (« J.O. » n° C. 124 du 10.10.1970 des Comm. Europ.).

Délégués du personnel

LIBERTÉ DE MOUVEMENTS

Un règlement intérieur ne saurait faire échec à la liberté de mouvements d'un délégué du personnel à l'intérieur de l'établissement.

Constitue un élément du délit d'entrave le fait d'obliger un délégué à donner à la direction les noms des membres du personnel qu'il entend contacter, ce qui est une gêne certaine, étant donné la suspicion que cela peut faire planer sur eux. (Appel Paris 11^e Ch. Corr., 23 octobre 1970, Dame Sandor.) Cf. M. Cohen, p. 405 et Supplément p. 92.

DÉLIT DE NON-RÉINTÉGRATION

Le maintien d'une mise à pied après refus d'autorisation administrative de licenciement constitue un délit, même si l'employeur permet au délégué de pénétrer dans l'entreprise 15 heures par mois pour exercer ses fonctions. (Appel Paris 11^e Ch. Corr., 23 octobre 1970, Dame Sandor. 1 000 F d'amende pénale ; 1 000 F de dommages-intérêts au délégué et 1 F de dommages-intérêts au syndicat C.G.T. parties civiles.) Dans le même sens, Cass. crim. 26.5.1961, 9.6.1966, 28.5.1968, 3.7.1968 et 10.3.1970 cités R.P.D.S. Act. Jur. n°s 292 et 303. Cf. M. Cohen, Supplément p. 116.

Elections d'entreprise

RETARD NON PRÉJUDICIABLE

DANS L'AFFICHAGE DES CANDIDATURES

En ne recherchant pas en quoi le retard d'affichage des candidatures dans une agence bancaire comportant seulement six électeurs, ayant tous pris part au vote avait, compte tenu de leur nombre, pu modifier le résultat d'élections ayant intéressé 296 salariés, un tribunal ne peut pas annuler des élections d'entreprise, même si la liste des candidats n'a été affichée que cinq jours avant le scrutin, au lieu de dix jours comme le veut la convention collective, et même si le vote a eu lieu hors de l'agence et en un point relativement éloigné. (Cass. soc. 2 juillet 1970, B.I.C. région nord de Paris c/Syndicat C.G.T.)

Etablissements distincts

RESPONSABLE POUVANT TROUVER DES SOLUTIONS

AUX RÉCLAMATIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Constitue un établissement distinct pour l'application de la loi du 16.4.1946, une usine de 36 ouvriers recrutés sur place, travaillant d'une manière permanente sous la direction d'un responsable qui peut non seulement recevoir les réclamations du personnel mais aussi trouver lui-même une solution satisfaisante pour les moins graves, ne serait-ce qu'au stade de la surveillance du travail du personnel et du contrôle de la fabrication des objets

(Trib. inst. Trévoux (Ain) 13.11.1970, Turrel, U.D. C.G.T., c/ Sté V.T.N. Rostaing). Rapprocher Cass. 2^e ch. civ. 22.7.1968, Dr. ouv. 1968-430, Citroën, cité Act. Jur. R.P.D.S. n° 286. Voir aussi, en matière de délégués syndicaux

Communiqué

La C. G. T. et la C. F. D. T. demandent la rénovation des Conseils de Prud'hommes

La C.G.T. et la C.F.D.T. ont publié le 12 novembre 1970 le communiqué suivant :

« Les violations de la législation sociale sont très nombreuses. Tous les travailleurs de France doivent pouvoir, en s'adressant aux Conseils de Prud'hommes, obtenir gratuitement un règlement rapide et efficace.

« A cet effet, la C.G.T. et la C.F.D.T. estiment qu'il importe de procéder à la rénovation des Conseils de Prud'hommes, juridiction démocratique à laquelle sont légitimement attachés les salariés, mais dotée de vieilles structures inadaptées à l'époque actuelle.

« Cette rénovation devrait s'inspirer des principes suivants :

« 1. Les Conseils de Prud'hommes devraient couvrir toute l'étendue du territoire sans exception, en doublant au moins le nombre total de Conseils de Prud'hommes, en les répartissant plus judicieusement sur le plan géographique, compte tenu de la densité industrielle, commerciale et agricole et des besoins exprimés par les organisations syndicales.

« 2. Les Conseils de Prud'hommes devraient être compétents pour régler tous les litiges juridiques individuels ou collectifs nés à l'occasion du travail et de l'exercice des droits syndicaux, soit entre les employeurs et les travailleurs, soit entre les organisations syndicales et les employeurs. Les syndicats devraient pouvoir engager des actions personnelles au nom de leurs adhérents sur tous les litiges de la compétence des prud'hommes.

« 3. Tous les travailleurs sans exception devraient pouvoir participer à l'élection des conseillers prud'hommes salariés. Ces élections devraient avoir lieu un jour ouvrable pendant le temps de travail. Les conseillers seraient élus à la proportionnelle, sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives, sans vote spécial par catégorie et section.

« 4. Dans un but d'efficacité et de rapidité, les Conseils de Prud'hommes devraient être libres de créer des organes spécialisés de conciliation, d'instruction et de jugement pour répartir les affaires à eux soumises.

« 5. Les Conseils de Prud'hommes devraient pouvoir prononcer l'annulation de toutes les sanctions et décisions arbitraires frappant les travailleurs et ordonner les réparations qui en découlent, en particulier la réintégration d'un salarié licencié.

« 6. La procédure prud'homale devrait être simplifiée et accélérée. Une procédure très rapide pour les cas d'urgence devrait être instituée. L'appel serait porté devant un Conseil d'Appel paritaire et la cassation devant une Chambre de cassation paritaire.

« 7. L'Etat devrait participer au financement des Conseils de Prud'hommes, y compris à la formation et à l'information des conseillers. »

Cass. soc. 15.1.1970, 2 esp. Citroën et Usinor, Dr. Ouv. 1970-197, J.C.P. 16-315 note G. Lyon-Caen, Dr. Soc. 1970-232 note J. Savatier.

CONTENTIEUX POST-ÉLECTORAL

Une contestation sur la notion d'établissement distinct touche non seulement au droit de l'électorat mais aussi au contentieux des opérations électorales. Elle peut dès lors être soumise au juge d'instance dans les quinze jours suivant le vote (Trib. inst. Trévoux 13.11.1970 précité). Cf. M. Cohen, Supplément page 15.

Droit de grève**PROPOSITION ANTI-GRÈVE DANS LES SERVICES PUBLICS**

M. Jacques Bouchacourt, député U.D.R. de la Nièvre, a déposé le 28 octobre 1970 une proposition de loi n° 1 422 « tendant à compléter les dispositions de la loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics ». Cette proposition institue un service minimum obligatoire en cas de grève. Elle permet en outre au Premier ministre de prolonger d'un mois le délai de préavis de cinq jours, avec interdiction de cesser le travail pendant ce mois.

Dans l'exposé des motifs, M. Bouchacourt déclare s'inspirer de la loi américaine Taft-Hartley du 23 juin 1947 dont l'article 305 interdit aux employés du gouvernement fédéral de faire grève sous peine de renvoi immédiat.

INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DE LA MALADIE

Une clause conventionnelle prévoyant le maintien intégral du salaire pendant une maladie, sur la base d'un horaire habituel de travail, doit être appliquée même si l'absence se situe au cours d'une période de grève, sans avoir à supputer en l'absence de preuve ce que le salarié aurait fait ou non dans le cas où il n'aurait pas été malade. (Cass. soc. 7.10.1970, Sud Aviation, 2 espèces.)

Contrat de travail**STATUT DU SIDÉRURGISTE**

M. Bustin et ses collègues du groupe communiste ont déposé à l'Assemblée Nationale le 24 juin 1970 une proposition de loi n° 1 302 portant statut du sidérurgiste. Cette proposition comporte 48 articles et traite du régime de l'emploi, de la rémunération, des avantages et indemnités, des congés, de la sécurité sociale et de la retraite, du droit syndical.

Congés payés**RÉTROACTIVITÉ DE LA NOUVELLE LOI**

L'article 10 de la loi du 16 mai 1969 sur les congés payés aux termes duquel « les dispositions de la présente loi s'appliquent au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1968 au 31 mai 1969 » est applicable aux contrats de travail rompus antérieurement à la promulgation de la loi. (Appel Nancy 26 février 1970, Sté T., « Le Conseiller Prud'homme », novembre 1970, page 3.)

Préavis**NON-UTILISATION DU DROIT D'OPTION PAR L'EMPLOYEUR**

L'employeur à qui il est réclamé deux mois d'indemnité compensatrice de préavis et qui se borne à plaider la faute lourde du salarié, mais sans faire connaître l'option qu'il entend adopter pour le cas où ses griefs ne seraient pas retenus par le tribunal, peut être condamné à la « solution la plus avantageuse pour le salarié », telle que

ce dernier la réclame. (Prud. Troyes (ind.) 20.5.1968, Pourrier c/Sté l'Express Français.)

Voir sur ce point « Les délais de préavis », R.P.D.S. n° 307, fasc. 9 du man. jur.

1 % construction**PRISE EN COMPTE****DES SALARIÉS EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL**

Tous les employeurs occupant un effectif minimum moyen de 10 salariés par mois, doivent obligatoirement investir dans la construction 1 % des salaires payés au cours de l'année écoulée.

Pour la détermination de cet effectif minimum, les femmes de ménage employées à temps partiel comptent pour une unité, quelle que soit la durée du travail dans leur emploi. (Rép. Min. « J.O. », Sénat 4.8.1970, p. 1360, n° 9136.)

Sur la participation patronale de 1 % pour la construction, voir la R.P.D.S. n° 298, fasc. 34 du man. jur.

Prud'hommes**SURSIS A STATUER EN CAS D'INSTANCE PÉNALE**

En application de la règle « le criminel tient le civil en l'état », lorsqu'il est introduit une action devant la juridiction pénale, dont la solution est de nature à influencer le procès prud'homal, le conseil des Prud'hommes doit surseoir à statuer.

Toutefois, lorsqu'une demande comprend plusieurs chefs, la juridiction prud'homale peut, sans attendre, statuer sur des chefs de demande non susceptibles d'être influencés par la décision du tribunal répressif.

C'est ainsi qu'un conseil de prud'hommes peut rendre une décision sur la remise d'un certificat de travail et sur un défaut d'inscription à une caisse de retraite alors qu'il décide de surseoir à statuer sur les demandes d'indemnité de préavis et de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive. (Cass. soc. 14.10.1970, Lourier c/Marchand.)

INTÉRÊTS DE DROIT - TAUX DE RESSORT

Les intérêts de droits échus postérieurement à une demande au principal ne s'ajoutent pas au montant de cette dernière pour l'appréciation du taux de ressort. (Cass. soc. 8.10.1970, Hérin.)

Dockers**INDEMNITÉ DE GARANTIE**

Depuis le 1^{er} mai 1970 l'indemnité journalière des ouvriers dockers professionnels est fixée à 7,70 F par vacation, soit 15,40 F par jour. (Arrêté du 16.9.70, « J.O. » du 16.10.)

Fonction publique et services publics**ALLOCATIONS DE CHOMAGE**

Les agents non titulaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics ou administratifs qui ont effectué à la date de leur licenciement un service continu d'une durée au moins égale à un an, quelle que soit la durée pour laquelle ils ont été engagés, peuvent bénéficier des dispositions du décret n° 68-1130 du 16 décembre 1968 relatif au bénéfice des allocations de perte d'emploi, s'ils justifient notamment d'au moins 180 heures de travail ou quatre semaines ou 22 jours de travail à temps complet (Circ. minist. du 29.9.1970 non parue au « J.O. »).

(suite de la page 313)

La poursuite des employeurs devant les tribunaux répressifs pour infraction à la législation sociale

par Maurice COHEN

Docteur en droit

- Les avantages de la procédure pénale.
- Les contraventions et délits.
- Petit lexique de la procédure pénale.
- Le rôle du ministère public.
- Les procès-verbaux des inspecteurs du travail.
- Comment porter plainte.
- La constitution de partie civile.
- La citation directe.
- Le déroulement du procès.
- Le jugement rendu.

LES organisations syndicales ont une longue expérience de la défense des salariés devant la juridiction prud'homale et réclament à juste titre l'extension des pouvoirs des conseils de prud'hommes.

Elles connaissent moins, par contre, la procédure pénale et ont parfois tendance à oublier de porter plainte contre un employeur pour le faire condamner devant la juridiction répressive. C'est ainsi que, chaque année, les conseils de prud'hommes rendent environ 60.000 jugements. Or, dans près de la moitié des cas, en ne payant pas ce qui lui est réclamé par le salarié, l'employeur commet une contravention ou un délit l'exposant à une sanction pénale en plus de la condamnation civile. Sans compter tous les cas où il n'y a pas de jugement prud'homal, comme par exemple en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Ainsi, chaque jour, de nombreuses infractions à la législation sociale restent impunies.

Certes, les syndicats peuvent manifester quelque scepticisme à l'égard d'une procédure visant à faire punir un patron par l'Etat. Dans leur activité revendicative, ils constatent en effet que l'Etat sert les intérêts des employeurs en général et ils peuvent se demander s'il n'est pas utopique d'espérer le voir poursuivre efficacement tel employeur en particulier.

Mais l'expérience montre que devant la pression des salariés et de l'opinion publique, le gouvernement ne peut pas refuser ouvertement de faire appliquer les lois sociales. Les règles de procédure étant faites pour tout le monde, on ne peut empêcher les syndicats de s'en servir. Les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis, ne peuvent refuser de rendre la justice et l'esprit d'indépendance des magistrats gêne aussi parfois le pouvoir.

Sans se nourrir d'illusions, il convient donc de ne pas négliger l'utilisation de la procédure pénale en cas d'infraction à la législation sociale, et ce, en plus de l'action syndicale traditionnelle et de l'action prud'homale.

1. - Les avantages de la procédure pénale.

Dans la procédure pénale le Procureur de la République poursuit, devant le tribunal correctionnel ou le tribunal de police, l'employeur qui a commis un délit ou une contravention en violant une loi sociale.

Cette procédure comporte les avantages suivants :

1° La simple plainte est gratuite. Certes, le Procureur de la République n'est pas obligé de poursuivre le patron, mais il ne coûte rien de porter plainte. Cela n'empêche pas la demande aux prud'hommes.

2° La procédure peut être relativement rapide quand l'affaire n'est pas classée sans suite. Elle est même très rapide en cas de citation directe, comme nous le verrons plus loin.

3° Le patron poursuivi devant le tribunal correctionnel est en principe obligé de comparaître personnellement. Il ne peut pas se borner à envoyer un avocat à sa place, comme aux prud'hommes, sauf autorisation spéciale dans certains cas.

4° Le déroulement du procès pénal est de nature à toucher l'amour-propre du P.D.G. ou du directeur poursuivi, ce qui peut le faire réfléchir avant de récidiver. Car, plus que son porte-monnaie, c'est son honorabilité qui est en cause devant le tribunal répressif. En effet :

- au stade de l'enquête, il peut être convoqué devant un commissaire de police (et devant le juge d'instruction au stade de l'information) ;
- puis, il est poursuivi personnellement en qualité de « prévenu » (ou même parfois, « d'inculpé ») ;
- devant le tribunal, il doit d'abord répondre à un interrogatoire d'identité, comme un vulgaire malfaiteur (date et lieu de naissance, mariage, condamnations antérieures) ;
- les débats sont publics et la presse peut en rendre compte ; le syndicat partie civile peut questionner directement le prévenu avec l'autorisation du président ;
- dans certains cas, la loi prévoit que le jugement de condamnation doit être affiché aux portes de tous les établissements et magasins de l'employeur et publié dans certains journaux, aux frais du condamné. Dans les autres cas, le syndicat qui s'est constitué partie civile pourrait demander l'affichage à titre de réparation.

5° La preuve du délit est souvent simple à apporter. Si une obligation n'a pas été respectée, le patron doit être condamné, même si le tribunal lui accorde le bénéfice des circonstances atténuantes.

6° Bien que les peines d'amende ne soient jamais très élevées eu égard aux ressources de l'employeur, l'amende est parfois due autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la loi méconnue par le contrevenant.

7° En cas de récidive, la peine de prison est souvent prévue. Certes, les tribunaux accordent toujours le sursis, mais il est encourageant pour les travailleurs de voir leur patron condamné à huit jours de prison avec sursis. Les syndicats pourraient même dans ce cas suggérer que le sursis soit

assorti de « la mise à l'épreuve », c'est-à-dire d'une surveillance pendant la durée du sursis, ce qui est particulièrement vexatoire pour le patron délinquant.

8° Dans certains cas, la condamnation fait perdre le droit de vote pendant cinq ans (par exemple au-dessus de 3.000 F d'amende) (1).

9° Les condamnations correctionnelles, même avec sursis, sont inscrites au bulletin n° 2 du casier judiciaire du patron, bulletin que demandent certaines administrations.

Certes, il ne faut pas croire que tout est facile. Il y a aussi des inconvénients : trop de plaintes ne sont pas suivies de poursuites ; le plaignant doit se déranger s'il est convoqué comme témoin ; la constitution de partie civile n'est recevable qu'en cas de délit correctionnel et nécessite le versement d'une avance remboursable ; si le patron est acquitté, il peut demander des dommages-intérêts pour plainte téméraire ; de fréquentes lois d'amnistie diminuent les cas de récidive ; les sanctions pénales sont souvent légères ; etc.

Mais, dans l'ensemble, les avantages sont supérieurs aux inconvénients. Si nous les avons énumérés, ce n'est pas pour provoquer des poursuites à la légère, mais pour montrer la nécessité d'utiliser, chaque fois que cela est possible, un moyen supplémentaire de défense des salariés.

2. - Les contraventions et délits.

