

JANVIER 1971

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

	Pages
● L'actualité juridique	2
● DROIT SYNDICAL : La mission générale de représentation du délégué syndical par Maurice COHEN	5
● SÉCURITÉ SOCIALE : Que faire en cas de maladie professionnelle non reconnue ? par Jacques VARIN	11
● DURÉE DU TRAVAIL : Le régime légal des 40 heures par Max PETIT	13
● LOGEMENT : L'expropriation pour cause d'utilité publique par Yvette GAUTIER	19
● SALAIRES : Barème de la saisie-arrêt	25
● L'HOSPITALISATION.....	27
● Chiffres et taux en vigueur ..	31
● Budgets-types et indices des prix	32

N° 309

27^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

“ La Revue Pratique de Droit Social ” présente à tous ses abonnés ses meilleurs vœux de succès, en 1971, dans la défense juridique des travailleurs.

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

T R A V A I L

Durée du travail

CONDAMNATION PÉNALE POUR NON-RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE

En faisant travailler le dimanche, un salarié qui a déjà travaillé les six jours précédents, l'employeur commet une contravention à l'article 31 du livre II du code du travail.

En outre, l'horaire affiché dans l'entreprise ne prévoyant pas le travail du dimanche, l'employeur doit également être condamné pour infraction au décret d'application de la loi des 40 heures. (Trib. police Roanne, 17.7.1970, Syndicat C.G.T. des papeteries de Navarre c/ Coty : 300 F d'amende et 500 F au Syndicat partie civile.)

Sur le repos hebdomadaire, voir la R.P.D.S. n° 199, fasc. 4 du man. jur.

Faute grave

UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE A DES FINS PERSONNELLES

Le fait pour un inspecteur des ventes d'utiliser un véhicule de la Société, pour ses besoins personnels, sans autorisation expresse de son employeur, et de laisser ce véhicule à l'abandon dans une rue de la ville où il avait fait l'objet d'une tentative de vol, est une faute

suffisamment grave pour priver le salarié des indemnités de rupture (cass. soc. 8.10.1970, Jourda c/ Sté Massimi).
Sur la faute grave du salarié, voir la R.P.D.S. n° 244, fasc. 9 du man. jur.

Grève

SUBSTITUTION D'AUTORITÉ

Pour avoir refusé d'exécuter des bons de commande transmis par un chef de service en invitant ce dernier à s'adresser au délégué du personnel, un salarié gréviste avait été licencié sur le champ. La Cour de cassation vient de confirmer l'arrêt qui avait débouté le salarié de ses demandes en paiement des indemnités de rupture, sous prétexte que son attitude « tendait à substituer à

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.)

l'autorité de son chef direct, celle du délégué du personnel et créait dans l'entreprise un grave désordre » (cass. soc. 15.4.1970, Sté Antillaise frigorifique).

Nous ne saurions approuver cet arrêt très restrictif qui d'ailleurs n'a pas répondu à l'un des moyens invoqués par le salarié et selon lequel « la grève suspend le contrat de travail et pendant la suspension, chacune des parties se trouve dispensée de remplir les obligations qui lui incombent, à savoir, les employés de fournir un travail et les employeurs de verser un salaire ».

Sur le droit de grève, voir la R.P.D.S. n° 241, fasc. 12 du man. jur.

Droit de grève

DÉBRAYAGES

Des arrêts de travail alternés et répétés ne constituent pas pour autant un abus du droit de grève car aucun texte ne réglemente les formes des arrêts de travail constituant une grève.

Sans être abusif, il est certain que l'exercice du droit de grève doit être aussi efficace que possible et le fait de limiter l'exercice au seul cas où il n'entraîne pas de trouble sérieux dans l'entreprise aboutirait à amputer de manière anormale ce droit légalement reconnu (Prud. Lyon, 18 mars 1969, Dr. Ouv. 1970-353).

Sur le droit de grève dans le secteur privé, voir la R.P.D.S. n° 241, fasc. 12 du man. jur.

ASSEDIC

PLAFOND COTISATION

Le montant maximum de la rémunération soumis à cotisation de l'assurance chômage ASSEDIC est fixé à 83.160 F par an soit 6.930 F par mois (circ. UNEDIC n° 70-41 du 22.12.1970).

SÉCURITÉ SOCIALE

Accidents du travail

TRAVAILLEURS IMMIGRÉS ET PERTE DE SALAIRE DES INTERPRÈTES BÉNÉVOLES

Les travailleurs étrangers qui assistent leurs compatriotes victimes d'accidents du travail, comme interprètes bénévoles, au cours de l'enquête légale, peuvent obtenir le remboursement des pertes de salaire ainsi subies en remplissant l'imprimé S.6105. Les intéressés sont en effet assimilés à des témoins ordinaires. (Lettre minist. n° 651, 4 août 1970, bureau P 1.)

Assurance vieillesse

RACHAT DES COTISATIONS

En application de la loi du 13 juillet 1962 (« J.O. » du 14), la faculté d'opérer des versements de rachat des cotisations d'assurance vieillesse est à nouveau accordée à certaines catégories de salariés. (Décret n° 70.1198 et arrêté du 17.12.1970, « J.O. » du 20).

Les demandes de rachat sont recevables jusqu'au 31 décembre 1972.

Elles concernent notamment :

- les salariés pour les périodes comprises entre le 1^{er} juillet 1930 et la date à laquelle l'affiliation de leur catégorie professionnelle a été rendue obligatoire (cadres, V.R.P., etc.) ;

REVALORISATION - ALLOCATAIRES DE PLUS DE 60 ANS

Le conseil d'administration de l'UNEDIC a décidé de revaloriser de 9 % les salaires de référence servant au calcul des allocations ASSEDIC. Toutefois la revalorisation de 4 % qui a pris effet le 6.7.1970 s'impute sur cette augmentation de 9 %.

Cette revalorisation s'applique aux allocataires nés au plus tard le 31 décembre 1909 et dont les prestations sont calculées intégralement sur les rémunérations perçues antérieurement au 1^{er} janvier 1970.