On dit qu'une loi ou un décret est l'**ordre public** lorsqu'on ne peut pas refuser de l'appliquer, même par un accord ou un contrat collectif. Les textes d'ordre public sont généralement assortis de sanctions pénales, c'est-à-dire que leur inobservation est punie d'une amende (à verser au Trésor public) ou d'un emprisonnement.

Par contre, un contrat conclu entre particuliers ou une convention collective signée par les syndicats ouvriers et patronaux n'est pas assortie de sanctions pénales. Par exemple, si un patron refuse de payer une indemnité de déplacement fixée par la convention collective (2), on peut l'attaquer aux prud'hommes, mais on ne peut pas porter plainte contre lui. Par contre, si ce patron ne paye pas la prime de transport parisienne, qui est fixée par un décret assorti de sanctions pénales, on peut porter plainte contre lui, et en même temps l'attaquer aux prud'hommes.

Il y a deux catégories d'infractions à un texte de la législation sociale : les contraventions et les délits.

Une **contravention** est une infraction punie au maximum de 2.000 F d'amende et de deux mois d'emprisonnement. L'employeur contrevenant est jugé par le **tribunal de police** qui est constitué par un seul juge, le juge du tribunal d'instance, assisté d'un greffier, et qui siège en présence du Commis-

(1) Condamnation à une amende sans sursis supérieure à 3.000 F pour un délit quelconque passible notamment d'emprisonnement (art. L. 6 et L. 8 du Code électoral).

(2) En matière de clauses de conventions collectives, seule est assortie de sanctions pénales l'inobservation du salaire minimum fixé par une convention collective étendue (pas de sanction pénale pour les autres clauses de la convention et pour les minima fixés par une convention non étendue).

saire de police (et parfois du Procureur de la République ou de son substitut).

Un **délit** est une infraction punissable d'une peine d'amende dont le maximum dépasse 2.000 F et d'une peine de prison dont le maximum dépasse deux mois. L'employeur délinquant est jugé par le **tribunal correctionnel**, qui est une chambre correctionnelle du tribunal de grande instance, comprenant trois juges, dont l'un fait fonction de président, assistés d'un greffier, et qui siège en présence du Commissaire de police (et parfois du Procureur de la République ou de son substitut).

Un grand nombre d'infractions à la législation

sociale sont des contraventions soumises au tribunal de police, tant pour la première infraction que pour les cas de récidive. On trouvera les principales de ces infractions dans notre tableau I. Dans certains cas particuliers, le contrevenant récidiviste est jugé par le tribunal correctionnel (offre d'emploi non signalée au service de main-d'œuvre ; non-paiement des cotisations de chômage-intempéries ; non-affiliation à la Sécurité sociale).

Les infractions les plus graves sont des délits soumis au tribunal correctionnel et pour lesquels les peines sont plus sévères. On trouvera les principaux délits dans notre tableau II.

TABLEAU I

PRINCIPALES CONTRAVENTIONS
pour lesquelles les employeurs peuvent être condamnés
devant le **TRIBUNAL DE POLICE**

| NATURE DE LA CONTRAVENTION | CONDAMNATION POSSIBLE | | RÉFÉRENCES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Pour une première infraction | En cas de récidive dans les 12 mois | |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL — Non-déclaration d'un accident du travail (non agricole) à la Sécurité sociale dans les 24 heures. — Non-délivrance à la victime de la feuille d'accident du travail. | 90 F à 180 F d'amende. 90 F à 180 F d'amende. | 900 F à 1 800 F d'amende. 900 F à 1 800 F d'amende. | Art. 504 du Code de Sécurité sociale. Idem. |
| AGRICULTURE — Non-déclaration dans les 48 heures d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité. — Infraction à un règlement préfectoral. — Non-respect de la durée limite du travail. | 3 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende par salarié concerné 3,60 F à 10,80 F d'amende. | 60 F à 180 F d'amende. 60 F à 180 F d'amende. 12 F à 72 F d'amende. | Art. 1183 du Code rural. Art. 989 du Code rural. Art. 999 |
| APPRENTISSAGE — Travail imposé à un apprenti un dimanche ou un jour férié. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende (a). | Art. 54 et 167 Livre II Code du Travail. |
| ASSEDIC — Non-affiliation d'un salarié à l'assurance chômage dans les 2 mois de son embauchage. — Non-remise au chômeur de la formule remplie pour la perception des allocations. — Non-versement des cotisations. | 100 F à 2 000 F d'amende. 100 F à 2 000 F d'amende. 100 F à 2 000 F d'amende. | | Art. 12, ord. 13.7.1967 et Art. 8, décret 29.2.1968. Art. 7 et 8 du décret du 29.2.1968. Art. 5 et 8. |
| BULLETIN DE PAYE — Non-remise d'un bulletin de paye comprenant toutes les mentions légalement obligatoires. | 18 F à 54 F d'amende. | | Art. 44 a et 104, liv. I Code Travail. |
| CONGÉ-ÉDUCATION — Refus d'octroyer le congé-éducation prévu par la loi. | 18 F à 54 F d'amende par salarié concerné. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 9 de la loi du 23.7.1957. |
| CONGÉS PAYÉS — Non-respect d'un point quelconque de la loi sur les 4 semaines de congés payés. | 18 F à 54 F d'amende par salarié concerné. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 54 f à 54 m et 158, liv. II Code du Travail. |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONVENTIONS COLLECTIVES — Non-affichage d'un avis signalant l'existence de la convention collective. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende (a). | Art. 31 u et 31 za, liv. I, Code Travail. |
| COURS PROFESSIONNELS — Refus de laisser à un jeune salarié ou apprenti le temps nécessaire pour suivre les cours professionnels obligatoires. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende (a). | Art. 18 et 167, livre II Code du Travail. |
| DOCKERS — Non-respect des règles d'embauchage. | 4 F à 20 F d'amende. | 20 F à 120 F (b). | Art. 105, décret 27.3.1956. |
| EMBAUCHAGE — Non-notification au service de main-d'œuvre d'une place vacante dans l'entreprise. | 30 F à 54 F d'amende. | 60 F à 150 F (devant le tribunal correctionnel). | Art. 6 et 12 de l'Ord. 24.5.1945. |
| FEMMES EN COUCHES — Non-respect du repos légal obligatoire de maternité. | 18 F à 54 F d'amende. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 54 a et 158, liv. II Code Travail. |
| HEURES SUPPLEMENTAIRES — Infraction quelconque à la loi du 25.2.1946 sur les heures supplémentaires (non-majoration ; dépassement de la durée limite ; pas d'autorisation régulière, etc.). | 18 F à 360 F d'amende par salarié concerné. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 5, loi 25.2.1946 Art. 165 et 161, liv. II Code Travail. |
| HORAIRES DE TRAVAIL — Non-respect d'une des dispositions du décret d'application des 40 heures (répartition dans la semaine ; affichage de l'horaire ; dérogations ; formalités pour modifier l'horaire). — Récupération non permise par la loi (heures supplémentaires, grève, lock-out). — Emploi d'une femme plus de 10 heures par jour. — Non-respect du repos aux mêmes heures pour les femmes et les jeunes. — Non-respect du travail continu en cas d'équipes comprenant des femmes ou des jeunes. — Travail des jeunes excédant 4 heures et demie interrompues. — Infraction à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et les jeunes. | 18 F à 360 F d'amende par salarié concerné. 18 F à 360 F d'amende par salarié concerné. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. | 60 F à 360 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende. | Art. 6 et 165, liv. II Code du Travail. Art. 6 et 165, liv. II Code du Travail. Art. 14 et 158, liv. II. Art. 15 et 158 liv. II. Art. 16 et 158, liv. II. Art. 19 et 158, liv. II. Art. 19 à 29 et 158, liv. II. |
| HYGIÈNE ET SÉCURITÉ — Lieu de travail non tenu dans un état constant de propreté. — Local non aménagé de manière à garantir la sécurité des travailleurs. — Machines non installées dans les meilleures conditions possibles de sécurité. — Non-respect d'une des dispositions du décret du 10.7.1913 ou d'un autre décret sur l'hygiène et la sécurité (vestiaire, lavabos, w.-c., machines, aération électricité bâtiment, etc.) (c). — Non-constitution du comité d'hygiène et de sécurité, ou non-renouvellement du CHS ou absence de réunions régulières du CHS. | 60 F à 360 F d'amende + affichage et publication (d). Idem. Idem. Idem. 60 F à 360 F d'amende + affichage et publication (d). | Voir tableau II Idem. Idem. Idem. Voir tableau II | Art. 66, 173 et 175, liv. II, Code du Travail. Idem. Idem. Art. 67, 173 et 175. Décret 1.8.1947 et art. 67, 173, 175 et 176, liv. II Code du Travail. |
| IMMIGRÉS — Non-déclaration de l'embauche d'un étranger. | 3 F à 18 F d'amende. | | Art. 8, loi 10.8.1932. |
| LIBERTÉS SYNDICALES — Entrave à l'exercice du droit syndical défini par la loi du 27.12.1968. | Voir tableau II | Voir tableau II | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| — Prise en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale dans l'embauchage, ou la répartition du travail, ou la formation, ou l'avancement, ou la rémunération, ou l'octroi d'avantages sociaux, ou les mesures de discipline ou de congédiement. | 60 F à 360 F d'amende. | Voir tableau II | Art. 1 ^{er} a et 55, liv. III Code du Travail. |
| INTEMPÉRIES — Non-paiement de cotisations de chômage-intempéries dans le bâtiment et les TP. | 3,60 F à 10,80 F d'amende par personne (maximum : 900 F) | 12 F à 90 F d'amende par personne devant le trib. correctionnel. | Art. 11, loi 21.10.1946. |
| JEUNES ET FEMMES — Emploi d'une femme de moins de 21 ans dans un débit de boisson. — Non-respect de la durée limite du travail de 40 heures (8 h par jour) pour les jeunes. — (Voir aussi plus haut : HORAIRES de travail). — Emploi d'une femme ou d'un jeune à un emploi dangereux ou insalubre. — Emploi d'une femme ou d'un jeune un jour férié dans une usine ou ses dépendances. | 400 F à 1 000 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende (a). 60 F à 360 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende. | Art. R 3, Code des débits. Art. 18 et 167 liv. II. Art. 71 à 76 et 158, liv. II Code du Travail. Art. 52 et 158, liv. II. |
| MÉDECINE DU TRAVAIL — Non-respect d'une des dispositions des textes sur la médecine du travail. | 60 F à 360 F d'amende. | Voir tableau II | Art. 5, loi du 11.10.1946. |
| MINES — Non-respect des textes sur les délégués mineurs. — Non-respect des règles sur la médecine du travail dans les mines. | 18 F à 54 F d'amende. 60 F à 360 F d'amende + affichage jugement. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 120 à 164 b, liv. II. Art. 6, ord. 6.1.1959. |
| PRIME DE TRANSPORT — Non-versement de la prime de transport parisienne de 23 F par mois. | 18 F à 54 F d'amende. | 180 F à 360 F d'amende. | Décret 30.1.1970 et art. 31 zb, liv. I Code du Travail. |
| PRODUITS NOCIFS — Emploi de produits nocifs interdits. — Absence d'étiquette indiquant un produit nocif. — Voir aussi aux mots : hygiène et sécurité. | 60 F à 360 F d'amende. | Voir tableau II Voir tableau II | Art. 80 et 173, liv. II. Art. 78 et 173, liv. II. |
| RÈGLEMENT INTÉRIEUR — Infraction quelconque à la loi sur le règlement intérieur (affichage, avis du CE ou des délégués, envoi à l'inspecteur du Travail, etc.), y compris pour une modification du règlement. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende. | Art. 22 a et 99, liv. I Code du Travail. |
| REPOS DU DIMANCHE — Non-respect des règles du repos hebdomadaire obligatoire. | 18 F à 54 F d'amende. | 60 F à 360 F d'amende. | Art. 31 à 51 h et 158, liv. II Code du Travail. |
| SALAIRES — Paiement d'un salaire inférieur au minimum fixé par une convention collective ou un accord ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension. — Non-respect des règles de paiement des salaires (jour, lieu, périodicité). | 18 F à 54 F d'amende par salarié concerné. 18 F à 54 F d'amende. | 180 F à 360 F d'amende. | Art. 31 zb, liv. I Code du Travail. Art. 44, 45 et 104, liv. I Code du Travail. |
| SÉCURITÉ SOCIALE — Non-respect par l'employeur d'une des prescriptions de la législation de Sécurité sociale (immatriculation, cotisations, etc.) après mise en demeure. | 18 F à 54 F d'amende par salarié employé dans des conditions contraires aux règles d'immatriculation et de cotisation | 60 F à 450 F d'amende devant le trib. correctionnel. | Art. L. 151 à L. 157 Code de Sécurité sociale. |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| — Non-versement de la cotisation ouvrière précomptée sur le salaire. | 1 000 F à 2 000 F d'amende ; 1 à 2 mois de prison (a). | Voir tableau II | Art. 23, décret 23.12.1958. |
| SERVICE MILITAIRE — Non réintégration dans l'emploi alors que cette réintégration était possible. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + amende (a). | Art. 25 a liv. I Code trav. + décret 62-1156 du 3.10.62. |
| SMIG — Paiement d'un salaire inférieur au SMIG. | 18 F à 54 F d'amende par salarié concerné. | 180 F à 360 F d'amende. | Décret 31.8.1950 et art. 31 zb et 31 x, liv. I. |
| SOUS-ENTREPRENEUR — Non-affichage du nom de l'entrepreneur principal. | 18 F à 54 F d'amende. | 1 à 5 jours d'emprisonnement + l'amende (a). | Art. 30 d et 99 du liv. I Code du Travail. |
| TRAVAIL A DOMICILE — Non-respect d'une des règles sur le travail à domicile (déclarations, bulletins de paie, salaires, affichage, comptabilité). | 60 F à 1 800 F d'amende. | Voir tableau II | Art. 33 d à 33 o et 99 a, liv. I Code du Travail. |
| (a) Ou l'une de ces deux peines seulement (amende ou emprisonnement). (b) Plus la suppression temporaire de l'emploi de l'outillage public, ou l'une de ces deux peines seulement. (c) En matière d'hygiène et de sécurité, l'infraction ne commence le plus souvent qu'après l'expiration d'un délai de mise en demeure (4 jours à 1 mois) donné par l'inspecteur du Travail. | (d) En cas de condamnation prononcée en application des articles 173 et 175, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines et ateliers du contrevenant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du contrevenant (art. 176, livre II du Code du Travail). | | |

TABLEAU II

PRINCIPAUX DÉLITS
pour lesquels les employeurs peuvent être condamnés
devant le TRIBUNAL CORRECTIONNEL

| NATURE DU DÉLIT | CONDAMNATION POSSIBLE | | RÉFÉRENCES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| | Pour une première infraction | En cas de récidive dans les 12 mois | |
| ASSEDIC — Précompte des cotisations non versé pour la 2 ^e fois depuis moins de trois ans. | 3 600 F à 36 000 F d'amende ; 2 mois à 2 ans de prison (a). | | Art. 19 de l'ord. du 13.7.1967. |
| COMITÉS D'ENTREPRISE — Entrave à la constitution ou au fonctionnement du CE. — Entrave à la libre désignation des membres du CE. — Non-réintégration d'un élu, candidat ou ex-élu licencié sans autorisation. | 500 F à 5 000 F d'amende ; 6 jours à 1 an de prison (a). Idem. Idem. | 1 000 F à 10 000 F d'amende ; 12 jours à 2 ans de prison (a). Idem. Idem. | Art. 24, ord. 22.2.1945. Idem. Idem. |
| DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL — Tentative d'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué. — Tentative d'atteinte à la libre désignation des délégués. — Non-réintégration d'un élu, candidat ou ex-élu sans autorisation. | 150 F à 1 500 F d'amende ; 6 jours à 1 an de prison (a). Idem. Idem. | 150 F à 1 500 F d'amende et toujours 6 jours à 1 an de prison (b). Idem. Idem. | Art. 18, loi 16.4.1946. Idem. Idem. |
| HYGIÈNE ET SÉCURITÉ — Lieu de travail non tenu dans un état constant de propreté. — Local non aménagé de manière à garantir la sécurité des travailleurs. | Voir tableau n° 1. Idem. | 360 F à 3 600 F d'amende + affichage et publication (c). Idem. | Art. 66, 173 et 175, liv. II Code travail. Idem. |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> — Machines non installées dans les meilleures conditions possibles de sécurité. — Non-respect d'une des dispositions du décret du 10.7.1913 ou d'un autre décret sur l'hygiène et la sécurité (vestiaires, lavabos, w.-c., machines, aération, électricité, bâtiment, etc.) (b). — Non-constitution du comité d'hygiène et de sécurité, ou non-renouvellement du CHS, ou absence de réunions régulières du CHS. | Idem. Idem. Voir tableau n° 1. | Idem. Idem. 360 F à 3 600 F d'amende + affichage et publication (c). | Idem. Art. 67, 173 et 175. Décret 1.8.1947 et art. 67, 173 et 175, liv. II Code travail. |
| <p>IMMIGRÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> — Organisation clandestine de l'immigration de travailleurs étrangers. | | 500 F à 3 000 F d'amende ; 10 jours à 3 mois d'emprisonnement (a). | Art. 82 a et 102, livre I Code travail. |
| <p>INSPECTION DU TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> — Obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du Travail, ou d'un inspecteur des lois sociales en agriculture. — Résistance, outrage ou violence à inspecteur ou contrôleur du Travail. | 500 F à 3 000 F d'amende. Un à plusieurs mois de prison. | 1 000 F à 5 000 F d'amende. Un à plusieurs mois de prison. | Art. 178, liv. II Code travail Art. 179, liv. II et art. 223 et suiv. C. pénal. |
| <p>LIBERTÉS SYNDICALES</p> <ul style="list-style-type: none"> — Entrave à l'exercice du droit syndical défini par la loi du 27.12.1968 (collectage, affichage, diffusion, réunions, local, heures payées, refus de réintégrer un délégué syndical licencié sans autorisation). — Prise en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale dans l'embauchage, ou la répartition du travail, ou la formation, ou l'avancement, ou la réintégration, ou l'octroi d'avantages sociaux, ou les mesures de discipline ou de congédiement. | 500 F à 5 000 F d'amende ; 6 jours à 1 an d'emprisonnement (a). Voir tableau n° 1. | 1 000 F à 10 000 F d'amende ; 12 jours à 2 ans d'emprisonnement (a). 360 F à 3 600 F d'amende par personne concernée. | Art. 15, loi du 27.12.1968. Art. 1 ^{er} « a » et 55, liv. III Code travail. |
| <p>LICENCIEMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> — Licenciement d'un salarié quelconque sans autorisation du service de main-d'œuvre. | 150 F à 1 500 F d'amende ; 6 jours à 6 mois d'emprisonnement (a). | 300 F à 3 000 F d'amende ; 12 jours à 1 an d'emprisonnement (a). | Art. 12 de l'ord. du 24.5.1945. |
| <p>MÉDECINE DU TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> — Non-respect d'une des dispositions des textes sur la médecine du Travail. | Voir tableau n° 1. | 360 F à 3 600 F d'amende. | Art. 5, loi 11.10.1946 et art. 175, liv. II Code travail. |
| <p>PRODUITS NOCIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> — Emploi de produits nocifs interdits. — Absence d'étiquette indiquant un produit nocif. — Voir aussi aux mots : Hygiène et Sécurité. | Voir tableau n° 1. Voir tableau n° 1. | 360 F à 3 600 F d'amende. 360 F à 3 600 F d'amende. | Art. 80 et 173, liv. II, art 78 et 173, liv. II. |
| <p>SÉCURITÉ SOCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Non-versement de la cotisation ouvrière précomptée sur le salaire, pour la 2^e fois depuis moins de trois ans. | | 3 600 F à 36 000 F d'amende ; 2 mois à 2 ans d'emprisonnement (a). | Art. L 158 du Code de Sécurité soc. |
| <p>TRAVAIL A DOMICILE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Non-respect d'une des règles sur le travail à domicile (déclarations, bulletins de paie, salaires, affichage, comptabilité). | Voir tableau n° 1. | 375 F à 750 F d'amende par salarié concerné. | Art. 33 d à 33 o et 99 a liv. I Code travail. |
| <p>(a) Ou l'une de ces deux peines seulement (amende ou emprisonnement).</p> <p>(b) En matière d'hygiène et de sécurité, l'infraction ne commence le plus souvent qu'après l'expiration d'un délai de mise en demeure (4 jours à 1 mois) donné par l'inspecteur du Travail.</p> | <p>(c) En cas de condamnation prononcée en application des articles 173 et 175, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines et ateliers du contrevenant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du contrevenant (art. 176, livre II du Code du Travail).</p> | | |

3. - Petit lexique de la procédure pénale.

Voici le sens de quelques termes usuels en matière de procédure pénale.

Action civile : action menée par la **partie civile** pour obtenir réparation du dommage matériel ou moral directement causé par l'infraction. Cette action, engagée par un salarié ou un syndicat devant un tribunal répressif, est indépendante de la procédure prud'homale visant à obtenir des salaires ou des dommages-intérêts par application de la législation sociale.

Citation directe : convocation du délinquant directement en correctionnelle par la partie civile au moyen d'un exploit d'huissier.

Constitution de partie civile : demande officielle de dommages-intérêts par le salarié ou le syndicat dans une procédure pénale.

Ministère public : nom donné au corps des magistrats qui sont chargés d'exercer l'action publique, c'est-à-dire de rechercher les infractions commises par un individu et de demander l'application de la loi pénale par les tribunaux répressifs. Dans l'ordre hiérarchique, font partie du ministère public les procureurs généraux, les avocats généraux, les substituts généraux de la Cour d'appel, les procureurs de la République, les procureurs adjoints et les substituts du Tribunal de grande instance. Dans certains cas d'autres personnes (exemple le commissaire de police devant le tribunal de police) représentent le ministère public. Les membres du ministère public sont placés sous l'autorité du ministre de la Justice, garde des sceaux.

Parquet : nom donné aux magistrats constituant le ministère public dans les tribunaux répressifs parce que, au temps de la royauté, ils ne siégeaient pas sur une estrade comme les juges, mais sur le parquet de la salle d'audience. Parquet et ministère public sont donc des termes synonymes.

Partie civile : particulier, salarié ou syndicat, personnellement lésé par les agissements de l'auteur de l'infraction à qui il réclame des dommages-intérêts. Un syndicat C.G.T. peut demander des dommages-intérêts au patron en raison du préjudice subi par les intérêts collectifs qu'il a pour mission de défendre.

Partie publique : l'Etat, représenté par le ministère public et adversaire du délinquant ou contrevenant.

Procureur de la République : magistrat qui dirige la police judiciaire dans le ressort de son tribunal. Il reçoit les plaintes ou dénonciations provenant soit de la police, soit de l'inspection du Travail, soit des particuliers ou des syndicats. A l'audience du tribunal correctionnel, le Procureur de la République est l'adversaire du prévenu, il requiert une peine contre lui. Il a aussi le droit d'abandonner la poursuite à l'audience (mais le Tribunal reste alors saisi et peut néanmoins prononcer une condamnation).

4. - Le rôle du ministère public.

Lorsqu'il est informé d'une infraction, le Procureur de la République est libre de poursuivre ou non. Il peut poursuivre même s'il n'a pas reçu de plainte. Inversement, il peut classer l'affaire (c'est-à-dire ranger le dossier, sans le détruire, mais sans lui donner de suite), en dépit de la plainte déposée. Mais s'il y a eu constitution de partie civile il doit aller plus loin : ou bien il exerce la poursuite, même s'il la désapprouve, ou bien il demande au juge d'instruction de ne pas ouvrir d'information (par exemple s'il estime que les faits ne constituent pas une infraction pénale). Le juge d'instruction peut d'ailleurs passer outre. En fin de compte, c'est le tribunal ou la Cour d'Appel qui tranchera.

Le ministère public ne renâle pas lui-même de jugement ; quand il estime l'infraction établie, il demande au juge l'application d'une peine.

Avant de prendre sa décision (poursuivre ou classer), le Procureur peut faire procéder à une enquête. Quand il l'estime nécessaire (par exemple si l'affaire est compliquée), il peut saisir un juge d'instruction qui, au terme de son information, rendra une ordonnance soit de **non-lieu** (qui arrête l'action publique), soit de **renvoi** (qui continue les poursuites). L'ordonnance de non-lieu peut être frappée d'appel par la partie civile.

L'inspection du Travail, comme nous le verrons, joue un rôle important dans la procédure pénale. Elle transmet au Parquet les procès-verbaux qu'elle a dressés. Réciproquement, si le Parquet est saisi directement, il demande généralement l'avis de l'inspection du Travail avant de prendre sa décision.

Si le Parquet décide de classer l'affaire, il en informe normalement le plaignant en l'avisant qu'il peut se constituer partie civile. Mais parfois le Procureur de la République informe simplement le plaignant qu'il n'y a pas lieu à poursuites pénales. Si le syndicat considère néanmoins qu'il y a eu en fait infraction il peut, soit renouveler une plainte simple en se constituant partie civile, soit faire une citation directe.

5. - Les procès-verbaux des inspecteurs du travail.

Les inspecteurs du travail ont des attributions importantes, mais le fonctionnement de l'inspection du travail laisse à désirer.

LA RÉDACTION DU P.V.

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des lois sociales et ils ont libre accès dans tous les établissements industriels, commerciaux et assimilés. Lorsqu'ils constatent une infraction à un texte assorti de sanctions pénales, ils peuvent **dresser procès-verbal** contre l'employeur.

Certaines lois sociales comportent, à l'article relatif aux sanctions pénales, la phrase suivante :

« Les infractions pourront être constatées soit par l'inspecteur du travail, soit par les officiers de police judiciaire. » Mais une telle phrase n'est pas indispensable pour que l'inspecteur puisse dresser procès-verbal. Il suffit que l'obligation non respectée soit assortie de sanctions pénales, c'est-à-dire que l'infraction commise par l'employeur soit une de celles citées dans nos tableaux des contraventions et des délits.

Les inspecteurs du travail sont assistés de contrôleurs du travail, lesquels peuvent également dresser procès-verbal, à condition d'avoir l'accord de l'inspecteur.

Lorsque la loi prescrit à l'inspecteur de « mettre en demeure » l'employeur de prendre une mesure d'hygiène ou de sécurité, le procès-verbal ne peut être dressé que si, à l'expiration du délai légal de mise en demeure, la mesure ordonnée n'a pas été prise.

L'inspecteur du travail peut dresser le procès-verbal soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un salarié, d'un délégué ou d'un syndicat. Les procès-verbaux à l'initiative de l'inspecteur sont rares dans les affaires importantes, alors que c'est l'inverse qui devrait se produire. Il est donc utile et nécessaire d'alerter l'inspecteur du travail le plus souvent possible pour qu'il fasse une enquête et constate l'infraction.

Après la constatation de l'infraction, l'inspecteur du travail doit rédiger son procès-verbal. Mais il arrive souvent que les syndicats ignorent si, après l'enquête, l'inspecteur a effectivement rédigé le P.V. Parfois l'inspecteur ne répond même pas aux lettres des syndicats qui lui posent la question, car l'administration recommande aux inspecteurs de ne pas dire qu'ils ont dressé procès-verbal.

Le prétexte invoqué, c'est que, selon les règles hiérarchiques, le P.V., lorsqu'il existe, doit être approuvé par la direction départementale du travail puis par la direction régionale avant d'être transmis au parquet.

Pour briser ce secret fort blâmable, les syndicats ont intérêt à aller voir l'inspecteur du travail et à lui demander si, oui ou non, il a dressé procès-verbal afin que, dans la négative, les intéressés puissent porter plainte directement contre l'employeur. L'inspecteur pourra difficilement refuser de répondre.

LA TRANSMISSION DU P.V.

D'après le Code du travail, les procès-verbaux des inspecteurs du travail sont dressés en double exemplaire dont l'un est envoyé au préfet du département et l'autre déposé au Parquet (3). D'une manière plus générale, le Code de procédure pénale prévoit d'ailleurs que tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de trans-

(3) Article 107, livre II du Code du Travail. En matière de durée du travail, un troisième exemplaire est remis au contrevenant. Dans ce cas, le comité d'entreprise est à notre avis habilité à en demander une copie à l'employeur.

mettre à ce magistrat tous les renseignements et procès-verbaux qui y sont relatifs (4).

Il est regrettable que, dans la pratique, le ministère du Travail ait provoqué des lenteurs et créé des barrières entre l'inspecteur et le parquet, obstacles que les Codes n'ont pas voulu. Des directeurs départementaux et régionaux du travail ont été institués qui, en raison de l'autorité attachée à la hiérarchie, font écran entre le parquet et l'inspecteur du travail, seul signataire des P.V.

C'est ainsi que si un inspecteur s'est décidé à dresser procès-verbal contre un employeur, il doit envoyer son P.V., non pas directement au parquet, comme le voudrait le Code et comme l'accepterait sans difficulté le parquet, mais au directeur départemental du travail, pour approbation et correction éventuelles. La direction départementale peut ensuite demander à l'inspecteur de faire des modifications de forme au P.V. Mais, souvent, le contrôle de la forme est remplacé par un contrôle sur le fond, évidemment inspiré de la politique gouvernementale à l'égard du patronat. Une fois corrigé, le P.V. est ensuite retransmis à la direction départementale qui a le monopole de l'envoi au parquet. Sans compter que dans les grands départements, la direction départementale envoie d'abord le P.V. à la direction régionale, laquelle décide, en définitive, s'il y a lieu de classer le P.V. ou de le transmettre effectivement au Procureur de la République.

Bien entendu, ce va-et-vient administratif prend du temps et retarde les poursuites, ce qui est souvent préjudiciable à la réunion des moyens de preuve.

Lorsqu'un procès-verbal a été dressé par l'inspecteur du travail, il est donc utile que le syndicat intéressé intervienne auprès de la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre pour savoir si le P.V. a été effectivement transmis au parquet. Souvent, en effet, l'inspecteur du travail qui a verbalisé ne sait pas lui-même si le P.V. a été transmis. Cela est d'autant plus anormal que c'est lui que le parquet doit informer des suites judiciaires de la transmission (5).

Cette situation, fort préjudiciable aux intérêts des travailleurs et au respect des lois sociales, risque d'être encore aggravée. En effet, un projet de décret gouvernemental accroît les prérogatives des directeurs départementaux, dépendant des préfets, au détriment des inspections du travail.

6. - Comment porter plainte ?

N'importe quelle personne, n'importe quelle organisation syndicale peut porter plainte. Il n'est pas nécessaire d'avoir soi-même subi le dommage.

(4) Article 40 du Code de procédure pénale.

(5) Les circulaires du ministère de la Justice prescrivent en effet aux parquets de renvoyer aux inspecteurs du travail verbalisateurs un bulletin mentionnant la décision du tribunal ou le classement par le parquet (Circ. 51-65 du 5.9.1951) et de les informer de l'opposition ou de l'appel formés contre les jugements rendus (Cir. 65-08 du 30.3.1965 et 66-23 du 19.12.1966).

Un salarié peut donc demander qu'un employeur soit poursuivi parce qu'il a commis une infraction pénale qui a causé un préjudice à un autre salarié. Un membre de Comité d'Entreprise peut, en son nom personnel, porter plainte pour entrave au fonctionnement de tout le comité (6), etc.

Pour une simple plainte, sans demande de dommages-intérêts, il suffit d'écrire une lettre au Procureur de la République.

La plainte est gratuite et la lettre au Procureur bénéficie de la franchise postale.

Pour une plus grande efficacité, il est conseillé d'indiquer dans la lettre le texte de loi qui n'a pas été respecté et de donner des précisions sur les agissements de l'employeur ou du directeur d'entreprise qui constituent une infraction pénale. Si l'on dispose de preuves écrites, on peut joindre des copies de pièces à la lettre de plainte : correspondance ; bulletins de paie ; jugements prud'homaux, etc.

Lorsqu'on est certain qu'il y a eu infraction à une loi pénale mais qu'on ne peut pas déterminer avec exactitude l'auteur de l'infraction, on peut porter plainte « contre X... » tout en précisant les agissements répréhensibles. Cela évite de s'exposer à une demande de dommages-intérêts de l'intéressé pour dénonciation calomnieuse ou diffamation.

Lorsque l'infraction commise est une *contravention*, les poursuites ne peuvent être engagées que dans le délai d'un an suivant l'infraction. En cas de *délit*, le délai est de trois ans. Il ne faut donc pas attendre trop longtemps pour dénoncer une contravention.

Voici des modèles de plaintes au Procureur de la République :

Modèle de lettre

M. Roger Dubois
(adresse) . . . Paris, le . . .

Monsieur le Procureur
de la République,

J'ai l'honneur de porter plainte contre mon employeur, M. Roland, gérant de la Société Roland, 3, rue Jean-Jaurès, à Villejuif, pour infraction à la loi du 25 février 1946 modifiée, commise il y a quatre mois.

En effet, M. Roland ne m'a pas payé les heures supplémentaires qui m'étaient dues et j'ai dû le faire condamner aux prud'hommes. Ci-joint copie du jugement prud'homal.

Veuillez agréer, Monsieur le Procureur, l'assurance de ma haute considération.

Signature.

(6) S'il veut porter plainte au nom du comité, il faut qu'il ait été spécialement désigné pour cela.

Modèle de lettre

Rouen, le 25 mars 1970.

M. Jean Lefèvre,
secrétaire de la section syndicale C.G.T.
des Etablissements Lefort.

Adresse

Monsieur le Procureur
de la République,

J'ai l'honneur de porter plainte contre M. Lefort, P.D.G. des Etablissements Lefort et Cie, 2, rue de Paris, à Rouen, pour infraction à l'article 18 du livre II du Code du Travail. En effet, M. Lefort a fait travailler plus de 40 heures par semaine, au cours du mois de janvier, l'ouvrier Charles Dufrene, âgé de moins de dix-huit ans.

Voici les témoins qui peuvent être entendus : ...

Veuillez agréer, Monsieur le Procureur, l'assurance de ma haute considération.

Une circulaire du ministre de la justice, destinée aux membres du Parquet, déclare : « Avant de poursuivre les infractions aux lois sur le travail non constatées par les inspecteurs du travail, il est utile de prendre l'avis de ces fonctionnaires qui doivent ensuite être strictement informés à tous les stades de la procédure » (7).

Aussi est-il conseillé, pour que l'administration facilite l'instruction de la plainte, d'envoyer au directeur départemental du travail la lettre ci-après :

Modèle de lettre

Monsieur le Directeur
Départemental du Travail,

Je vous prie de trouver ci-joint copie de la lettre que j'adresse au Procureur de la République. Je vous serais reconnaissant de bien vouloir faire procéder à une enquête par l'Inspecteur du Travail compétent afin que, lorsque vous serez consulté par le Parquet, vous puissiez donner votre avis assez rapidement pour éviter la prescription de l'infraction.

Veuillez agréer...

En cas de simple plainte, le Procureur peut soit classer l'affaire sans suite, soit faire procéder à une enquête préliminaire avec, s'il l'estime utile, l'audition du patron comme témoin, l'audition du plaignant et de toutes autres personnes.

S'il décide de procéder à une poursuite il doit, d'après le Code, aviser de la date de l'audience la personne qui a porté plainte. Mais s'il ne le fait pas, la jurisprudence considère que la procédure

(7) Circ. 66-23 du 19.12.1966.

est néanmoins valable. Il y a donc intérêt à interroger le plus souvent possible les services du Parquet sur la suite donnée à la plainte.