Cette décision prend effet à compter du 4 janvier 1971 (circ. UNEDIC, n° 70.39 du 4.12.1970).

Comité d'entreprise

CAISSES D'ÉPARGNE ORDINAIRES - OBLIGATION

Les caisses d'épargne ordinaires sont des « établissements d'utilité publique » constituées sous un régime autonome et à ce titre, l'article 1^{er} de l'ordonnance du 22 février 1945 modifié, concernant l'obligation de constituer un comité d'entreprise, leur est applicable (Cons. Etat, 10 avril 1970, Caisse d'Épargne et de Prévoyance de Rouen, Rec. p. 241). Sur ce point, voir M. Cohen, p. 70, supplément page 8.

Dockers

INDEMNITÉ DE GARANTIE

Depuis le 1^{er} novembre 1970 l'indemnité journalière des ouvriers dockers professionnels est fixée à 8 F par vacation, soit 16 F par jour. (Arrêté du 17.12.1970, « J.O. » du 20.12.)

Cotisations

PLAFONDS APPLICABLES POUR 1971

Les plafonds dans la limite desquels les salaires sont soumis à cotisation sont fixés, pour 1971 (décret n° 70.1205 du 22.12.1970, « J.O. » du 23), aux taux suivants (en francs) :

Trimestre	4.950
Mois	1.650
Quinzaine	825
Quatorzaine	760
Semaine	380
Jour	76
Demi-journée (5 h maximum) ..	38
Heure	9,50

Rappelons que la cotisation de 1 % est calculée sur la totalité du salaire perçu, non plafonné.

Prestations familiales

ALLOCATION D'ORPHELIN

Une nouvelle prestation familiale — l'allocation d'orphelin — vient d'être instituée en faveur des enfants orphelins de père ou de mère ou dont la filiation n'est établie qu'à l'égard de sa mère. Lorsque l'enfant est un orphelin double, l'allocation sera servie à la personne qui en assumera la charge effective et permanente. Un

décret fixera les conditions et les modalités d'application relatives à cette allocation. (Loi n° 70-1218 du 23.12.1970, « J.O. » du 25).

Allocation de loyer

A compter du 1^{er} janvier 1971, la condition du loyer maximum est supprimée. (Décret n° 70.1041 du 6.11.1970, « J.O. » du 10.) En conséquence l'allocation de loyer peut être attribuée quel que soit le montant du loyer acquitté, dans la limite de 1.800 F par an (2.394 F si plus de deux personnes).

DIVERS

H. L. M.

CHARGES LOCATIVES

Les charges locatives dues par les locataires des H.L.M. étant énumérées par l'article 38 de la loi du 1.9.1948 modifiée, c'est à tort qu'une société coopérative d'H.L.M. comprend dans les charges et prestations dues par ses locataires, l'amortissement d'une installation thermique et le profit d'exploitation réalisé par l'entreprise concessionnaire de chauffage, lesquels ne sont pas susceptibles d'être récupérées sur les locataires. (Trib. Gde Instance Versailles, 14.10.1970, Gaz. Pal. 24.11.1970.)

Loyers

CLAUSES D'INDEXATION

Les contrats de location soumis au droit commun peuvent comporter une clause d'indexation si celle-ci est licite.

La validité d'une clause d'indexation sur le coût de la construction publié par l'I.N.S.E.E. est reconnue. En revanche, les indexations fondées sur l'indice des « loyers et charges » ou portant sur le « taux des majorations légales du foyer » sont interdites. (Loi n° 70-600 du 9 juillet 1970, « J.O. » du 10.)

Copropriété

REMPLACEMENT DU SYNDIC PAR UN ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

La demande de nomination judiciaire d'un administrateur provisoire de la copropriété par quelques propriétaires n'est pas justifiée lorsque le non-paiement d'une facture a entraîné la coupure du débit d'eau par la société des eaux pendant trois heures, dès lors qu'il est reconnu que le syndic a payé la facture de ses propres deniers dès qu'il a eu connaissance de l'incident et que par ailleurs il n'a pas été mis en demeure par les copropriétaires de mettre fin à sa négligence. (Trib. Gde Inst. Marseille, 28.9.1970, Gaz. Pal., 4.12.1970.)

Pension alimentaire

SANCTIONS POUR NON-VERSEMENT

Dorénavant, toute personne qui aura été condamnée à verser une pension alimentaire à un descendant adultérin, naturel, etc., sera passible d'un emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de 300 à 6.000 F,

si elle reste volontairement plus de deux mois sans fournir la totalité des subsides accordée par le juge ni acquitter le montant intégral de la pension. (Art. 357-2 du code pénal modifié par la loi n° 70-595 du 9 juillet 1970, « J.O. » du 10.)

Pensions militaires

VALEUR DU POINT

La valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité, défini à l'art. L.8 bis du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, est fixée à 10,31 F à compter du 1^{er} octobre 1970 (décret du 15.12.1970, « J.O. » du 17), au lieu de 10,21 F précédemment.

VEUVES DE GUERRE

Les montants annuels des pensions des veuves de soldats et des orphelins de guerre sont fixés respectivement comme suit, avec effet du 1^{er} janvier 1971 :

— Normal	4.722 F
— Réversion	3.146 F
— Spéciale	6.292 F

En conséquence, les différents plafonds de ressources opposables aux veuves de guerre, pour bénéficier des allocations vieillesse sont fixés comme suit :

— V.T.S., mère de amille, etc. :	8.039 F (8.289 F au 1.1.1971) ;
— F.N.S. :	9.289 F (9.539 F au 1.1.1971).

Tribunaux

REDEVANCES DES GREFFES

La redevance perçue par les greffes des tribunaux pour chaque acte ou procédure est égale au montant d'un taux de base, fixé à 5 F, ou d'un multiple dudit taux.