7. - La constitution de partie civile.

Le salarié ou le syndicat qui a subi un dommage en raison de l'infraction commise par l'employeur peut se constituer partie civile, afin de demander des dommages-intérêts.

La constitution de partie civile est possible soit en portant plainte soit en intervenant dans une procédure pénale déjà engagée par le Procureur de la République ou par une autre partie civile.

Une plainte avec constitution de partie civile n'est possible qu'en cas de **délit**. En cas de **contravention**, la constitution de partie civile n'est possible qu'à l'occasion d'une poursuite déjà engagée sur l'initiative du Parquet ou s'il y a citation directe.

DANS QUELS CAS FAUT-IL SE CONSTITUER PARTIE CIVILE ?

La constitution de partie civile est utile :

1) Lorsque l'on tient à obtenir des dommages-intérêts distincts de ceux de l'action prud'homale, par exemple pour le syndicat, l'union des syndicats ou la Fédération.

2) Lorsque l'inspection du Travail refuse à tort de dresser procès-verbal parce qu'elle n'interprète pas correctement les faits ou les textes.

3) Lorsque l'inspection du Travail tarde à dresser procès-verbal.

4) Lorsque, à la suite d'une simple plainte, le plaignant a reçu une lettre du Parquet l'informant que le Procureur a décidé de ne pas poursuivre.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE

La plainte avec constitution de partie civile est possible soit par déclaration verbale au juge d'instruction déjà saisi de l'affaire, soit par lettre au doyen des juges d'instruction sur papier timbré à 5 F.

La constitution de partie civile nécessite une avance de fonds que l'on appelle « consignation d'amende ». Ce dépôt (remboursé par la suite si le prévenu est condamné) est de l'ordre de 100 à 200 F en province et 300 à 500 F à Paris dans les affaires ordinaires. Il peut s'élever à 2 000 F, 3 000 F ou davantage dans les affaires compliquées nécessitant une expertise.

La lettre de constitution de partie civile doit donc comporter l'engagement de verser la consignation que fixera le doyen des juges d'instruction. Si la somme fixée par le juge est critiquée par la partie civile, celle-ci peut faire appel devant la Cour d'Appel. Si la partie civile ne demeure pas dans le ressort géographique du tribunal correctionnel compétent, elle doit déclarer qu'elle « élit domicile » chez un avoué de ce ressort et donner son nom et son adresse.

Si la partie civile a l'intention de se faire assister par un avocat, elle indiquera son nom et son adresse.

On peut éviter de faire le dépôt de fonds préalable si l'on a obtenu l'assistance judiciaire.

Nous publions ci-après un modèle de plainte avec constitution de partie civile.

Syndicat C.G.T. de
adresse : . . .

A le 1970

Monsieur le Doyen
des Juges d'instruction,

Nous avons l'honneur de porter plainte avec constitution de partie civile contre M. B..., directeur des Ets pour entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise, délit réprimé par l'ordonnance du 22 février 1945.

Voici les faits incriminés :

Ci-joint les pièces étayant ces affirmations.

Nous offrons de consigner la somme dont vous ordonnerez le versement.

Veillez agréer, Monsieur le Doyen, l'assurance de notre haute considération.

Pour le syndicat,
le secrétaire mandaté :

P.J. :

Il est conseillé d'envoyer une copie de cette lettre au Directeur départemental du Travail avec la lettre d'accompagnement publiée plus haut.

Le juge d'instruction communique la plainte au Procureur de la République par une ordonnance de « soit-communiqué ».

Le procureur prend ensuite ses réquisitions, c'est-à-dire qu'il demande au juge d'instruction :

— soit de déclarer irrecevable la constitution de partie civile ;

— soit de ne pas ouvrir d'information contre l'employeur (8) ;

— soit d'informer provisoirement « contre X » ;
— soit d'ouvrir une information contre personne dénommée.

8. - La citation directe.

Le syndicat ou le salarié lésé par les agissements coupables de l'employeur peut citer directe-

(8) Le Parquet ne peut prendre que très exceptionnellement des réquisitions de refus d'informer, soit parce que l'action publique est éteinte, soit parce que les faits exposés ne revêtent aucune qualification pénale et ne peuvent donc lier le juge d'instruction. Mais un juge d'instruction ne peut refuser d'informer parce que la plainte serait mal fondée. D'autre part, les investigations préalables au refus d'informer doivent être sérieuses.

ment celui-ci devant le tribunal de police (lorsqu'il y a eu contravention) ou devant le tribunal correctionnel (lorsqu'il y a eu délit).

Lorsqu'il y a citation directe par la partie civile, le Parquet n'est plus libre de ne pas faire poursuivre l'employeur. Il est tenu de se joindre à la poursuite, bien qu'à l'audience il ait la possibilité de ne pas demander de condamnation.

DANS QUELS CAS FAUT-IL UTILISER LA CITATION DIRECTE ?

1° On peut utiliser la citation directe lorsque l'on sait ou l'on se doute que l'inspection du Travail ne veut pas dresser procès-verbal, ou ne se décide pas à transmettre un P.V. au Parquet, par exemple, parce qu'il existe un désaccord avec le plaignant sur l'interprétation d'un texte et lorsque l'on dispose par ailleurs des moyens de preuve de l'existence de la contravention ou du délit.

Lorsque la preuve de la contravention ou du délit est subordonnée à la constatation de certains faits de l'employeur, on a intérêt à tenter en premier lieu de faire dresser procès-verbal par l'inspecteur du Travail. En effet, comme nous l'avons vu, en cas de plainte, une enquête sera de toute manière nécessaire. Et, en cas de citation directe, si le tribunal n'a pas d'informations suffisantes dans son dossier, il ordonnera lui aussi une enquête à la barre du tribunal ou une expertise, mais il peut aussi relaxer le prévenu pour défaut de preuves. Aussi le plaignant a-t-il intérêt à s'appuyer sur de fortes présomptions.

2° On peut utiliser aussi la citation directe pour aller plus vite.

3° Un plaignant peut enfin utiliser la citation directe lorsqu'il a reçu, à la suite de sa plainte, un avis du Parquet l'informant que celui-ci a classé l'affaire, c'est-à-dire qu'il n'a pas l'intention de poursuivre, alors que, de l'avis du syndicat, cette affaire est néanmoins sérieuse.

COMMENT FAIRE LA CITATION DIRECTE ?

Pour faire une citation directe devant le tribunal répressif, il faut aller voir un **huissier**. Celui-ci prépare un « original de citation » et le remet au Parquet pour que cet original lui soit rendu quelques jours plus tard avec l'indication du **jour de l'audience** et de la chambre du tribunal qui doit être saisie. Ce jour est fourni par le service de l'audience du Parquet. Puis l'huissier envoie par exploit la citation au prévenu.

Le plaignant peut citer le patron, le P.D.G., un directeur, etc. Ou encore à la fois un directeur et la société civilement responsable. Si on ne connaît pas l'adresse personnelle de la personne accusée, on peut faire envoyer la citation à son lieu de travail.

L'exploit d'huissier coûtera environ 50 F. En outre, la partie civile doit verser une consignation dont le montant sera fixé à l'audience par le tribunal.

LES DÉLAIS

En principe, la citation directe a l'avantage de la rapidité. On peut faire juger beaucoup plus rapidement un patron par le tribunal répressif. Et, surtout, on peut vaincre l'inertie du Parquet.

Cependant, certains délais sont nécessaires avant le jugement. En effet, pour qu'un tribunal puisse condamner un individu, il lui faut connaître son état civil exact et son casier judiciaire. En cas de citation directe, l'affaire vient souvent à l'audience avant toute instruction, donc avant que ces pièces aient été demandées et jointes au dossier. Aussi le tribunal doit-il, la plupart du temps, commencer par renvoyer l'affaire pour obtenir ces renseignements. Et, s'il n'y a pas eu de procès-verbal de l'inspecteur du Travail, le Parquet profite parfois de ce renvoi pour demander des renseignements sur les faits à l'inspection du Travail et pour faire demander à l'employeur ses arguments en défense. Cela peut prendre trois mois environ avant l'audience de jugement.

CONSÉQUENCES DE LA CITATION DIRECTE

A l'audience, même si le représentant du Ministère public estime que l'employeur n'est pas coupable, le tribunal est tenu de se prononcer sur les accusations du plaignant qui a fait la citation directe.

Si le plaignant qui s'est constitué partie civile est représenté par un avocat, celui-ci dépose des conclusions signées.

En cas de relaxe, c'est-à-dire de jugement considérant que l'employeur n'est pas coupable, ce dernier peut, dans certains cas, attaquer le plaignant pour dénonciation calomnieuse ou pour diffamation. Aussi est-il nécessaire de prendre conseil auprès du syndicat avant de faire une citation directe.

9. - Le déroulement du procès.

Que l'employeur soit cité directement (par le syndicat ou par un salarié) ou qu'il soit cité sur poursuite du procureur de la République, l'audience se déroule de la même manière.

Devant le tribunal de police comme devant le tribunal correctionnel, les débats sont publics et la presse peut en rendre compte.

Devant le tribunal de police, qui juge les contraventions, les débats sont très rapides. Le cas de l'employeur défilera à vive allure au milieu d'une foule de contraventions les plus diverses. Ni le prévenu ni la partie civile ne sont tenus de comparaître personnellement et ils peuvent se faire représenter par un avocat ou un avoué.

COMPARUTION PERSONNELLE EN CORRECTIONNELLE

La partie civile (par exemple le syndicat) et la personne civilement responsable (par exemple le P.D.G. du directeur poursuivi) peuvent se faire représenter par un avocat ou un avoué (seul l'avocat peut plaider). Quant au prévenu, il ne peut se dispenser de comparaître personnellement que dans certains cas.

1° Si le prévenu est passible d'une peine dont le maximum est **inférieur à deux ans de prison**, ou d'une peine d'amende (ce qui est le cas le plus fréquent), il peut demander, par lettre au Président du tribunal, à être jugé en son absence, même sans excuse valable. Si le tribunal donne son accord à cette demande, l'avocat de l'employeur absent peut présenter sa défense et le jugement rendu est « contradictoire ». Mais l'employeur ne peut dans ce cas discuter la réalité des faits. Si l'employeur nie les faits, s'il se prétend innocent, il est obligé de comparaître pour s'expliquer.

Il s'ensuit qu'en pratique l'employeur sera souvent présent. Dans le cas contraire, la partie civile peut demander au tribunal d'ordonner la comparution personnelle de l'employeur, car le tribunal n'est pas obligé d'agréer à la demande contenue dans la lettre de l'employeur. Le tribunal peut en effet ordonner la comparution personnelle de l'employeur prévenu en fixant une nouvelle date d'audience. Si ce dernier ne répond pas à cette invitation, son avocat ne peut pas le défendre et le jugement rendu est réputé « contradictoire ».

2° Si le prévenu est passible d'une peine égale ou supérieure à deux ans de prison (par exemple récidive dans l'entrave aux libertés syndicales), il est tenu de comparaître **en personne**, assisté d'un avocat s'il le désire. S'il ne comparait pas, il doit fournir une excuse. Si cette excuse est reconnue valable par le tribunal, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure.

Si l'excuse de l'employeur n'est pas reconnue valable par le tribunal et si l'employeur a eu régulièrement connaissance de l'exploit d'huissier le convoquant à l'audience, son avocat ne peut pas le défendre en son absence. Le jugement est alors réputé « contradictoire », c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas faire « opposition » devant le même tribunal ; il peut seulement faire appel devant la Cour d'appel (9). Il en résulte que, dans ce cas, la partie civile a intérêt à demander au tribunal de ne pas considérer comme valable l'excuse fournie par l'employeur.

Si le prévenu ne comparait pas et n'envoie pas d'excuse, la solution est la même qu'en cas d'excuse non valable. Toutefois, si la convocation de l'huissier n'a pas été remise en mains propres à l'employeur et si celui-ci n'en a pas eu connaissance légalement (notamment par lettre recommandée de l'huissier), le jugement est rendu « par défaut », ce

(9) De même, s'il n'a pas fait excuser valablement son absence à l'audience de la Cour d'Appel, il peut seulement introduire un pourvoi en cassation.

qui veut dire que l'employeur peut faire « opposition » devant le même tribunal à une date ultérieure pour faire rejurer l'affaire.

LES DÉBATS EN CORRECTIONNELLE

L'employeur prévenu libre doit, le plus souvent, attendre que le tribunal ait jugé en priorité les prévenus sous mandat de dépôt qui ont été amenés menottes aux mains dans le box des détenus, où les gendarmes leur enlèvent les menottes pour l'audience, sous les yeux du public. Le fait d'avoir à être jugé par le même tribunal qui vient de condamner des voleurs et autres repris de justice n'est pas fait pour plaire à un directeur d'usine.

Ensuite l'employeur doit attendre son tour d'appel parmi les prévenus libres, assis près de lui, qui se lèvent l'un après l'autre, pour répondre de délits allant de l'escroquerie... au proxénétisme.

Quand arrive son tour, l'employeur doit se lever, aller à la barre et répondre à l'interrogatoire d'identité. Le président lui demande s'il s'appelle bien un tel né à tel endroit, marié avec tant d'enfants, déjà condamné ou jamais condamné.

Puis le président vérifie si les parties civiles, la personne civilement responsable, les témoins, etc., sont présents ou absents. Les témoins sont invités à se retirer hors de la salle d'audience.

Le président énonce ensuite la nature du délit qui est reproché au prévenu. Puis il demande à celui-ci s'il a quelque chose à dire. Et s'il y a des témoins, il les interroge oralement (ceux-ci ne peuvent pas lire un témoignage écrit, tandis que les experts peuvent consulter leurs notes).

L'avocat de la partie civile (le syndicat par exemple) peut, avec l'autorisation du président, poser des questions au prévenu. Le chef d'entreprise civilement responsable est également interrogé.

La parole est ensuite donnée à l'avocat de la partie civile (par exemple du syndicat) qui développe oralement les conclusions écrites qu'il dépose pour demander des dommages-intérêts.

Puis le procureur de la République prend la parole au nom du Ministère public pour préciser les charges qui pèsent sur le prévenu et demander telle ou telle condamnation. Souvent, en droit du travail, il se borne à dire : « Je demande l'application de la loi. »

Enfin la parole est donnée à l'avocat du prévenu, qui présente sa défense, et au prévenu lui-même, lequel répond souvent qu'il n'a rien à ajouter aux explications déjà fournies au cours de l'instruction.

Le tribunal rend ensuite sa décision, soit immédiatement après que le président ait consulté à voix ses assesseurs, soit après s'être retiré dans une salle spéciale pour délibérer, soit à une audience ultérieure dont la date est précisée. Quand le président lit la décision, le prévenu doit se lever.

10. - Le jugement rendu.

Si le tribunal répressif considère que l'employeur poursuivi n'a pas commis l'infraction qui lui est reprochée, il prononce une décision d'acquiescement, qu'on appelle « relaxe » devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel. Dans ce cas, l'action publique est jugée mal fondée et l'employeur est « renvoyé de la poursuite, sans peine, amende ni dépens ».

Mais, si la preuve de l'infraction a été apportée, l'employeur sera condamné par le tribunal. Le jugement énoncera les infractions dont l'employeur est déclaré coupable pénalement et (éventuellement) responsable civilement et les peines prononcées contre lui (amende, emprisonnement) ainsi que les dommages-intérêts qu'il doit éventuellement verser au syndicat ou au salarié qui s'est constitué partie civile.

Le montant de l'amende et, le cas échéant, la durée de l'emprisonnement sont fixés par la loi. Nous les avons énumérés dans nos tableaux. Dès lors que le tribunal constate que l'employeur est coupable, il doit le condamner. Mais la condamnation peut être assortie du **sursis** et elle peut être diminuée pour **circonstances atténuantes**.

LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES

Le tribunal peut déclarer dans son jugement « qu'il existe des circonstances atténuantes ». Il n'est pas tenu de motiver sa décision en ce sens.

Dès lors qu'il constate l'existence de circonstances atténuantes en faveur du condamné, le tribunal ne peut pas appliquer le maximum de la peine prévue par la loi. Il peut, par contre, diminuer la peine à sa guise et descendre, même pour un délit punissable d'emprisonnement, jusqu'au minimum des amendes de police, actuellement fixé à **trois francs**. Les syndicats parties civiles ont donc intérêt à démontrer que l'attitude du prévenu ne justifie pas les circonstances atténuantes.

LE SURSIS

Si le condamné n'a pas fait l'objet d'une condamnation antérieure à l'emprisonnement, le tribunal peut ordonner par décision motivée qu'il sera sursis à l'exécution de la peine principale. Ainsi le tribunal correctionnel peut condamner l'employeur à une amende avec sursis ou à une peine d'emprisonnement avec sursis. Le tribunal de police ne peut pas accorder le sursis pour une amende.

Les effets du sursis sont les suivants :

1° Le sursis s'applique à la sanction pénale, mais non aux dommages-intérêts à verser, le cas échéant, à la partie civile ;

2° Si pendant **cinq ans** le condamné ne commet pas un nouveau délit suivi d'une condamnation à une peine d'emprisonnement, la première condamnation est réputée non avenue. Si, par contre, il commet ce délit dans le délai de cinq ans, avec condamnation à l'emprisonnement, le sursis est révoqué de plein droit, et l'employeur doit exécuter les deux peines.

Comme les peines sont généralement plus lourdes en cas de récidive, il y a donc un double intérêt

à faire punir un patron récidiviste, puisque cela peut entraîner la révocation d'un sursis (10).

Lorsque l'employeur ou le directeur encourt une peine d'emprisonnement, le tribunal accorde presque systématiquement le sursis. Il est rarissime qu'un patron soit condamné à une peine de prison ferme (11). Aussi les syndicats ont-ils intérêt à demander que le sursis éventuel soit assorti d'une « mise à l'épreuve », c'est-à-dire d'une surveillance pendant cinq ans. Le tribunal décide librement.

L'AMNISTIE

Les infractions commises avant une loi d'amnistie (par exemple celle du 20 juin 1969) sont le plus souvent effacées par l'amnistie. Les jugements répressifs actuellement rendus pour des faits antérieurs à cette loi ne peuvent pas prononcer de sanctions pénales, mais doivent se prononcer sur les dommages-intérêts s'il y a une constitution de partie civile.

L'AFFICHAGE DU JUGEMENT

Pour certaines infractions aux règles d'hygiène et de sécurité, l'affichage du jugement aux portes des établissements du condamné est obligatoire en vertu de la loi.

Dans les cas où l'affichage n'est pas légalement obligatoire, le syndicat partie civile peut demander, à titre de dommages-intérêts, l'affichage du jugement. La partie civile peut aussi demander, à titre de dommages-intérêts, l'insertion du jugement dans divers journaux de son choix.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Malgré la pratique du sursis et des circonstances atténuantes, l'action des syndicats peut être efficace sur le plan répressif.

C'est ainsi que sur les quinze principaux jugements et arrêts rendus en matière de droit pénal du travail du 1^{er} février 1969 au 29 janvier 1970, on peut relever notamment trois condamnations à huit jours de prison avec sursis (plus une amende et des dommages-intérêts) (12). Le 3 décembre 1970, le tribunal correctionnel de Saint-Etienne a condamné un directeur de société à deux mois de prison avec sursis (plus 1 500 F d'amende et 2 000 F de dommages-intérêts) pour licenciement illégal de délégué.

L'APPEL

Dans un délai de **dix jours**, on peut faire appel, sous certaines conditions, d'un jugement du tribunal de police ou du tribunal correctionnel. La déclaration d'appel est faite au greffier du tribunal qui a rendu le jugement attaqué et l'appel est porté devant la Cour d'appel (13).

Pendant les délais d'appel et durant l'instance d'appel, il est sursis à l'exécution du jugement, sauf exception (14).

(10) Lorsque le Code pénal déclare qu'une peine d'emprisonnement « pourra » être prononcée (notamment en cas de récidive), le tribunal est libre d'écarter l'emprisonnement sans avoir besoin de recourir aux circonstances atténuantes.

(11) Le 2 juin 1953, un directeur d'usine a été condamné à huit jours de prison ferme et 100.000 AF d'amende pour avoir enfreint aux règles de sécurité, ce qui avait provoqué l'écrasement de la main d'un ouvrier (Trib. corr. Dreux, Dr. Ouv. 1953.387).

(12) Trib. corr. Le Puy, 4.2.1969, Sté Fontanille, Dr. Ouv. 1969.191 ; Trib. corr. Vienne, 10.6.1969, entreprise Mazzoni, inédit ; Trib. corr. Amiens, 4.3.1970, Dr. Ouv. 1970.245.

(13) Art. 496 et suiv. et 546 et suiv. code proc. pénale.

(14) Art. 506 du Code de procédure pénale.

Le remboursement des soins et des prothèses dentaires

LES conditions de remboursement des soins et prothèses dentaires par la Sécurité sociale sont sensiblement identiques à celles exigées en cas de soins médicaux ordinaires (qualité d'assuré ou d'ayant-droit, tarifs de responsabilité, exonération du ticket modérateur, etc.).

Dans cet article nous nous limiterons donc à un simple examen des particularités applicables au remboursement des soins et prothèses dentaires.

1. - Soins dentaires.

A - FEUILLES DE SOINS DENTAIRES

Tout assuré ou ayant droit peut demander à sa caisse de Sécurité sociale une feuille de soins et de prothèse dentaire. En général, c'est le praticien lui-même qui remet la feuille dûment remplie à son client.

Cette feuille est valable quinze jours à compter de la date du début des soins comme toute feuille de maladie.

Les conditions habituelles d'ouverture des droits au remboursement sont examinées à la date du début des soins portée par le praticien sur la feuille de soins dentaires.

B - ENTENTE PRÉALABLE

Lorsqu'ils sont d'une certaine importance, les soins dentaires donnent lieu, soit à l'envoi d'un bulletin d'information, soit à une demande d'entente préalable à la caisse de Sécurité sociale.

Ces cas sont prévus par la nomenclature officielle des actes médicaux. Par exemple l'entente préalable est obligatoire pour tout traitement spécial ; l'extraction d'une dent de sagesse incluse ou enclavée par exemple.

Le **bulletin d'information** est un simple avis permettant à la caisse de déclencher son contrôle médical. Il ne comporte aucune obligation de réponse. Il doit être envoyé au plus tard le jour où l'acte a été effectué ou le jour de la première séance pour les actes en série.

Pour savoir si l'entente préalable est exigée, l'as-

suré doit s'en informer auprès du chirurgien-dentiste ou du stomatologiste traitant.

Les soins ne doivent pas être exécutés, sauf urgence, avant que la caisse de Sécurité sociale ait donné son accord écrit, sous peine de déchéance du droit au remboursement des soins.

La réponse de la Caisse doit être adressée au malade au plus tard le dixième jour suivant l'envoi de la formule de demande d'entente préalable. Faute de réponse, **passé le délai de 10 jours, l'accord est présumé acquis.**

Toutefois, pour être remboursées, les **extractions multiples au-dessus de cinq dents doivent être soumises à l'accord** de la Caisse de Sécurité sociale. La non-réponse de la Caisse dans un délai de trois semaines vaut rejet de la demande. Dans ce cas, l'assuré doit engager la procédure d'expertise médicale (1).

C - SOINS DE LONGUE DURÉE

Lorsque le traitement en matière dentaire ou de stomatologie (2) doit durer plus de quinze jours, et parfois plusieurs mois, il y a lieu de considérer les droits comme ouverts, une fois pour toutes, à la date à laquelle le traitement a été prescrit, et pour toute la période durant laquelle les soins seront dispensés.

Il en est ainsi particulièrement pour les traitements ayant donné lieu à entente préalable et pour ceux qui, non soumis à cette formalité, sont affectés à la nomenclature des actes professionnels d'un coefficient global.

Il ne doit pas être exigé la production de plusieurs

(1) Arrêté du 20.4.1964, « J.O. » du 25.

(2) La stomatologie concerne les soins de la bouche.

feuilles de soins dentaires lorsque, dans les cas ci-dessus, il n'est retenu qu'une seule date pour l'examen des droits.

D - REMBOURSEMENT

Le remboursement de la consultation du dentiste a été admis dans le but d'inciter les assurés sociaux à se faire examiner périodiquement.

Toutefois, la consultation n'est, en elle-même, remboursable que si elle n'est pas suivie, dans la même séance, d'un acte remboursable (extraction, obturation d'une dent, etc.).

Les dentistes peuvent ordonner certains médicaments hémostatiques, sédatifs, etc., qui sont remboursés dans les conditions habituelles.

Les visites à domicile ne sont admises que si elles sont motivées par un caractère d'urgence et par l'impossibilité pour le patient de se rendre au cabinet du praticien du fait de son état de santé.

Les soins dentaires peuvent être dispensés, soit par un médecin stomatologiste, soit par un chirurgien-dentiste.

Toutefois, lorsqu'ils sont donnés par un chirurgien-dentiste, les soins ne sont remboursés que s'ils sont de la compétence de ce dernier, suivant ce qui est indiqué par la nomenclature des actes professionnels.

Le coefficient est le même, que l'acte médical soit accompli par un stomatologiste ou par un chirurgien-dentiste. Mais sur la feuille de soins dentaires, le médecin stomatologiste fait précéder le coefficient de la lettre-clé K, alors que le chirurgien-dentiste le fait précéder de la lettre D.

Les soins remboursés d'après la valeur de la lettre-clé multipliée par le coefficient comme en matière d'honoraires médicaux (3).

Le remboursement est effectué au taux de 75 % (80 % pour les bénéficiaires de l'allocation du Fonds National de Solidarité - F.N.S.) ou de 100 % du tarif de responsabilité de la Sécurité sociale suivant que les intéressés sont ou non exonérés du ticket modérateur (4).

Les actes affectés d'un coefficient global au moins égal à 50 à la nomenclature des actes professionnels sont remboursés au taux de 100 %.

Les coefficients des actes isolés ne doivent pas être additionnés. Cependant, lorsque plusieurs actes isolés sont pratiqués au cours d'une même séance, la valeur du second est réduite de 50 %, le troisième acte n'est remboursé que si son coefficient est supérieur à 12. Dans ce cas, il est réduit de 50 %. Les actes suivants ne sont pas remboursés.

Les soins sont remboursés sur la base du tarif en vigueur à la date où les soins sont achevés, quelle que soit la date à laquelle lesdits soins ont commencé ou celle du règlement des honoraires (5).

(3) Sur les tarifs de remboursement des honoraires médicaux, voir R.P.D.S. n° 258-1966 et n° 291-1969, fasc. 20 du man. jur.

(4) Sur le ticket modérateur, voir R.P.D.S. n° 283-1968, fasc. 21 du man. jur.

(5) Circ. n° 4457-MPD du 8.6.1966 ; Cass. soc. 21.7.1966 ; Cass. 2° ch. civ. 17.11.1965, B.J. n° 25-1966 et n° 4-1967, D 41.

2. - Prothèses dentaires.

On appelle prothèses dentaires les appareils qui sont destinés à remplacer les dents manquantes.

Pour obtenir le remboursement d'un appareil dentaire, trois conditions doivent être remplies par l'assuré :

- 1° justifier de la nécessité d'un appareil dentaire,
- 2° obtenir l'accord préalable de la Caisse de Sécurité sociale,
- 3° remplir les conditions administratives, durée de travail et qualité d'assuré, exigées pour l'ouverture des droits.

A - ENTENTE PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Les assurés et leurs ayants droit ne peuvent prétendre qu'à la prestation d'appareils fonctionnels et thérapeutiques ou nécessaires à l'exercice d'une profession.

Aussi, tout assuré ne peut obtenir le remboursement d'un appareil de prothèse que si la Caisse primaire a accepté préalablement la prise en charge.

A cet effet, l'intéressé doit adresser à sa Caisse primaire la « feuille de soins et de prothèse dentaires » dûment remplie par lui-même et le praticien et accompagnée des pièces justificatives d'ouverture des droits aux prestations.

La décision relative à la prise en charge est prise après avis du conseil dentaire. L'intéressé peut être convoqué pour un contrôle avant qu'une décision soit prise.

L'urgence n'est jamais admise, et en principe, tout remboursement est refusé dès que le dentiste conseil constate que l'appareil a été posé avant qu'il ait donné son accord.

L'absence de réponse de la Caisse primaire dans un délai de trois semaines vaut rejet de la demande.

La feuille de prothèse dentaire et l'accord préalable pour la délivrance des appareils de prothèse dentaire sont valables six mois à compter de la date de la délivrance de l'accord par la Caisse primaire.

B - RECOURS EN CAS DE REFUS

L'avis de la Caisse primaire peut, en cas de désaccord avec le praticien traitant et lorsqu'il s'agit d'appareils fonctionnels ou thérapeutiques, faire l'objet d'une expertise à la demande de l'intéressé (6).

Par contre, lorsqu'il s'agit d'un appareil dentaire nécessaire à l'exercice de la profession du bénéficiaire, la contestation de l'assuré peut être portée directement devant la commission de recours gracieux de la Caisse primaire de sécurité sociale et, en cas de refus de celle-ci, devant les Commissions de première instance.

C - APPAREILS FONCTIONNELS

Les appareils fonctionnels sont ceux qui sont nécessaires aux assurés pour leur permettre de mastiquer convenablement leurs aliments.

(6) Sur l'expertise médicale, voir R.P.D.S. n° 191-1961, fasc. 30 du man. jur.

Est considéré comme édenté ayant droit à un appareil de prothèse fonctionnel, tout bénéficiaire :

- a) dont le coefficient masticatoire est inférieur à 40 ;
- b) ou ayant moins de cinq couples de prémolaires ou de molaires en antagonisme physiologique dans la position de fermeture normale de la bouche.

Le coefficient masticatoire est calculé d'après la valeur nominative de chaque dent ayant une dent opposée selon un barème fixé par la nomenclature générale des actes professionnels.

Le dentiste conseil peut refuser une proposition de prothèse qui ne rétablit pas le coefficient de mastication à 40.

D - APPAREILS THÉRAPEUTIQUES

L'attribution d'un appareil de prothèse peut être autorisée lorsqu'un état de déficience physiologique du bénéficiaire dûment constaté par un médecin de médecine générale est consécutif à un état maladif de la denture (par exemple, maladie de l'estomac, amaigrissement dus à une mauvaise dentition).

Dans ce cas, l'accord peut être donné même si le coefficient masticatoire est égal ou supérieur à 40, mais la feuille de prothèse dentaire doit être accompagnée d'un certificat justificatif d'un praticien de médecine générale.

E - APPAREILS NÉCESSAIRES A L'EXERCICE D'UNE PROFESSION

A titre exceptionnel et alors même que le coefficient masticatoire est supérieur à 40, les appareils nécessaires à l'exercice d'une profession habituelle peuvent être pris en charge par la Caisse de sécurité sociale.

La profession habituelle doit dans ce cas être déclarée et reproduite sur la feuille de prothèse dentaire.

Il en est ainsi par exemple pour les professions suivantes : employés en contact avec le public, artistes, musiciens, etc.

F - COURONNES DENTAIRES

Les couronnes dentaires ne peuvent être remboursées qu'après accord préalable.

Cet accord ne peut être donné que si les dents malades ne peuvent être reconstituées d'une manière durable par une obturation et ne présentent pas d'affection apicale.

Par conséquent, sous ces réserves :

1° Sont remboursables :

- a) quel que soit le coefficient masticatoire, les couronnes posées sur les prémolaires supérieures et les couronnes posées sur les dents portant des crochets, y compris les dents de sagesse et les canines ;

- b) les couronnes posées sur les prémolaires inférieures et les molaires supérieures et inférieures, à l'exception des dents de sagesse, à condition que le coefficient masticatoire soit compris entre 40 et 60 ;

- c) les couronnes devant servir de support de crochet à des prothèses mobiles remplaçant d'anciens bridges, lorsqu'elles constituent un moyen d'effectuer une prothèse elle-même remboursable, soit directement s'il s'agit d'une prothèse mobile, soit par voie d'assimilation s'il s'agit d'un bridge (7).

2° Ne sont pas remboursables :

- a) les couronnes préfabriquées ;
- b) les couronnes posées sur les incisives ;
- c) les couronnes posées sur les dents qui ne rencontrent en aucun point une dent opposée naturelle ou artificielle.

G - BRIDGES

Les bridges ou prothèses fixées ne figurent pas à la nomenclature des actes professionnels et ne sont pas, en principe, remboursables.

Toutefois, il est généralement admis par la caisse de sécurité sociale que, lorsque le nombre de dents à remplacer ouvre droit au remboursement d'un appareil mobile, l'assuré puisse faire exécuter un bridge, mais le remboursement s'effectue seulement sur la base d'une prothèse mobile équivalente.

H - RÉPARATION ET RENOUVELLEMENT

Le renouvellement, la réparation ou le remontage des appareils de prothèse dentaire sont soumis aux mêmes règles de demande d'entente et d'accord préalable que la délivrance des appareils dentaires initiaux.

La sécurité sociale est tenue de participer sur avis de son conseil dentaire, sans limitation de durée, aux frais de réparation ou de renouvellement des appareils d'orthopédie ou de prothèse même lorsque l'appareillage a eu lieu avant l'immatriculation.

L'assuré doit remplir, lors de la réparation ou du renouvellement, les conditions légales d'attribution des prestations de l'assurance maladie.

Le renouvellement n'est accordé que si l'appareil est hors d'usage et reconnu irréparable ou si les modifications survenues dans l'état de la denture ou de la bouche du malade le justifient.

Sauf cas de force majeure, les appareils non présentés ne sont pas remplacés. L'assuré est responsable de la garde et de l'entretien de ses appareils. Les conséquences de détérioration ou de perte provoquée intentionnellement ou résultant d'une faute lourde demeurent à sa charge.

Les réparations ne sont remboursables que lorsque les appareils entrent dans l'une des trois catégories prévues, à savoir : appareil fonctionnel, ou thérapeutique, ou pour l'exercice d'une profession.

Précisons en outre qu'il n'y a pas d'appareils provisoires car tous les appareils doivent être confectionnés selon les règles de l'art.

En conséquence, tous les appareils dentaires doivent être remboursés lorsque l'accord préalable a été donné, même lorsque, s'agissant d'un appareil adapté précocement pour des motifs professionnels,

(7) Lettre minist. 8^e bureau, n° 2.644 du 7.2.1962.

celui-ci est de ce fait susceptible d'un renouvellement plus rapide.

Ce renouvellement ne peut, en tout état de cause, être accordé que si le contrôle dentaire en reconnaît la nécessité, compte tenu des modifications de la morphologie buccale (8).

I - ORTHOPÉDIE DENTO-FACIALE

La sécurité sociale limite sa responsabilité en orthopédie dento-faciale aux seuls actes prophylactiques commencés avant que l'enfant ait atteint le douzième anniversaire (1).

Ces traitements sont soumis à la formalité d'entente préalable, c'est-à-dire que l'assuré doit obtenir l'accord avant le commencement des soins. La Caisse de sécurité sociale doit répondre dans un délai de trois semaines. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande et permet d'engager la procédure d'expertise médicale (9).

Les propositions des praticiens traitants doivent comporter le diagnostic précis, la mention de l'appareillage envisagé, l'indication de la durée approximative du traitement et celle du tarif demandé à l'assuré.

Le tarif de remboursement est fixé forfaitairement et les paiements sont fractionnés pour permettre de suivre l'évolution du traitement.