Pour une procédure devant le tribunal d'instance, la redevance est fixée à : 5 F en conciliation, 40 F pour le jugement, 65 F pour une enquête. En appel, elle est égale à 80 F pour l'arrêt sur le fond y compris la déclaration d'appel, 100 F pour un arrêt ordonnant une enquête. Pour un pourvoi en cassation, la redevance est de 30 F. (Décret n° 70.516 du 19.6.1970, « J.O. » du 20.)

Toutefois ces dispositions ne sont applicables ni aux procédures instruites devant les Conseils de Prud'hommes ni à celles portées devant la juridiction d'instance statuant en matière prud'homale. (Lettre minist. justice du 6.11.1970 à la Commission Exécutive des Conseils de Prud'hommes de France.)

La mission générale de représentation du délégué syndical

par Maurice COHEN
Docteur en droit

- Les situations anormales antérieures à la loi du 27 décembre 1968
- Le délégué syndical, animateur de la section syndicale
- Les moyens d'exercice de la mission du délégué syndical

DEUX ans après la promulgation de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises (1), une double constatation s'impose : d'une part cette loi revêt une importance grandissante pour le présent et l'avenir du mouvement syndical français ; d'autre part, elle est encore très faiblement appliquée.

L'importance de la loi du 27 décembre 1968 ne tient pas spécialement, comme certains sont parfois tentés de le croire, aux modalités nouvellement précisées d'un droit syndical déjà ancien (collectage, affichage, diffusion, local, etc.) mais à deux innovations essentielles : d'une part la reconnaissance officielle de la section syndicale dans l'entreprise, d'autre part la possibilité de tenir des réunions à l'intérieur de l'entreprise. En outre, la loi de 1968, fille de la grande grève de mai-juin 1968, a inspiré divers accords d'entreprise qui l'ont dépassée sur certains points (2) et une intéressante instruction ministérielle pour la fonction publique (3).

Mais, selon une enquête du Ministère du Travail, les trois quarts des entreprises assujetties n'ont toujours pas de sections syndicales constituées conformément à la loi du 27 décembre 1968 (4). Cette grave lacune après deux ans a pour causes les obstacles apportés par un grand nombre d'employeurs de mauvaise volonté, l'absence de toute initiative gouvernementale pour faire appliquer la loi (5), l'insuffisance du droit de réunion (le paiement pendant les heures de travail favoriserait considérablement la convocation d'assemblées constitutives) et aussi la division syndicale entretenue et favorisée par le patronat et le pouvoir (6).

Il faut ajouter à cela que dans maintes entreprises où existe une section syndicale, la loi est loin d'être appliquée intégralement dans sa lettre et dans son esprit. Il faut en voir la raison tant dans les entraves patronales que dans les habitudes routinières de certains syndicalistes.

Malgré cela, le développement du fait syndical à l'entreprise est notable et rapide puisque, selon l'enquête ministérielle précitée, le nombre des sections syndicales est passé de 6.267 en 1969 à 8.137 en 1970, soit une progression en un an de près de 30 %. Nul doute que cette progression se poursuivra.

(1) Loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, J.O. du 31. Le texte de la loi accompagné d'un bref commentaire d'ensemble est paru dans la R.P.D.S. n° 285 de janvier 1969. On trouvera un commentaire très détaillé de la loi (origines, analyse, accords collectifs, etc.) dans les pages 210 à 285 de l'ouvrage « Le bilan social de l'année 1968 ».

(2) Notamment l'accord Renault du 16 mai 1969 et l'accord Rhodiaceta du 6 juin 1969.

(3) Instruction du Premier Ministre du 14 septembre 1970 relative à l'exercice des droits syndicaux dans la fonction publique, J.O. du 16 septembre 1970, brochure J.O. n° 70-

159, prix 0,50 F, commentaires de R. Loubet dans « Le Peuple » n° 855 du 1.11.1970 page 5.

(4) « Sections syndicales : bilan 1970 », Notes rapides du ministère du Travail, 30 nov.-6 déc. 1970.

(5) Voir plus loin ce qui est dit à propos de l'attitude de l'administration sur la nécessaire révision des règlements intérieurs d'entreprise.

(6) Diverses déclarations de ministres, d'hommes politiques proches du pouvoir et de dirigeants patronaux tendent à favoriser la constitution de syndicats autonomes et l'implantation de la C.F.T.

1. - Les situations anormales antérieures à la loi du 27 décembre 1968.

Avant la loi du 27 décembre 1968, l'existence et l'activité de la section syndicale dans l'entreprise étaient tolérées plus ou moins, selon le rapport des forces en présence, mais sans garantie permanente. La jurisprudence admettait même la validité de sanctions prononcées pour l'exercice d'une activité syndicale dans l'entreprise prohibée par le règlement intérieur établi par l'employeur (7).

De ce fait, la section syndicale se manifestait souvent auprès des travailleurs par les seuls intermédiaires des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui bénéficient d'une protection légale contre les licenciements et d'un crédit d'heures de fonctions.

Mais le patronat s'est efforcé pendant de longues années d'empêcher que la représentation légale du personnel ne soit utilisée au profit des organisations syndicales. A cet effet, les revendications du personnel étaient discutées, non pas avec la section syndicale en tant que telle, mais avec les élus du personnel, sauf exception (8).

Parfois même, des accords ont été conclus avec les délégués du personnel ou même au sein du comité d'entreprise, bien que ces pratiques soient contraires à la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives. En effet, en vertu des articles 31 a et 31 n du livre 1^{er} du Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'établissements sont conclus avec les organisations syndicales, et non pas avec des élus du personnel. Seuls les accords ainsi conclus peuvent être déposés au Conseil des prud'hommes, un tel dépôt étant parfois indispensable, par exemple pour la revalorisation des indemnités journalières de Sécurité sociale après un accord de salaires (9).

Loin de s'y opposer, le gouvernement a encouragé ces pratiques. C'est ainsi que l'article 10 de l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion permet la conclusion d'accords au sein du comité d'entreprise (10).

Les conséquences de cet état de fait ont été les suivantes :

1° La notion d'organisation syndicale était rendue obscure dans l'esprit de nombreux travailleurs. Certes la loi du 16 avril 1946 permettait l'affichage des communications syndicales, indépendamment de l'affichage des communications des délégués du personnel (11) mais les hommes auxquels pouvaient s'adresser les salariés étaient officiellement des

« délégués » et non des représentants syndicaux.

2° Le syndicat n'apparaissait comme tel aux yeux des travailleurs qu'au travers d'un simple sigle apposé en tête des listes de candidats à la représentation du personnel ou dans des tracts distribués le plus souvent hors de l'entreprise.

3° Les élus du personnel avaient seuls les moyens de se réunir, donc de débattre des problèmes syndicaux et de prendre des décisions. Il était fort difficile de faire participer les syndiqués, les salariés, à l'élaboration du programme et de la tactique de la section syndicale, ce qui donnait une base droite à l'organisation syndicale et freinait son fonctionnement démocratique.

Il est probable que cette situation, s'ajoutant à l'état de division syndicale consécutif à la scission de 1947, n'a pas été sans influence sur la faiblesse relative des effectifs syndiqués en France.

2 - Le délégué syndical, animateur de la section syndicale.

A - PAS DE MISSION RESTREINTE

L'esprit de la loi est contraire à toute interprétation restrictive de la mission du délégué syndical.

Certes, il est vrai que l'article 3 de la loi du 27 décembre 1968 dispose que la section syndicale assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres et que, lors des débats, le Ministre du Travail s'est opposé au remplacement des mots « de ses membres » par les mots « du personnel » (12). Il est vrai aussi que l'article 8 de la même loi dispose que chaque syndicat représentatif désigne un ou des délégués syndicaux « pour le représenter auprès du chef d'entreprise ».

Trois observations s'imposent cependant sur la lettre des textes :

1° L'article 3 déclare « conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du livre III du Code du Travail ». Or, cet article dépasse singulièrement la défense des intérêts des syndiqués, puisqu'il dispose d'une manière très générale que les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ».

2° L'article 8 habilite les délégués syndicaux à représenter leur syndicat auprès du chef d'entreprise mais sans en faire une occupation unique et exclusive.

3° L'article 1^{er} de la loi du 27 décembre 1968, qui sert d'introduction à toute la loi, pose comme principe que les syndicats peuvent s'organiser librement dans les entreprises, conformément aux dispositions du titre 1^{er} (et pas seulement de l'article 1^{er}) du livre III du Code du Travail. Or, ce titre 1^{er} concerne toute l'activité des syndicats professionnels considérés, aux termes de l'article 11, comme porte-parole des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent. Les délégués syndicaux représentent

(12) Voir « Le bilan social de l'année 1968 » page 238.

(7) Par exemple, la Cour de cassation a pu juger en 1961 qu'un licenciement pour avoir introduit dans l'entreprise trois exemplaires d'un journal n'était pas abusif (Cass. soc. 20.12.1961, bull. p. 866 n° 1085, Dr. Soc. 1962.570, cité R.P.D.S. n° 217, 1963 p. 116 note 159).

(8) Les exceptions ont été notables précisément au cours des grèves de mai-juin 1968 qui ont imposé les nouveaux droits syndicaux.

(9) Circ. FNOSS A.194 du 21.12.1956.

(10) Sur la « participation » voir R.P.D.S. n° 288, 1969 p. 87.

(11) Mais très souvent le patronat avait réussi à imposer par accord collectif une censure préalable, aujourd'hui interdite. Voir M. Cohen : « Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise » page 440.

donc des organisations qui ont pour mission la défense de tous les intérêts collectifs du personnel.

C'est pourquoi le Ministre du Travail a dû préciser, lors des débats parlementaires, que « la section syndicale a vocation pour défendre les intérêts collectifs de l'entreprise et du personnel à travers le mandat que lui ont confié ses membres et ceux-là seulement » (13).

Autrement dit, la section syndicale et les délégués syndicaux assurent à la fois la représentation des intérêts spécifiques des travailleurs syndiqués et la défense des intérêts généraux de tout le personnel.

Les délégués syndicaux peuvent ainsi s'adresser au chef d'entreprise :

- pour demander des facilités particulières pour l'exercice du droit syndical par la direction de la section syndicale et par les travailleurs syndiqués ;
- et aussi pour présenter toutes les revendications économiques et sociales de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le premier volet de cette mission comporte notamment la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise sur le droit syndical et sur les élections professionnelles.

Le second volet comporte notamment la négociation et la conclusion d'accords d'établissement ou d'entreprise, dans le cadre de la loi sur les conventions collectives. C'est dire qu'aucune des questions intéressant les travailleurs n'échappe à la compétence du délégué syndical.

Cette interprétation ne saurait être sérieusement contestée. Comme l'a souligné justement Mme Sinay, le délégué syndical « apparaît à l'intérieur de l'entreprise comme la cheville ouvrière de la section syndicale et à l'extérieur comme l'articulation nécessaire entre la section et le syndicat local » ; il est amené à prendre connaissance des « doléances, vœux, pétitions et revendications », non seulement des membres de son syndicat, mais de tous les autres travailleurs et syndicalistes de l'entreprise (14).

Les milieux patronaux eux-mêmes sont amenés à reconnaître la mission générale de représentation des délégués syndicaux. C'est ainsi que l'Union des Industries Métallurgiques et Minières note que l'exercice du droit syndical dans l'entreprise concerne plus spécialement « la discussion éventuelle et la signature des avenants d'entreprise (...) » et « l'information des adhérents sur l'activité du syndicat, ainsi que toutes questions de la compétence générale des syndicats » (15). De même, M. Orliac (16) indique : « il est bien évident que, bien que cela ne soit pas prévu par la loi, chaque délégué syndical va devenir (...) l'animateur de cette section et le propagandiste de son syndicat auprès des autres membres du personnel » (17).