J - REMBOURSEMENT

Les droits au remboursement sont ouverts une fois pour toutes à la date de la proposition faite par le stomatologiste ou le chirurgien-dentiste et portée sur la feuille de prothèse dentaire et l'assuré ne risque plus de se voir opposer la perte de la qualité d'assuré durant le traitement. La feuille de prothèse dentaire est, en effet, valable pendant six mois.

Seuls, en principe, les appareils de prothèse mobile sont pris en charge à condition de correspondre aux règles techniques prescrites.

A l'occasion de la fourniture d'un appareil ne figurant pas à la nomenclature des actes professionnels, la Caisse primaire doit calculer le remboursement en fonction de l'appareil le plus voisin figurant à ladite nomenclature des actes professionnels.

En pareil cas, d'ailleurs, la Caisse primaire peut exiger, pour donner son acceptation préalable à la prise en charge, la production d'un devis établi par le fournisseur.

Le remboursement des appareils dentaires dépend de deux éléments :

1. du coefficient qui varie pour chaque appareil, inscrit à la nomenclature des actes professionnels ;
2. de la valeur de la lettre-clé fixée par le tarif conclu par convention entre les Caisses et les syndicats de médecins, stomatologistes et chirurgiens-dentistes ou, à défaut, par voie d'autorité (3).

Le prix de l'appareillage ainsi déterminé comprend à la fois le travail du praticien (moulage,

etc.) et le coût de l'appareil lui-même (matière de fabrication).

Le remboursement des appareils d'orthopédie et de prothèse doit être effectué sur la base du tarif de responsabilité effectivement applicable au jour de la délivrance de l'appareil (5).

L'assuré ou l'ayant droit n'est remboursé en général qu'au taux de 75 % (80 % pour les bénéficiaires de l'allocation du F.N.S.) du tarif de responsabilité de la sécurité sociale. Le remboursement à 100 % n'intervient que si l'intéressé bénéficie à un autre titre de l'exonération du ticket modérateur (4).

Toutefois, les actes et appareils de prothèse restauratrice maxillo-faciale affectés à la nomenclature d'un coefficient égal ou supérieur à 50 sont exonérés du ticket modérateur et sont remboursés intégralement dans la seule limite du tarif de responsabilité. Pour l'orthopédie dento-faciale, le remboursement est fixé au taux de 100 %.

K - FRAIS DE DÉPLACEMENT

L'assuré ou l'ayant-droit qui doit quitter la commune où il réside ou celle où il travaille, soit pour se soumettre à l'exercice du contrôle médical, soit pour faire l'objet d'un examen par un médecin ou un chirurgien-dentiste expert, en application de la législation de sécurité sociale, a droit au remboursement de ses frais de transport, éventuellement à une indemnité de repas ou d'hôtel et à une indemnité de perte de salaire, dont l'intéressé devra fournir justification.

L - ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail et de blessure de la bouche, des dents ou des maxillaires, la victime doit utiliser la feuille d'accident du travail.

Toutefois, la prothèse dentaire ne peut être exécutée sans l'accord préalable de la caisse de la sécurité sociale.

La victime a droit à l'attribution, à la réparation et au renouvellement des appareils nécessités par l'accident, ainsi qu'à la réparation ou au renouvellement de ceux que l'accident a rendus inutilisables mais, à condition que la victime ait été atteinte d'une lésion corporelle et, dès lors, que l'appareil était en position normale de prothèse (10).

Le droit de la victime à l'appareillage dentaire est déterminé exclusivement par l'état de la denture consécutif à l'accident et sans qu'il y ait lieu de rechercher si cet état entraîne des troubles fonctionnels ou une déficience physiologique.

Le coefficient masticatoire n'intervient donc pas et la victime a droit au remplacement des dents manquantes, quel que soit leur nombre.

Dans le cas exceptionnel où, pour des motifs d'ordre technique reconnus préalablement à l'appareillage par le contrôle dentaire, une prothèse dentaire mobile ne rétablirait pas l'état fonctionnel antérieur à l'accident, la prise en charge d'un appareil de prothèse fixe peut être accordée sur la base d'une couronne alliage non précieux par élément.

(8) Lettre 8^e bureau, n° 2.616 du 10.6.1963, B.J. n° 39-1963, D 410.

(9) Lettre minist. n° 2.878 du 13.7.1962, B.J. n° 46-1962, D 410.

(10) Circ. n° 33 S.S. du 15.5.1968, non parue au « J.O. » ; Cass. soc. 18.1.1968, Bull. p. 36, n° 42.

Les comités d'hygiène et de sécurité

par Gilbert THOMAS

- Création.
- Activités du comité.
- Temps payé aux membres du C.H.S.
- Sanctions pénales.

LE nombre des accidents du travail est considérable et leur gravité va croissant. (1 mort par heure de travail en moyenne). La raison essentielle en est que, dans notre régime, le profit capitaliste passe avant la sécurité des humains.

Dans ces conditions, l'action pour la surveillance et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail fait partie intégrante de l'activité syndicale.

A cet égard, les comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S) jouent un rôle important parmi les organismes qui ont à connaître des questions d'hygiène et de sécurité (inspection du travail, Sécurité sociale, instituts de recherche, etc.).

Les comités d'hygiène résultent d'un décret du 1^{er} août 1947 (1). Mais, après 23 ans, on estime que le tiers des établissements assujettis possèdent leur C.H.S. Jusqu'en 1969, l'I.N.R.S. n'en dénombrait que 9.600 environ. L'institution des comités s'est donc heurtée dans bien des entreprises aux réticences patronales.

En outre, même lorsqu'il est appliqué, le décret de 1947 s'avère aujourd'hui nettement insuffisant. En effet, le nombre des représentants du personnel au C.H.S est trop réduit (six pour 4 000 salariés). Leur statut ne comporte pas de pouvoirs réels. Le temps passé à l'exercice de leur fonction n'est rémunéré que lorsqu'ils sont chargés d'une mission individuelle. Leur liberté de circulation n'est pas expresse.

C'est pourquoi la C.G.T. revendique notamment l'extension des C.H.S à tous les secteurs qui en sont encore dépourvus, l'augmentation du nombre des représentants ouvriers au sein du C.H.S, la participation des élus du personnel à toute enquête sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, le paiement aux membres des C.H.S du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, la liberté de circuler librement dans toute l'entreprise, le droit pour le C.H.S ou un de ses membres de faire arrêter le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux.

Déjà, au niveau des entreprises notamment, certains succès partiels ont été obtenus par accord collectif dans cette voie, en particulier depuis mai 1968. Il convient à présent de les généraliser.

I. - Création d'un comité

A - INSTITUTION OBLIGATOIRE

Des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) doivent être institués obligatoirement dans les établissements suivants (1) :

— **Toutes les entreprises industrielles** et leurs dépendances occupant au moins 50 salariés.

— **Les entreprises commerciales**, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de quelque

nature que ce soit occupant d'une façon habituelle 500 salariés.

— **Les établissements hospitaliers** publics et les établissements de soins privés (2).

— **Les entreprises de transport** par fer et par route, qu'elles soient privées ou publiques, dès lors qu'elles occupent plus de 50 salariés (3). Sont également concernées les entreprises de transport aérien (4).

Le décret du 1^{er} août 1947 (1) fixe un minimum de salariés nécessaire pour rendre obligatoire l'installation d'un C.H.S. Au-dessous de ces effectifs,

(2) Arrêté du 29.6.1969, « J.O. » du 7.7 et circ. minist. du 18.9.1962 non parue au « J.O. ».

(3) Décret n° 60-72, 60-73, 60-74 du 15.1.1960 (« J.O. » du 22) et décret 62-120 du 27.1.1962 (« J.O. » du 2.2.).

(4) Décret n° 62-197 du 19.2.1962 (« J.O. » du 23).

(1) Décret n° 47-1430 du 1.8.1947 (« J.O. » du 2 et 13). Ce texte est publié dans le guide des membres des comités d'entreprise édité par le Droit Ouvrier.

la création d'un C.H.S. est possible par arrêté ministériel. Mais à notre connaissance, aucun arrêté n'a été pris en ce sens.

En outre dans les entreprises commerciales de moins de 50 salariés où sont exécutés des travaux de nature à présenter une insécurité particulière pour le personnel, l'inspecteur du travail peut, par une procédure de mise en demeure, imposer la création d'un C.H.S. (5). Cette procédure particulière peut être également appliquée, pour les mêmes raisons, dans les établissements industriels de moins de 50 salariés.

Dans ces entreprises, les salariés ont donc intérêt à réclamer l'intervention de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs les conventions collectives ou les accords d'entreprise peuvent prévoir l'institution de C.H.S. dans les établissements de moins de 50 salariés (industrie) ou de moins de 500 (commerce). C'est ainsi que dans le commerce un certain nombre de conventions collectives prévoient la constitution d'un C.H.S. dans les entreprises de moins de 500 salariés par exemple à partir de 50 salariés (commerce en gros de viande), 250 salariés (commerce de gros), 200 salariés (supermarchés).

ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Aux termes du décret du 1^{er} août 1947 « les comités d'hygiène et de sécurité sont institués obligatoirement dans les établissements... ». C'est donc l'établissement et non l'entreprise qui sert de cadre à l'institution des C.H.S. (6). En conséquence, dans les entreprises industrielles comportant plusieurs établissements distincts, il doit être créé un C.H.S. dans chacun des établissements comportant plus de 50 salariés. La même règle doit être appliquée pour chaque établissement commercial de plus de 500 salariés.

Si l'employeur refuse de créer un C.H.S. dans un établissement distinct visé par la réglementation, il est passible d'une sanction pénale (voir p. 310). Il est à noter que l'inexistence d'un comité d'entreprise n'empêche nullement la mise en place d'un C.H.S. En outre la constitution de « sections » du comité d'hygiène et de sécurité dans certains grands établissements ne permet pas à l'employeur d'échapper à son obligation de créer un C.H.S. par établissement distinct.

Lorsque dans une entreprise il existe un ou des établissements ayant moins de 50 salariés (ou 500) il est possible d'instituer un C.H.S. soit par la procédure de mise en demeure si des travaux dangereux sont exécutés soit par l'application d'une convention collective ou accord d'entreprise.

ORGANISMES PROFESSIONNELS

Dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics, il est institué un « organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics » (O.P.P.B.T.P.) (7). Si par l'intermédiaire de ses délégués cet organisme joue le même rôle que les C.H.S., il n'empêche pas la création d'un C.H.S. dans les établissements ou chantiers du bâtiment. En effet l'arrêté du 9 août 1947 précise que l'O.P.P.

B.T.P. a pour mission également d'encourager la création d'institutions d'hygiène et de sécurité dans les établissements et les chantiers (8).

Dans chaque port maritime ou fluvial des comités paritaires d'hygiène et de sécurité ont été également créés (9).

B - DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU C.H.S.

Le C.H.S. est composé de l'employeur, d'un chef du service de sécurité, du médecin du travail et de 3 ou 6 représentants du personnel selon que l'établissement occupe moins ou plus de 1 000 salariés. Dans certaines entreprises industrielles, un accord ou un usage permet une représentation du personnel supérieur à celle fixée par la réglementation (Hispano-Suiza).

Pour éviter des sanctions pénales, il est fréquent que des employeurs désignent d'office des membres du personnel aux fonctions de « délégués » au C.H.S., et ceci pour une durée illimitée. Cette pratique est illégale.

En effet, aux termes de l'article 4 du décret du 1^{er} août 1947, la désignation des représentants du personnel au C.H.S. est effectuée par les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel. S'il n'existe pas de comité d'entreprise, l'employeur est tenu de faire voter l'ensemble du personnel de l'entreprise pour élire ses représentants au C.H.S. Ces élections doivent s'effectuer dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres du comité d'entreprise. En cas de contestation sur le déroulement de ces élections au suffrage direct, c'est le tribunal d'instance qui est compétent (10).

a) DÉSIGNATION PAR LES ÉLUS DU PERSONNEL

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou d'établissement, ce sont les membres titulaires de ce comité, « assistés » des délégués titulaires du personnel, qui désignent les représentants du personnel au C.H.S.

A notre avis, les délégués du personnel ont voix délibérative et non consultative. D'ailleurs, le ministre a précisé que, « lors de l'élaboration du décret précité, il a été entendu que les délégués du personnel devaient participer à cette désignation au même titre et avec les mêmes pouvoirs que les membres du comité d'entreprise » (11).

Cette interprétation logique n'a pas été suivie par un tribunal (12). Mais cette décision isolée ne saurait faire jurisprudence.

Pour éviter toute contestation sur la validité de la désignation des membres du C.H.S. par les élus du personnel, il serait souhaitable que les conventions collectives ou accords prévoient expressément que les délégués ont voix délibérative.

Lorsque les délégués du personnel et les membres du comité ne parviennent pas à un accord sur la désignation des représentants au C.H.S., ils doivent recourir à un vote. Dans ce cas, la dési-

(5) Rep. minist. « J.O.A.N. » du 10.2.1968, p. 387, n° 5.697.

(6) Par analogie se reporter à la notion d'établissement distinct p. 93 et suiv. dans l'ouvrage de M. Cohen : « Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise. »

(7) Arrêté du 9.8.1947, « J.O. » du 23.

(8) Art. 13 de l'arrêté du 9.8.1947.

(9) Arrêté du 8.4.1959, « J.O. » du 14, complété par une circ. minist. du 29.6.1962, non parue au « J.O. ».

(10) Riom. 15.11.1969, Ann. Trib. 1961-117.

(11) Circ. minist. TR 16 du 13.5.1949, Rev. des C.E., n° 41-42, p. 72.

(12) Trib. pol. St-Denis 9.11.1965, Ann. Trib. 1966-86.

gnation est effectuée à la majorité des voix. En effet, le C.H.S. fonctionne comme une commission spéciale du C.E., ce dernier prend toutes ses décisions à la majorité des voix (13). C'est ainsi que, dans l'hypothèse où deux listes de candidats sont présentées, c'est celle qui obtient la majorité des votants (C.E. et délégués) qui est désignée. La majorité relative suffit lorsque cette liste est opposée à plusieurs.

Cette désignation majoritaire est obligatoire quand le comité d'entreprise existe. En aucun cas, l'employeur ne peut lui substituer d'office une élection ou toute autre désignation (14).

b) CAS DES ÉLUS AYANT DEUX MANDATS

Selon le ministre du Travail, un membre du Comité d'entreprise qui est également délégué du personnel ne peut disposer que d'une seule voix. S'il déclare voter en tant que membre du C.E., c'est son délégué du personnel suppléant qui dispose de la deuxième voix, et s'il déclare voter en tant que délégué du personnel, c'est son membre suppléant du C.E. qui dispose de la deuxième voix. S'il est absent, ses deux suppléants votent pour lui (11) (15).

c) ABSTENTION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est le président du comité d'entreprise. Le Président est tenu de s'abstenir lorsque le comité d'établissement désigne ses représentants au comité central d'entreprise (16).

De même, à notre sens, lors de la désignation des représentants du personnel au C.H.S.

d) RENOUVELLEMENT OBLIGATOIRE

La réglementation précise que les membres du C.H.S. sont désignés pour une durée d'un an, leur mandat est renouvelable. En conséquence, il est nécessaire d'exiger le renouvellement annuel des membres du C.H.S. Lors de ce renouvellement, un ou des membres du C.H.S. peuvent être réélus, mais il ne peut y avoir une reconduction tacite du mandat. De nouvelles candidatures peuvent donc être présentées chaque année.

Si, au cours de son mandat, un représentant du personnel démissionne du C.H.S., ou procède à une nouvelle désignation sans attendre, à notre avis, le renouvellement annuel.

II. - Activités du comité.

A - ENQUÊTES SUR LES ACCIDENTS

Le C.H.S. doit procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident ou chaque maladie professionnelle grave. Cette enquête peut être effectuée par un ou plusieurs membres du C.H.S. qui ont été désignés.

Est considéré comme grave chaque accident ou chaque maladie ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou qui aura révélé l'existence d'un danger

(13) Sur cette question, voir R.P.D.S. n° 268-269, août 1967, p. 197, fasc. 14 du man. jur.

(14) C'est à tort que la circulaire ministérielle du 13.5.1949 préconise des élections en cas de désaccord au sein du C.E.

(15) Circ. min. TR 10 du 7.5.1952 (non parue au « J.O. »).

(16) Cass. soc. 1.4.1952, Bull. p. 234, n° 319, Dr. Ouv. 1954-456.

grave, même si les conséquences ont pu être évitées.

Ainsi les membres d'un C.H.S. peuvent être chargés d'une enquête par exemple à la suite d'un début d'incendie ou d'un début d'explosion, même si ces accidents n'ont pas fait de victimes.

Dans la pratique, il arrive souvent que seul le chef de service de sécurité de l'entreprise participe à cette enquête. Nous considérons que ce procédé est contraire au texte. En effet, la fiche de renseignements sur l'accident doit être revêtue de la signature d'un représentant des salariés (voir p. 310). Il est donc évident que le signataire doit au moins participer à l'enquête.

B - INSPECTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Le C.H.S. doit « procéder à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection ».

Il s'agit là d'une **mission permanente**. A notre avis, le comité d'hygiène peut confier à certains membres du C.H.S. l'inspection permanente d'un secteur déterminé de l'établissement, ce qui permet un paiement du temps d'inspection.

Par ailleurs, nous estimons que les membres du C.H.S. doivent accompagner le médecin du travail lors de sa visite dans les ateliers, bureaux, chantiers (17).

L'inspection des ateliers, bureaux, chantiers permet de s'assurer que les prescriptions réglementaires sont respectées mais également de constater un risque d'accident ou une cause de danger, une nuisance dangereuse (par exemple ambiance sonore) ; une utilisation de produits dangereux ; etc.