Enfin, la jurisprudence souligne elle aussi le triple

rôle des délégués syndicaux dans leurs rapports avec la section syndicale, avec la Direction et avec le personnel. Dans un arrêt Société Citroën du 15 janvier 1970, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve le juge d'Asnières pour avoir tenu compte « du rôle du délégué syndical aussi bien vis-à-vis des membres de la section syndicale qu'avec la Direction » et pour avoir relevé « que la partie de sa mission relative à ses rapports avec les salariés s'apparentait à celle du délégué du personnel » (18). Dans la même affaire Citroën, le juge d'instance de Paris-13^e a jugé que « le rôle du délégué syndical consiste à promouvoir des revendications et à les présenter à l'employeur. Il suppose le contact dudit délégué avec la base. Le rôle des délégués syndicaux ne consiste pas seulement à discuter avec le chef de l'entreprise d'accords spéciaux à celle-ci, mais encore à diriger l'activité syndicale au sein de cette dernière, en se conformant aux règles légales. Ces délégués ne sauraient s'en acquitter convenablement s'ils ne demeuraient en contact avec les adhérents de leur section syndicale » (19).

B - LA CONCLUSION DES ACCORDS

Désormais le délégué syndical a une vocation exclusive à la signature des accords d'entreprise (sauf pour les accords de participation, comme nous l'avons vu plus haut).

L'employeur ne saurait donc ignorer les délégués syndicaux pour tenter de discuter et signer un accord d'entreprise avec des élus du personnel, quel que soit l'objet de l'accord : accord préélectoral, accord de salaire, avenant à une convention collective, etc. Une négociation par dessus la tête des délégués syndicaux constituerait à notre avis le délit d'entrave puni par l'article 15 de la loi du 27 décembre 1968. Il y a lieu de raisonner ici par analogie avec un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation réprimant les tentatives patronales d'imposer le règlement des litiges par dessus la tête des délégués du personnel (20). Commentant spécialement cet arrêt, le rapport annuel de la Cour de cassation souligne que, par ses agissements répréhensibles, l'employeur était parvenu à priver les délégués du personnel de toute autorité morale, en tant que porte-parole de leurs mandants (21).

La mission générale de représentation qui découle de la loi du 27 décembre 1968 ne rend donc pas seulement inefficaces, au point de vue de l'effet civil collectif, les accords conclus avec les élus du personnel ou au sein du comité d'entreprise. Elle fait de la conclusion de tels accords un délit, dès lors que les délégués syndicaux ont été ignorés ou écartés. Il en est ainsi quelles que puissent être les incitations gouvernementales (22).

(13) J.O. Débats A.N. 5.12.1968 page 5082.

(14) H. Sinay : « Le degré d'intensité de la présence syndicale dans l'entreprise », Dr. Soc. 1969.454.

(15) Commentaire de l'U.I.M.M. à la loi du 27.12.1968, Usine Nouvelle 30.1.1969 page 146.

(16) M. Claude Orliac était en 1969 chargé des Affaires sociales à la Société des Usines chimiques UGINE Kuhlmann.

(17) C. Orliac : « L'exercice du droit syndical dans les entreprises et la mission des délégués syndicaux », Gaz. Pal. doctr. 1969.2.29.

(18) Cass. soc. 15.1.1970, Sté Citroën, J.C.P. 16315 note G. Lyon-Caen, Dr. Soc. 1970.232 note J. Savatier, Dr. Ouv. 1970.197.

(19) Trib. inst. Paris (13^e) 6 février 1969, Dr. Ouv. 1969.53, Ann. Trib. 1969.342.

(20) Le fait pour un employeur de vouloir faire décider par un vote à son personnel qu'il réglerait avec lui « les problèmes ayant trait au bien-être du personnel » constitue un délit d'entrave au libre exercice des fonctions des délégués du personnel (Cass. crim. 10 mars 1970, bull. p. 226 n° 98, Dr. Ouv. 1970.174, D. 1970.331).

(21) Rapport de la Cour de cassation à M. le Garde des Sceaux pour l'année judiciaire 1969-1970 page 18.

Comme l'a noté Mme Sinay (23), le syndicalisme dans l'entreprise va naturellement accentuer le mouvement de généralisation des accords d'entreprise complets, véritables conventions collectives au petit pied. Ce phénomène souligne les prérogatives des délégués syndicaux en matière de négociation collective (24).

Tous les délégués syndicaux peuvent-ils signer un accord d'entreprise ? L'article 31 n du livre 1^{er} du Code du Travail édicte que des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus avec les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés. Cette représentativité doit répondre aux cinq critères énumérés à l'article 31 f (effectifs ; indépendance ; cotisations ; expérience et ancienneté ; attitude patriotique sous l'occupation). De ce fait, un délégué syndical désigné par un syndicat adhérent à une centrale représentative, mais non représentatif lui-même dans l'établissement, ne pourrait participer à l'accord d'établissement (25).

C - LES MISSIONS RESPECTIVES DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Tout en déclarant que « la délimitation des frontières entre les attributions des délégués syndicaux et celles des représentants du personnel élus sera souvent difficile à établir », les milieux patronaux considèrent que « les fonctions de délégué syndical ne doivent pas empiéter sur celles attribuées par la loi aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise » (15).

Mais en fait, c'est l'inverse qui est vrai. Selon la jurisprudence actuelle, les fonctions des élus du personnel ne peuvent pas être des fonctions purement syndicales. Par exemple, la participation à la négociation d'une convention collective nationale ou régionale n'entre pas dans le cadre de leurs fonctions (26). Ainsi, les fonctions des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ne recouvrent pas toutes les attributions des délégués syndicaux.

Par contre, comme l'indique Mme Sinay (27), les fonctions du délégué syndical outrepassent de beaucoup celles des délégués du personnel puisqu'elles comprennent, outre la présentation des

revendications du personnel (commune aux deux fonctions), la propagande syndicale et la négociation contractuelle.

Ajoutons que la compétence du délégué syndical s'étend à tout le personnel de l'établissement, alors que celle du délégué du personnel est limitée à son collège électoral.