Tous les faits constatés doivent être signalés non seulement au C.H.S. (voir ci-après) mais encore, le cas échéant, au service de prévention de la caisse régionale de Sécurité sociale et à l'inspecteur du travail.

Lorsqu'une entreprise est classée parmi les établissements dangereux, insalubres ou incommodes (18), les membres du C.H.S. ont intérêt à se mettre en rapport avec l'inspecteur des établissements « classés » à la préfecture pour connaître la réglementation et les mesures particulières de prévention applicables.

C - ORGANISATION DES SECOURS ET INFORMATIONS

Le C.H.S. est habilité à organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage.

L'instruction de ces équipes d'incendie et de sauvetage incombe à l'employeur. Nous estimons que dans ce domaine les membres du C.H.S. doivent veiller surtout à l'organisation des mesures prévoyant l'évacuation du personnel et sa protection.

Une mission particulière est dévolue au C.H.S., celle de développer par tous les moyens efficaces

(17) Sur cette question, voir R.P.D.S. n° 296, décembre 1969, fasc. 8 du man. jur.

(18) Sur le classement des « Etablissements dangereux, insalubres ou incommodes », se reporter à la brochure n° 1.001 du « J.O. », 26, rue Desaix, Paris-15^e. (Prix 20 F.)

le sens du risque professionnel. Une telle action devrait, à notre sens, s'exercer essentiellement dans le sens de l'instruction, de la formation professionnelle. Elle a été largement déviée pour développer « l'esprit de sécurité chez les travailleurs » comme si les victimes elles-mêmes étaient toujours responsables des accidents.

Les représentants du personnel au C.H.S doivent se montrer particulièrement vigilants à l'égard de certaine campagne dite de sécurité accompagnée ou non de concours et d'attribution de « primes ». C'est dans le cadre de l'information au personnel que les membres du C.H.S peuvent dénoncer certaines de ces pratiques qui tendent à inciter les salariés à ne pas déclarer des accidents bénins afin de diminuer le nombre d'accidents déclarés.

D - RÉUNIONS ET REGISTRES OBLIGATOIRES

Le C.H.S doit être réuni, autant que possible pendant le temps de travail, au moins une fois par trimestre (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail). En outre, il doit se réunir à la suite de tout accident qui entraîne ou qui peut entraîner des conséquences graves. Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de ces réunions. En cas de refus, il est passible de sanctions pénales (voir ci-après).

C'est au cours de ces réunions que le comité désigne parmi ses membres les personnes qui seront chargées d'une enquête ou d'une mission. Le C.H.S doit également désigner deux de ses membres (dont un représentant du personnel) pour assurer une liaison avec le comité technique régional de Sécurité sociale (19).

TENUE ET CONSULTATION DES REGISTRES

Lorsqu'un membre du C.H.S constate une infraction à la législation ou un danger imminent, il doit les consigner sur un registre spécial avec l'avis qu'il en a donné au chef du service de sécurité. Sur ce registre obligatoire doivent figurer également les procès verbaux des réunions du C.H.S, les rapports établis au cours d'une enquête ou d'une inspection et les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Tout membre du comité d'hygiène et de sécurité peut, à tout moment demander communication du registre des mises en demeure prévu par le code du travail (20). Il est à souligner que l'employeur est tenu d'informer les membres du C.H.S des injonctions qu'ils reçoivent de la caisse régionale de Sécurité sociale (21). Nous estimons que ces injonctions devraient figurer sur le registre des mises en demeure, ce dernier étant un moyen d'information.

Les membres du C.H.S peuvent consulter la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (22). Cette fiche doit comporter des renseignements sur l'établissement, notamment en ce qui concerne : l'hygiène générale et les facteurs d'ambiance, la nature des travaux et les produits utilisés : analyses, mesures et prélèvements (23).

Ainsi, la consultation de la fiche par le C.H.S doit

permettre non seulement d'avoir une vue générale sur les problèmes d'hygiène et de sécurité qui se posent, mais encore elle fournit des renseignements importants, par exemple le résultat des analyses de produits réputés dangereux.

Par ailleurs, le C.H.S doit fournir à l'inspecteur du travail une fiche de renseignements à l'occasion de tout accident grave, un rapport sur son activité, des renseignements statistiques (24). Cette fiche doit être signée par l'employeur et un représentant du personnel.

III. - Temps payé aux membres du C.H.S

Le temps passé aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le C.H.S, est, aux termes de l'article 7 du décret du 1^{er} août 1947, rémunéré comme temps de travail, c'est-à-dire sans perte de salaire.

Le Conseil des Prud'hommes de Givors a jugé « qu'il y a lieu de constater que l'article précité ne fixe aucune limitation de durée pour le temps consacré par les membres du comité d'hygiène et de sécurité à leurs fonctions » (26). Par conséquent, contrairement aux textes sur les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise, il n'y a pas de limite de 15 ou 20 heures.

En outre, si un membre du Comité est en même temps membre du Comité d'entreprise, son temps doit être payé en plus des 20 heures de fonction au titre de membre du comité d'entreprise (25).

Les représentants du personnel au C.H.S rencontrent parfois des difficultés pour obtenir le paiement des heures passées par exemple à l'inspection des ateliers, bureaux, chantiers, d'où l'intérêt de demander au C.H.S de confier en permanence des missions individuelles d'inspection. Dans certaines entreprises les membres du C.H.S ont obtenu un crédit d'heures pour exercer leur fonction. C'est ainsi que chez Renault les membres du C.H.S bénéficient de 15 heures par mois (Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon et Sandouville).

IV. - Sanctions pénales.

Le décret du 1^{er} août 1947 et les arrêtés relatifs aux C.H.S sont pris en application de l'article 67 du livre II du code du travail. Or, toutes infractions à cet article 67 entraînent pour le contrevenant une sanction pénale (26). Par conséquent, à chaque fois qu'il n'existe pas de C.H.S dans un établissement visé par le décret du 1-8-47, ou chaque fois que le mandat des membres du C.H.S n'a pas été renouvelé, ou chaque fois que l'employeur refuse de convoquer le C.H.S, le syndicat C.G.T. ou les élus du personnel peuvent porter plainte au Procureur de la République. (Voir l'article de M. Cohen dans ce même numéro.)

(19) Arrêté du 15.3.1948, « J.O. » du 17 et circ. TR 19-49 et SS 124 du 31.5.1949 non parue au « J.O. ».

(20) Art. 90 a du livre II du code du travail, R.P.D.S., n° 259-260, p. 287, fasc. 2 du man. jur.

(21) Lettre minist. n° 28-083 du 1.9.1966 ; B.J. n° 2, 1967, J. 4.

(22) Sur cette question, voir R.P.D.S. 296, décembre 1969, p. 275, fasc. 8 du man. jur.

(23) Instruc. minist. TE 3-70 du 30.6.1970, non parue au « J.O. ».

(24) Arrêté du 11.8.1947, « J.O. » du 4.9.1947 modifié par l'arrêté du 20.3.1957, « J.O. » du 14.4.1957 ; complété notamment par la circ. minist. TR 66-47 du 12.9.1947 non parue au « J.O. ».

(25) Prud. Givors, 28.4.1954, Dr. Ouv. 1960-90.

(26) Amende 60 à 360 F pour chaque infraction constatée (art. 173 du livre II du code du travail).

Le chômage intempéries dans le bâtiment et les travaux publics

CE QU'IL FAUT ENTENDRE PAR « INTEMPÉRIES »

En cas de chômage forcé par suite d'intempéries, des indemnités sont accordées aux travailleurs relevant du bâtiment et des travaux publics (exception faite des diverses activités dont les travaux se font à l'intérieur) (1).

L'article 2 de la loi du 21.10.1946 édicte : « Sont considérées comme intempéries, pour l'application de la présente loi, les conditions atmosphériques et les inondations, lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir. » (2).

Il a été jugé que si « le froid vif et le vent » rendent le travail dangereux sinon impossible, un ouvrier peut à bon droit refuser de travailler. L'employeur qui licencie ce travailleur doit lui verser l'indemnité compensatrice de préavis (3).

QUI DÉCIDE DE L'ARRÊT DU TRAVAIL ?

L'arrêt du travail est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier, après consultation des délégués du personnel. Une déclaration signée par ces personnes doit être adressée dans les 48 heures à la caisse de congés payés.

Dans la pratique, la décision de l'employeur est prise en fonction des difficultés rencontrées dans

l'utilisation des matériaux et non pas en fonction des conditions atmosphériques qui rendent le travail dangereux ou qui sont néfastes à la santé des salariés.

La date de reprise du travail est décidée par l'entrepreneur ou le représentant du maître de l'œuvre sur les chantiers ; elle est portée à la connaissance des travailleurs par un avis affiché au siège ou bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier.

Nous pensons que les délégués du personnel doivent insister pour que d'autres moyens d'information (téléphone, télégraphe) soient utilisés pour les ouvriers demeurant loin du chantier (4).

CONDITIONS EXIGÉES POUR LE PAIEMENT :

JUSTIFIER DE DEUX CENTS HEURES DE TRAVAIL

Les salariés et apprentis du Bâtiment et des Travaux publics ont droit aux indemnités de chômage-intempéries, s'ils justifient avoir accompli deux cents heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent l'arrêt du travail pour intempéries, chez un ou plusieurs employeurs des professions du Bâtiment et des Travaux publics bénéficiant du régime des intempéries.

Lorsque l'ouvrier a changé d'employeur, il justifiera de ces deux cents heures auprès de son entrepreneur par la présentation de ses bulletins de paie et de ses certificats de journées indemnisées pour intempéries, certificats que tout patron est tenu de remettre au salarié qui quitte l'entreprise.

PÉRIODES ASSIMILÉES A DU TRAVAIL

Pour le calcul de ces deux cents heures, sont considérées comme périodes d'incapacité temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (à l'exclusion des maladies non professionnelles) (5), les périodes de stage dans un centre de formation professionnelle du Bâtiment (six mois de stage correspondant à deux cents heures et trois mois à cent heures). On ne tient aucun compte des stages inférieurs à trois mois.

Pour les jeunes travailleurs du bâtiment libérés du service militaire moins de deux mois avant le début des intempéries, les heures de travail effectuées

(1) Le champ d'application concerne :

1. Les travailleurs dont le numéro d'immatriculation de leur employeur à la Sécurité sociale, numéro qui doit obligatoirement figurer sur les bulletins de paie, commence par l'un des groupes de trois chiffres énumérés ci-après : 330, 331, 332 (à l'exception des entreprises de fabrication de décors de théâtre) ; 333, 334, 335 (à l'exclusion de : installation de chauffage central, ventilation, de climatisation ou d'isolation) ; 336 (à l'exclusion de : pose de linoléum, de linocrusta et autres revêtements plastiques et d'installations diverses) ; 337 (seulement la pose d'enseignes, stores) ; 338, 340 à 349 (à l'exclusion de : travaux et installations thermiques industrielles et de construction de chambres froides, principalement en maçonnerie).
2. Aux carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés aux bâtiments et aux Travaux publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics.
- (2) Loi n° 46-2299 du 21.10.1946, « J.O. » du 22 ; complétée par le décret n° 63-131 du 16.2.1963, « J.O. » du 17, modifié par le décret n° 69-624 du 14.6.1969, « J.O. » du 18 et la circ. minist. TMO du 25.4.1963, dr. ouv. 1963-230.
- (3) Cass. soc. 13.12.1967, sté Ventre c/ Conigliaro (inédit).

(4) Cette question peut être résolue par voie conventionnelle.
(5) Circ. minist. MO 67 du 6.5.1947, non parue au « J.O. ».

par eux dans cette profession immédiatement avant leur incorporation peuvent être prises en compte pour le calcul des deux cents heures dans la limite totale de deux mois, y compris la période de travail précédant l'intempérie.

CHOMAGE AU COURS DES DERNIERS MOIS

Lorsque des ouvriers ont subi une période de chômage peu de temps avant une période d'intempéries, il n'est pas possible d'assimiler ce chômage à du travail pour le calcul des deux cents heures.

Le ministre du Travail avait admis que l'on pourrait par contre faire abstraction de cette période. La Cour de cassation s'est prononcée contre cette interprétation libérale, refusant de prolonger le délai de deux mois du temps de chômage (6). Toutefois, les caisses examinent chaque cas particulier. Les intéressés ayant été au chômage avant les intempéries ont tout intérêt à demander le bénéfice des indemnités s'ils n'ont pas quitté leur profession du bâtiment durant les deux mois précédant l'arrêt de travail.

ABSENCE POUR MALADIE

Les ouvriers absents du chantier pour cause de maladie ou d'accident du travail au moment où débute une période d'intempéries peuvent être admis au bénéfice des indemnités journalières dès que cesse leur prise en charge par la Sécurité sociale, sous réserve qu'ils fournissent toute justification utile.

DÉBUT ET DURÉE DU VERSEMENT

L'indemnité de chômage-intempéries est due pour chaque heure perdue à partir de la troisième au cours d'une même semaine.

S'il y a plusieurs arrêts dans une même semaine, seules deux heures pourront être déduites de l'indemnisation.

Si le même arrêt de travail se prolonge au-delà d'une semaine, le délai de carence reste réduit à deux heures.

L'indemnisation est limitée à un maximum de soixante jours habituellement consacrés au travail, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, ces soixante jours n'étant pas forcément continus.

L'indemnité est payée aux travailleurs par l'entreprise qui les emploie et dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

L'indemnité cesse d'être due à partir de la date de réouverture du chantier, même si l'ouvrier n'a pas repris le travail à cette date.

CALCUL DES INDEMNITÉS

Pour chaque jour de chômage-intempéries, l'indemnité est égale aux trois quarts du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail par jour, selon la durée de travail en vigueur dans l'entreprise et dans la limite d'un maximum de huit heures par jour.

Les trois quarts du salaire de huit heures correspondent donc à six heures de salaire.

Le salaire horaire qui sert de base au calcul des indemnités est celui perçu par le travailleur à la veille de l'interruption du travail ; il doit comprendre, le cas échéant, les primes de rendement, à l'exclusion de primes représentatives de frais ou de risques et des majorations pour heures supplémentaires.

Toutefois, le montant horaire de l'indemnité ne doit pas excéder le salaire horaire plafond soumis aux cotisations de Sécurité sociale de 6,5 % (Ex. : 8,70 F au 1.1.1970).

Par ailleurs, notons que le **versement des indemnités intempéries n'entraîne pas la perte des indemnités de grand déplacement.**

SITUATION DU SALARIÉ

Les travailleurs en chômage-intempéries sont tenus de rester à la disposition de l'entreprise qui les employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier, mais les délégués doivent veiller à ce qu'un accord consacre le principe de ne pas faire déranger inutilement les travailleurs, surtout s'ils demeurent loin du chantier.

Les ouvriers perdent leur droit à l'indemnisation dans le cas où ils refuseraient d'exécuter les travaux qui leur seraient demandés par leur entreprise si l'accomplissement de ces travaux peut avoir lieu pendant les intempéries (7) notamment en atelier ou bureau.

L'employeur qui occupe l'ouvrier doit lui maintenir, pendant la durée des travaux, le salaire qu'il percevait avant l'arrêt de travail dû aux intempéries. Les heures ainsi rémunérées ne font pas partie des heures chômées donnant lieu à l'indemnisation, ni du maximum de 60 jours indemnisés.

RÉCUPÉRATION

L'entreprise ne peut pas, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître de l'œuvre dans les chantiers de travaux publics, licencier un travailleur au cours de la période d'inactivité du chantier sur lequel celui-ci est occupé (8).

Le patron a la faculté de faire récupérer, dans un délai de 12 mois, les heures perdues pour intempéries. **Cette possibilité de récupération ne concerne que les heures perdues en dessous de 40 heures, c'est-à-dire que les heures supplémentaires ne sont pas récupérables.**

Lorsqu'un salarié n'a pas personnellement subi un arrêt de travail, l'employeur est tenu de lui verser la majoration des heures supplémentaires correspondant aux heures effectuées lors de la période de « récupération » (9).

Il est à souligner que des conventions collectives peuvent stipuler que la récupération des heures perdues ne s'applique pas aux heures perdues pour intempéries (10).

(7) Cass. soc. 13.3.1968, Bull. p. 135, n° 158.

(8) Art. 5 du décret du 16.8.1949, « J.O. » du 15.9, dr. ouv. 1949-538.

(9) Cass. soc. 12.2.1970, Bull. p. 83, n° 109.

(10) C'est le cas pour la convention collective du Bâtiment et des Travaux publics de la région du Limousin.

(6) Cass. soc. 22.11.1957, Bull. p. 799, n° 1116, dr. ouv. 1958-143.

(suite de la page 288)

ASSEDIC**TRAVAILLEURS FRONTALIERS**

Depuis le 1^{er} novembre 1970, pour prétendre au bénéfice des allocations A.S.S.E.D.I.C., les travailleurs frontaliers doivent justifier de 91 jours (ou 520 h.) d'activité

dans une ou des entreprises situées dans la zone frontalière d'un état limitrophe.

Par ailleurs, le montant des allocations, versées aux travailleurs ayant exercé en Allemagne ou en Suisse, est calculé sur la base des deux tiers de la rémunération perçue au cours des trois derniers mois. (Cir. U.N.E.D.I.C., n° 70.34 du 28.10.70.)

SÉCURITÉ SOCIALE**Accidents du travail****RENTE AUX ASCENDANTS**

Aux termes de l'article 454 du Code de la Sécurité sociale, lorsque la victime laisse conjoint et enfant, l'ascendant n'a droit à une rente que s'il établit qu'il était à la charge de la victime au moment de l'accident, c'est-à-dire qu'il recevait de celle-ci des subsides en espèces ou en nature et qu'il en avait besoin pour vivre.

Lorsque la victime n'a ni conjoint ni enfant, l'ascendant a droit à une rente s'il établit qu'il aurait pu obtenir de la victime une pension alimentaire. (Cass. soc. 5.5.1970, Bull., p. 253, n° 310.)

**RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE
PAR CORRESPONDANCE**

La prise en charge des frais de rééducation professionnelle par correspondance n'est pas reconnue par les textes. Doit donc être refusée la demande de remboursement des frais engagés dans un tel cas. (Lettre minist. n° 1098 S 2, n° 276/70 du 20 mai 1970, bureau P 1.)

REVALORISATION DES RENTES

• **GABON.** — La législation de la République gabonaise a prévu la revalorisation des rentes d'accidents du travail dans certaines conditions.

La caisse gabonaise de prévoyance sociale a été chargée du paiement de ces majorations. Afin d'obtenir l'examen de leur situation au regard des dispositions considérées, il appartient aux intéressés d'adresser une demande à cet organisme : B.P. 134 à LIBREVILLE.

• **CONGO.** — Pour la majoration des rentes d'accidents du travail survenus au Congo, s'adresser à la Caisse Nationale de Prévoyance sociale, à BRAZAVILLE, Congo.

Cotisations**PRIME DE PANIER DE NUIT**

Les primes de panier versées par un garage à ses veilleurs de nuit qui effectuent un service continu de 19 à 7 heures du matin, au cours duquel ils prennent effectivement un repas supplémentaire sur place en sus des repas traditionnels, doivent être exclues de l'assiette des cotisations. (Cass. soc. 18.6.1970, U.R.S.S.A.F. Paris c/S.A.R.L. Garage de St-Mandé; Cass. soc. 21.1.1970, Bull. n° 45, p. 33; Cass. soc. 30.4.1969, Bull. n° 285, p. 237.)

PRIME DE RESPONSABILITÉ

La prime « de risques » allouée par un négociant en boissons à ses chauffeurs-livreurs, en vue de les dédommager des pertes de marchandises en court de transport, erreurs, vols ou bris de bouteilles dont ils doivent le remboursement à leur employeur, ne peut être considérée comme étant réellement utilisée conformément à son objet et ne saurait, par suite, être déduite de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dès lors que l'employeur n'a jamais demandé à ses livreurs le remboursement des pertes constatées en comptabilité. (Cass. soc. 3.6.1970, U.R.S.S.A.F. Arras c/Rogez.)

EXONÉRATION - TIERCE PERSONNE

Sont exonérées de la cotisation patronale pour l'emploi d'une tierce personne, sur leur demande, les personnes âgées de 70 ans au moins ou grands infirmes bénéficiaires de l'aide sociale, et qui vivent absolument seules.

Est dorénavant considérée comme vivant seule, et ouvre droit à l'exonération, la personne qui se trouve dans l'une des situations suivantes :

— lorsqu'elle vit avec son conjoint et que celui-ci est lui-même bénéficiaire de l'exonération en raison de son état d'invalidité ;

— lorsqu'elle vit avec des membres de sa famille (conjoint, ascendants ou descendants), mais que ceux-ci, du fait de leurs obligations professionnelles ou scolaires, ne peuvent l'assister d'une manière constante dans l'accomplissement des actes ordinaires de l'existence ;

— lorsqu'elle vit avec ses enfants mais que ceux-ci, en raison de leur âge, ne peuvent lui prêter assistance. (Cir. n° 61-198 du 7.9.1970, B.J. n° 45-1970, C 2.)

RÉGIME E.D.F. - G.D.F.

La répartition des cotisations d'assurances sociales dans le régime des industries électriques et gazières est modifiée, avec effet du 1^{er} août 1970 (arrêté du 9 octobre 1970, « J.O. » du 29 novembre).

Pour le personnel la cotisation est fixée à 2,50 % dont 1 % sur la totalité du salaire perçu. La part de « l'employeur » est fixée à 9,35 %, dont 2 % sur la totalité des rémunérations versées.

Faute inexcusable**EMPLOI DES MINEURS DE 18 ANS**

Commet une faute inexcusable, l'employeur qui fait travailler des mineurs de moins de 18 ans sur des machines outils sans autorisation de l'inspecteur du travail. Ainsi jugé dans une espèce où un jeune de 15 ans avait été blessé en travaillant sur une fraiseuse. (Cass. soc. 18.1.1968, Bull. n° 43, p. 36; Cass. soc. 17.10.1963, Bull. n° 705, p. 585.)

Indemnités journalières**PRISE EN CONSIDÉRATION
DES RAPPELS DE SALAIRES**

Les rappels de rémunération, versés à la suite d'une augmentation générale des salaires remontant à plusieurs mois, ne peuvent être pris en considération, pour le calcul des indemnités journalières, tant que la régularisation des cotisations s'y rapportant n'est pas intervenue. (Lettre minist. n° 1581 du 6.7.1970, bureau P 1.)

Rappelons que les sommes ayant donné lieu à une régularisation se répartissent sur une période d'une durée égale à laquelle s'applique la régularisation effectuée et qui suit immédiatement cette dernière période.

**SAISSABILITÉ AU PROFIT
D'ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS**

Les indemnités journalières dues à un assuré social hospitalisé, même au titre de l'aide sociale, ne peuvent

en aucun cas être versées directement à l'établissement hospitalier par la caisse primaire. En effet, aucun texte ne permet à cette dernière d'effectuer un tel versement au profit d'un hôpital ou hospice. Il appartient à l'établissement considéré de réclamer à l'assuré le versement desdites indemnités ou d'utiliser la procédure de saisie-arrêt sur les salaires. (Lettre minist. n° Ga 2626, 20.7.1970, bureau P 2.)

Allocation de logement

RETARD DANS LE VERSEMENT DU LOYER

La liquidation définitive de l'allocation de logement est faite à la fin de la période de douze mois débutant le 1^{er} juillet de chaque année, en fonction du loyer effectivement acquitté durant cette période de référence. L'allocation n'est pas versée à l'allocataire qui n'a payé le loyer afférent à cette période qu'après la fin de celle-ci. (Cass. soc. 27.5.1970, bull. p. 297, n° 365.)

Capital-décès

REPRISE D'UNE FAIBLE ACTIVITÉ APRÈS ACCIDENT

Lorsque le titulaire d'une rente de plus de 66 % d'incapacité permanente (I.P.P.) a repris une faible activité, le Ministère admet que le salaire de base servant au calcul du capital-décès soit celui perçu avant l'accident, si cette solution s'avère plus avantageuse. (Lettre minist. n° GA 2437 du 8.4.1970, BJ n° 35-1970 H 3.)

DIVERS

Logement

DROIT DE REPRISE ET PERSONNES AGÉES

L'article 22 bis de la loi du 1^{er} septembre 1948 précise que le droit de reprise sans relogement, ne peut pas être exercé par le propriétaire au profit d'un bénéficiaire âgé de moins de soixante-cinq ans, contre l'occupant dont les ressources annuelles sont inférieures à 15.000 F, qui, à la date du congé, est âgé de plus de soixante-dix ans et occupe effectivement les lieux.

Les ressources annuelles de 15.000 F doivent s'entendre en revenus bruts avant toute déduction fiscale. (Trib. de Gde Instance, Paris, 26.1.1970, Gaz. Pal. 4.8.1970.)

SURSIS AUX EXPULSIONS

Les mesures tendant à surseoir à l'expulsion malgré un jugement définitif, des locataires ou occupants, entre le 1^{er} décembre et le 15 mars de l'année suivante, sont prorogées jusqu'au 1^{er} juillet 1973. (Loi n° 70-599 du 9 juillet 1970, « J.O. » du 10.)

Successions

DROITS DE MUTATION DES HANDICAPÉS PHYSIQUES

L'abattement de 200 000 F sur la part de tout héritier, légataire ou donataire incapable de travailler dans des conditions normales, du fait d'une infirmité physique ou mentale existant au jour de la donation ou de l'ouverture de la succession, n'est applicable que si elle n'a pas donné lieu au versement d'une pension en compensation de l'invalidité constatée.

Il en est ainsi notamment en ce qui concerne les invalides de guerre et les victimes civiles de la guerre qui reçoivent une pension. Ils bénéficient, s'ils sont mutilés au moins à 50 %, d'une réduction limitée à 2 000 F. (Réponse ministérielle J.O.A.N. du 10.4.1970, n° 8620, p. 919.)

Taux d'alcoolémie

PRÉLÈVEMENT SANGUIN PAR UN MÉDECIN

Le taux légal d'alcoolémie est actuellement de 0,8 g

Assurance maternité

REPOS PRÉNATAL A L'ÉTRANGER

En matière d'assurance maternité, la Caisse de Sécurité sociale exerce dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie et sous les mêmes sanctions un contrôle destiné notamment à vérifier si le repos prénatal est effectivement pris.

Jugé que ne devaient pas être versées les indemnités journalières afférentes aux premiers jours de repos prénatal d'une assurée séjournant alors à l'étranger. Les prestations de l'assurance maternité ne pouvaient pas être servies pour une période de repos passé à l'étranger en raison du caractère territorial de la législation de Sécurité sociale. (Cass. soc. 3.6.1970, B.J. n° 43.1970 F 4.)

Assurance volontaire

RADIATION ET NOUVELLE ADMISSION

Les assurés volontaires radiés sur leur demande ou pour non-paiement des cotisations, conservent la possibilité d'être à nouveau admis à l'assurance volontaire.

Toutefois, les intéressés sont dans l'obligation d'acquiescer rétroactivement les cotisations (dans la limite de 5 années) pour la période où ils ne relevaient plus de l'assurance volontaire, sauf, s'ils relevaient pendant cette période d'un régime obligatoire d'assurance maladie. (Lettre minist. 21.10.1970, B.J. n° 44-1970, M 1.)

par litre de sang et peut entraîner, pour le conducteur de véhicule qui dépasse ce taux, une condamnation pour conduite de véhicule sous l'empire d'un état alcoolique.

Le prélèvement sanguin permettant de rechercher le taux d'alcoolémie doit, conformément aux articles R 20 à R 25 du Code des débits de boissons, être fait par un médecin, cette pratique constituant pour le conducteur une garantie.

Dès lors, un prélèvement sanguin effectué par une aide-soignante ne présente pas cette garantie. Il ne peut pas être pris en considération pour faire la preuve de l'état alcoolique du conducteur. (Cour d'Appel de Paris, 13^e Ch., 9 mai 1970, Gaz. Pal. 18.9.1970.)

Pêche fluviale

PÉRIODES D'INTERDICTION

Un décret du 15.10.1970, modifie les périodes d'interdiction de la pêche fluviale dans les cours d'eau de deuxième catégorie et de première catégorie (pêche au saumon et ombre commun).

Ce texte réglementaire fixe également la longueur des poissons et écrevisses qui doivent être rejetés à l'eau. (Décret n° 70.958 du 15.10.1970, « J.O. » du 23.)

Redevance ORTF

NOMBRE DES EXONÉRATIONS

Au 31 décembre 1969, 11,38 % des débiteurs de la redevance radio étaient exonérés du paiement (659.419 sur 5.792.937) et 1,14 % seulement des débiteurs de la redevance télévision étaient exonérés (116.409 sur 10.153.180). (Réf. min. « J.O. » Débats AN 3.10.1970, p 4077, n° 13391.) Rappelons que les pensionnés vieillesse de Sécurité sociale sont exonérés de la redevance radio et télévision si leurs ressources ne dépassent pas le plafond requis pour l'allocation du F.N.S., soit actuellement 4 500 F pour une personne seule et 6 750 F pour un ménage.

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.
 — Parents enfant infirme : 1.710 F par mois (1 enf. à charge) + 342 F par enf. à ch. au foyer.

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 : 649,60 F
Alloc. accord interprofessionnel : 1,70 F de l'heure
Intempéries bâtiment : plafond indemnité horaire : 8,70 F.

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 : 0,1725 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 = 3,69 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 Caisses 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

Passeport : 50 F, durée cinq ans

Vignette auto :
 — moins de 5 ans : jusqu'à 4 CV = 60 F ; de 5 à 7 CV = 90 F ; de 8 à 11 CV = 240 F
 — 5 à 20 ans : 30 F, 45 F, 120 F et 150 F
 — 20 à 25 ans : 30 F quelle que soit la puissance

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations (zone 0 %) :
 — d'éducation spécialisée = 197,25 F par mois
 — maternité = 394,50 F par fraction
 — prénatales = 86,79 F par mois

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 = 0,302 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 = 3,75 F
 — Papier-carton = 3,81 F
 — Verre (fabrication mécanique) = 3,87 F
Rémunération mensuelle garantie par conv. :
 — Banques (titulaires) = 724,42 F
 — Imprimerie et ind. graphiques = 800 F
 — Lait (industrie) = 700 F
 — Pâtes alimentaires (ind.) = 800 F
 — Pétrole = 1.200 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 28 F ; autres lieux 24 ou 25 F
Indemnité journalière maladie :
 — maxim. 25 F ; minim. 4,52 F
 — majorée : 33,33 F
Indemnité journalière A.T. :
 — maxi : 90 F, et à partir du 29^e jour : 120 F
Major. tierce personne : 9.957,10 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. :
 — montant : 1.250 F
 — ressources autorisées : 4.500 F ou 6.750 F
 — limite recours enfants : 1.095 F par mois pour 1 pers. seule ; 1.825 F (ménage sans enf.) ; + 365 F par enfant à charge
Pensions :
 — Minimum annuel : 1.750 F
 — Maximum : 7.200 F à 65 ans
 — Reversion : ressources aut. 2.750 F par an

ZONES

A.F. - Salaires 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) |
| Chômage intempéries (Bâtim. et T.P.) | N° 308, p. 311 (fasc. 11) |
| Comités hygiène et sécurité | N° 308, p. 307 (fasc. 8) |
| Congés payés : le régime légal des 4 semaines | N° 289-290, p. 99 (fasc. 7) |
| Congés pour événements de famille | N° 300, p. 77 (fasc. 3) |
| 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) |
| 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) |
| — Conjointes survivants | N° 303, p. 165 (fasc. 3) |
| — Valeurs du point | N° 298, p. 47 (fasc. 3) |

| | |
|-------------------------------------------|---------------------------|
| Sanctions pénales (employeurs poursuivis) | N° 308, p. 289 (fasc. 43) |
| 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. 26) |
| Assurance invalidité | N° 304, p. 177 (fasc. 23) |
| 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) |
| Soins et prothèses dentaires | N° 308, p. 303 (fasc. 20) |

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.

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

TABLEAU N° 3

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

| | |
|------------------------------------------|------------|
| 259 articles national (134,1 à 139,2) | = + 3,80 % |
| Budget C.G.T.-C.S.C.C. (693,34 à 729,80) | = + 5,25 % |
| S.M.I.C. (3,27 à 3,50) | = + 7,03 % |
| Revenu ouvrier 2 enf. (257,2 à 275,3) | = + 7,03 % |

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 | | | | | | | | |
| Octobre .. | 3,27 | | 291,3 | 256,2 | 1968 | | | |
| Novembre .. | 3,27 | | | | 1 ^{er} trim. | 58,13 | 51,46 | 198 |
| Décembre .. | 3,27 | | | | 2 ^e trim. | 58,94 | 53,36 | 201 |
| | | | | | 3 ^e trim. | 62,02 | 54,58 | 209 |
| | | | | | 4 ^e trim. | 63,82 | 56,26 | 213 |
| 1970 | | | | | 1969 | | | |
| Janvier | 3,27 | | 298,4 | 257,2 | 1 ^{er} trim. | 64,75 | 56,83 | 218 |
| Février | 3,27 | | | | 2 ^e trim. | 63,11 | 58,28 | 216 |
| Mars | 3,36 | 3,36 | | | 3 ^e trim. | 67,69 | 58,87 | 217 |
| Avril | 3,36 | 3,36 | 307,2 | 264,1 | 4 ^e trim. | 70,28 | 60,44 | 219 |
| Mai | 3,36 | 3,36 | | | 1970 | | | |
| Juin | 3,36 | 3,36 | | | 1 ^{er} trim. | 72,23 | 62,01 | 220 |
| Juillet | 3,50 | 3,42 | 314,5 | 269,8 | 2 ^e trim. | 74,11 | 63,19 | 222 |
| Août | 3,50 | 3,42 | | | 3 ^e trim. | 74,22 | 63,62 | 224 |
| Septembre .. | 3,50 | 3,42 | | | | | | |
| Octobre | 3,50 | 3,42 | | 275,3 | | | | |
| Novembre .. | 3,50 | 3,42 | | | | | | |
| Décembre .. | 3,50 | 3,42 | | | | | | |

TABLEAU N° 3

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

| DATES | CGT | CFDT | FO | UNAF | CNAPP | 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 | 1 998,59 | 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 | 1 993,91 | 132,0 | 133,9 |
| Novembre .. | | 374,0 | 693,23 | 1 659,11 | 2 004,80 | 132,8 | 134,6 |
| Décembre .. | | 374,8 | 695,28 | 1 668,93 | 2 012,72 | 133,0 | 135,0 |
| 1970 | | | | | | | |
| Janvier | 693,34 | 378,3 | 701,31 | 1 677,20 | 2 019,57 | 134,1 | 136,1 |
| Février | | 380,2 | 704,04 | 1 682,22 | 2 041,73 | 134,7 | 137,0 |
| Mars | | 381,6 | 706,61 | 1 687,63 | 2 047,06 | 135,2 | 137,5 |
| Avril | 706,78 | 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 .. | | 391,5 | 724,88 | 1 738,18 | 2 131,06 | 138,7 | 140,5 |
| Octobre | 729,80 | | 729,80 | 1 745,52 | 2 138,64 | 139,2 | 141,2 |

TABLEAU N° 4 (Base 100 en janvier 1957)

| 1970 | | | | | | | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Septembre .. | | 229,75 | 254,74 | 244,37 | 266,88 | 197,4 | 200,0 |
| Octobre | 260,98 | | 256,47 | 245,40 | 267,63 | 198,17 | 201,0 |