Le délégué syndical défend le personnel tout en représentant sa section syndicale. Sa mission de représentation est donc plus large que celle des délégués du personnel et la recouvre. Les rapports du premier sont triples : syndicat-personnel-direction. Les rapports des seconds sont doubles : personnel-direction. Aussi n'est-il pas exact de dire, comme le font les milieux patronaux (28), que les réclamations individuelles et collectives demeurent du seul ressort des délégués du personnel. Le Code du travail ayant confié aux syndicats une mission générale de défense des intérêts collectifs de la profession et des intérêts individuels de leurs membres, le délégué syndical peut défendre, comme un délégué du personnel, les intérêts collectifs et individuels du personnel (29).

En pratique, d'ailleurs, les délégués du personnel soutiennent, au cours des réceptions mensuelles par la direction, notamment les revendications qui ont été présentées par le délégué syndical au nom de la section syndicale et qui n'ont pu encore aboutir à un accord.

Quant aux questions économiques soumises au comité d'entreprise, elles intéressent aussi la section syndicale dans la mesure où elles touchent aux intérêts collectifs du personnel et le délégué syndical est amené nécessairement à en traiter (30). Les accords sur l'emploi à intervenir pour l'application de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 devront en tenir compte, bien que cet accord interprofessionnel ne parle pas des sections syndicales d'entreprises parce que conclu trop tôt après la loi du 27 décembre 1968. C'est ainsi qu'une convention collective nationale du 6 mai 1969 précise que le comité d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus informés des mesures envisagées touchant l'emploi (31).

Ainsi la mission des délégués syndicaux domine celle des élus du personnel mais s'effectue en étroite collaboration avec ces derniers, lesquels sont aussi très souvent des syndicalistes.

Cependant deux observations s'imposent à cet égard :

1° S'il est vrai que le délégué syndical peut cumuler ses fonctions avec celles d'élu du personnel ou de représentant syndical au comité d'entreprise,

(22) M. Chaban-Delmas a déclaré en effet à l'Assemblée Nationale le 15 octobre 1970 que le gouvernement « fera le point de l'expérience des comités d'entreprise, afin d'examiner les moyens d'en faire le lieu propice à une participation plus effective de toutes les catégories de salariés aux différents aspects de la vie professionnelle » (J.O. Débats A.N. n° 80 page 4311).

(23) H. Sinay : « L'exercice du droit syndical dans l'entreprise », D. Chron. 1969 p. 81.

(24) Parmi les déformations de la loi du 27 décembre 1968, il est à noter que certains employeurs ignorent les délégués syndicaux et ne veulent discuter des revendications qu'avec les délégués du personnel, voire avec le comité d'entreprise, tandis que d'autres, faisant la renversée, prennent prétexte de l'existence du délégué syndical pour refuser toute discussion avec les élus du personnel. Bien entendu, ces deux pratiques sont contraires à la loi.

(25) En ce sens, C. Orliac précité, Gaz. Pal. doctr. 1969.2.29.

(26) Cass. soc. 15.5.1968, bull. p. 202 n° 241, Dr. Ouv. 1970.29 ; Cass. soc. 8.7.1968, Ann. Trib. 1968.499, bull. p. 306 n° 376. Voir M. Cohen « Le statut des délégués du personnel... » page 396 et le Supplément page 91.

(27) H. Sinay, art. précité, Dr. Soc. 1969.455.

(28) Commentaire U.I.M.M. précité et Circulaire générale sociale du 9 janvier 1969 de l'Union des Industries Chimiques.

(29) La convention d'entreprise du 6 juin 1969 de la Rhodiaca traduit correctement les textes lorsqu'elle stipule que « le syndicat ou la section syndicale intervient notamment dans les domaines suivants :

- protocoles d'accord sur les élections ;
- accords particuliers au plan de l'établissement ;
- élaboration et application du contrat de travail ;
- rémunérations ;
- informations de ses membres et du personnel ».

(30) Par contre, il n'interviendra pas en principe dans les questions de détail relatives à la gestion des œuvres sociales, sauf s'il est aussi représentant syndical au comité d'entreprise.

(31) Art. 23, 2^e alinéa, de la C.C.N. des Industries Alimentaires Diverses.

ce cumul n'est ni à conseiller, ni obligatoire (32). Certains employeurs ont voulu exiger que le délégué syndical soit en même temps le représentant syndical au comité d'entreprise, ou le représentant syndical accompagnant les délégués du personnel aux réceptions mensuelles. Rien dans la loi n'autorise une telle exigence. La section syndicale se détermine à cet égard en toute liberté.

2° Ni les possibilités de cumul, ni la mission générale de représentation des délégués syndicaux ne doivent conduire à souhaiter, en l'état actuel des choses, une fusion des fonctions, une réduction du nombre des institutions représentatives. Contrairement aux apparences, il n'y a pas de prolifération des « députés ouvriers » puisque les deux tiers des entreprises assujetties n'ont toujours pas de comité d'entreprise après 25 ans et que les trois quarts n'ont pas encore de section syndicale. Une simplification des fonctions, loin d'être avantageuse, limiterait les possibilités d'exercice d'un droit syndical qui a déjà beaucoup de mal à être généralisé. La simplification viendra avec la généralisation effective et le respect du droit syndical. Au demeurant, le nombre des délégués syndicaux est très inférieur à celui des délégués du personnel. Il n'y a pas trop d'élus du personnel pour assumer les tâches nombreuses et complexes des temps présents ni, d'une manière générale, trop de syndicalistes protégés contre les tentatives de licenciement des employeurs. C'est tellement vrai que, dans les grandes entreprises où toutes les institutions représentatives sont en place, les accords d'établissement ont tendance à augmenter le nombre des représentants du personnel, qui s'avère insuffisant.

3. - Les moyens d'exercice de la mission du délégué syndical.

A - RÉCEPTION PAR LA DIRECTION

Contrairement à la loi du 16 avril 1946 qui a prévu une périodicité minimale pour la réception des délégués du personnel par la direction de l'établissement, la loi du 27 décembre 1968 parle de représentation auprès du chef d'entreprise sans limiter ni organiser cette représentation.

Cela signifie que le droit de représentation des délégués syndicaux est permanent. Chaque délégué syndical peut à tout moment demander à être reçu par la direction. Il le fera généralement, soit avec un autre délégué syndical, soit avec un ou des élus du personnel. Le fait que la loi ne précise pas que le délégué syndical doit être reçu au moins une fois par mois, par exemple, ne signifie pas que l'employeur peut refuser de recevoir le délégué syndical. La date de réception, suite à la demande de ce dernier, sera fixée d'un commun accord. L'employeur qui refuserait systématiquement de recevoir un délégué syndical, ou qui retarderait systématiquement les réceptions, ou qui apporterait tout autre

obstacle au droit de représentation générale et permanent du délégué syndical commettrait le délit d'entrave puni par l'article 15 de la loi du 27 décembre 1968.

B - TEMPS PAYÉ POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS

Outre le temps passé aux réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise, un crédit de 10 ou 15 heures de fonctions payées est accordé aux délégués syndicaux par l'article 14 de la loi du 27 décembre 1968.

A partir de 1.001 salariés, les délégués syndicaux peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent le chef d'entreprise. Autrement dit, dans ce cas, le crédit est accordé globalement à la section syndicale qui le répartit librement entre ses délégués syndicaux selon les besoins. Cette répartition n'est pas immuable et peut varier chaque mois dans la limite du total de 30, 45 ou 60 heures. Le patronat de la métallurgie estime que l'information sur cette répartition doit être faite au début de chaque mois (15). Mais la loi n'exige rien de si précis. Les délégués syndicaux d'une même section syndicale peuvent ne pas savoir en début de mois quels seront exactement leurs besoins respectifs. Ils peuvent très bien, dans le cadre de la loi, informer la direction en cours de mois, en une ou plusieurs fois, par exemple au moment où l'un d'eux dépasse 15 heures.

Le nombre d'heures sus-indiqué se calcule par établissement, comme pour la désignation des délégués syndicaux (33). Il n'est payé que si les heures sont effectivement prises pour l'exercice des fonctions. Bien que la loi ne le précise pas, on peut considérer que, en cas de dépassement justifié, le délégué syndical ne peut être sanctionné de ce fait, les heures de dépassement n'étant toutefois payées qu'en cas d'accord avec l'employeur.

C - UTILISATION DU TEMPS PAYÉ

Les délégués syndicaux sont peu nombreux eu égard à l'importance du personnel. Ils dirigent la section syndicale (en pratique le délégué syndical est le secrétaire de la section syndicale) mais ils ne peuvent ni ne doivent réaliser à eux seuls toutes les tâches syndicales.

La loi ne réserve pas les droits syndicaux aux seuls délégués syndicaux. La section syndicale peut charger des salariés, simples syndiqués ou militants responsables, de distribuer les tracts, afficher les communications, collecter les cotisations, etc. dans les conditions prévues par la loi (12), même s'ils ne sont pas délégués syndicaux.

(33) Sur la désignation des délégués syndicaux, voir « Le bilan social de l'année 1968 » pages 244 et suivantes. A noter que la désignation d'un délégué syndical est la justification même de la constitution de la section syndicale, laquelle n'est soumise à aucune forme légale (Cass. soc. 12.2.1970, bull. p. 83 n° 117, Dr. Ouv. 1970-195, Dr. Soc. 1970.233 note J. Savatier). A noter également que le délai de contestation de 15 jours ne court que du jour où les noms ont été portés à la connaissance du contestataire (Cass. soc. 10.12.1969, Dr. Ouv. 1970.194, Dr. Soc. 1970.231 ; Cass. soc. 7.1.1970, bull. p. 5 n° 7).

(32) Voir « Le bilan social de l'année 1968 » page 246.

La jurisprudence adoptera très certainement les mêmes règles pour l'utilisation du temps payé aux délégués syndicaux que pour les élus du personnel, à savoir :

- 1° Pas d'autorisation préalable de l'employeur.
- 2° Information préalable succincte du chef direct.
- 3° Justification a posteriori du temps passé, en cas de contestation (34).

Elle confirmera sans doute aussi que les fonctions peuvent être exercées, en cas de besoin, en dehors de l'horaire de travail du délégué syndical, avec maintien du paiement (35).

D - RÈGLEMENTS INTÉRIEURS INAPPLICABLES

Les milieux patronaux reconnaissent que la loi du 27 décembre 1968 apporte une certaine restriction au pouvoir réglementaire des employeurs (36). En effet, comme nous l'avons souligné (37), un certain nombre de dispositions des règlements intérieurs sont contraires aux libertés syndicales prévues par la loi du 27 décembre 1968.

Le Ministre du Travail a confirmé que toute disposition des règlements intérieurs d'établissement qui serait en contradiction avec la loi du 27 décembre 1968 « a cessé d'être applicable de plein droit dès la promulgation de cette loi » (38). Lorsqu'ils sont saisis de cas d'espèce, ajoute le Ministre, les inspecteurs du travail, en vertu des pouvoirs qui leurs sont conférés par l'article 22 a du livre 1^{er} du Code du Travail, ne manquent pas d'intervenir auprès des chefs d'entreprise, afin d'obtenir la suppression des dispositions devenues caduques (38).

Il est regrettable, cependant, que le Ministre ait cru bon de limiter ces interventions aux cas signalés à l'administration, estimant qu'il n'est « pas nécessaire de procéder à une révision systématique des règlements intérieurs » (38).

Cette attitude passive n'est pas faite pour aider à une application rapide et complète de la loi du 27 décembre 1968.

E - LA LIBERTÉ DE MOUVEMENT

Dans le cadre de ses fonctions, le délégué syndical doit pouvoir à la fois sortir de l'établissement et circuler à l'intérieur. La doctrine a souligné qu'à l'extérieur, il devra notamment se rendre à son syndicat, tandis qu'à l'intérieur il devra collecter les suggestions, vœux et pétitions du personnel. Lui interdire les déplacements dans les ateliers serait méconnaître ce rôle majeur et primordial (14).

Les premiers commentateurs patronaux ont admis les déplacements extérieurs mais ont refusé les déplacements dans les ateliers (28).

Une telle interprétation restrictive rappelle les premières réactions patronales à la loi du

16 avril 1946 sur les délégués du personnel qui furent démenties par la jurisprudence (34).

Il en sera de même pour l'application de la loi du 27 décembre 1968, puisque d'ores et déjà la chambre sociale de la Cour de cassation (arrêt Citroën précité du 15 janvier 1970) admet que « la partie de la mission du délégué syndical relative à ses rapports avec les salariés s'apparente à celle du délégué du personnel » et juge par ailleurs (arrêt Usinor du même jour) « qu'il est nécessaire que les délégués syndicaux soient parfaitement renseignés sur les conditions et la nature du travail dans chaque établissement » (39), ce qui suppose la libre circulation pendant les heures de travail.

En précisant les diverses activités syndicales à l'intérieur de l'entreprise, la loi de 1968 implique nécessairement, nous l'avons vu, des contacts entre le délégué syndical, d'une part, les syndiqués et l'ensemble des salariés d'autre part. Ces contacts ne peuvent avoir lieu que dans l'entreprise. Ils supposent une liberté de circulation indispensable, encore plus large que celle reconnue aux délégués du personnel par la jurisprudence (34).

M. Péliissier a justement critiqué à cet égard un jugement de Privas (confirmé par un arrêt de Nîmes qui a fait l'objet d'un pourvoi en cassation) estimant que seuls les délégués du personnel, et non pas les délégués syndicaux, ont la liberté de circulation durant les heures de travail (40). Il fait remarquer qu'à cet égard, la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel n'est pas plus explicite que la loi du 27 décembre 1968 et pourtant les juridictions répressives décident que l'employeur soumettant les déplacements des délégués du personnel à une autorisation préalable commet le délit d'en-trave (41).

On peut légitimement penser que la jurisprudence sera semblable pour les délégués syndicaux.

L'employeur qui s'opposerait à la libre circulation d'un délégué syndical à l'intérieur de l'établissement commettrait donc le délit puni par l'article 15 de la loi (42).

Par ailleurs, les nouvelles conventions collectives tiennent compte de la nécessaire liberté de mouvement. Par exemple, la C.C.N. précitée du 27.3.1969 des industries alimentaires diverses précise que le délégué syndical « peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ».

(39) Cass. soc. 15.1.1970, Usinor, J.C.P. 16315 note G. Lyon-Caen, Dr. Ouv. 1970.49 et 1970.197 ; Dr. Soc. 1970.232 note J. Savatier.

(40) Trib. Corr. Privas 20.2.1970, J.C.P. 16494 note J. Pelissier, Dr. Ouv. 1970.361 et Nîmes Ch. Corr. 6.10.1970, J.C.P. 16573. Selon la Cour de Nîmes, « le législateur a eu de l'activité du délégué syndical une conception restrictive qui paraît la limiter à l'administration de la section et à une propagande parmi le personnel » ; le délégué syndical peut prendre connaissance des revendications des travailleurs « en dehors du travail » sans qu'il soit nécessaire de le doter du droit de circuler à l'intérieur de l'établissement dont disposent les délégués du personnel, ceux-ci étant les « informateurs des délégués syndicaux ». Une telle interprétation tourne le dos, à notre avis, à l'esprit de la loi qui veut introduire dans l'entreprise le droit syndical sans aucune conception restrictive du rôle des délégués syndicaux. La loi n'a pas voulu créer des interlocuteurs syndicaux plus corsetés que ne le sont les délégués du personnel.

(41) Voir notamment Cass. crim. 22.2.1962, Dr. Ouv. 1962.100, commenté dans M. Cohen « Le statut des délégués... » page 412 et Paris 11^e Ch. Corr. 23.10.1970 cité R.P.D.S. Act. jur. n° 308, déc. 1970 page 287.

(42) Sur la poursuite des employeurs devant les tribunaux répressifs, voir R.P.D.S. n° 308, 1970 p. 289, fasc. 43 du Manuel.

(34) Voir M. Cohen : « Le statut des délégués... » pages 405 et suivantes et le Supplément page 92. Le caractère postérieur de la justification éventuelle est confirmé par le commentaire précité de l'U.I.M.M.

(35) Cass. soc. 23.10.1958, bull. p. 811 n° 1068, Dr. Ouv. 1959.20 et 1963.189 ; Appel Corr. Lyon 19 mars 1970, C.F.D.T. c/ Veuve Jurine.

(36) C. Orliac, article précité, Gaz. Pal. doctr. 1969.2.27.

(37) Voir « Le bilan social de l'année 1968 » page 259.

(38) Rép. Min. à M. Berthelot, J.O. Débats A.N. 3.12.1970 p. 6100 n° 14650.

Que faire en cas de maladie professionnelle non reconnue ?

par Jacques VARIN

TOUTES les maladies qui ont un rapport de cause à effet avec la profession exercée par le malade ont un caractère professionnel.

Cependant, toutes les maladies de caractère professionnel ne sont pas reconnues par la loi. Seules, les maladies inscrites aux tableaux des maladies officiellement reconnues sont, le cas échéant, indemnisées au titre des accidents du travail (1).

Néanmoins, les salariés atteints de maladies non reconnues ne sont pas pour autant sans protection.

En effet, ils peuvent obtenir d'une part les prestations de l'assurance maladie et d'autre part des dommages et intérêts si la responsabilité de l'employeur est engagée.

1. - L'indemnisation des maladies non reconnues.

A. DÉCLARATION A LA SÉCURITÉ SOCIALE

Lorsque le salarié est atteint d'une maladie que le ministère n'a pas encore reconnue comme d'origine professionnelle, mais qui a pourtant été contractée en fait au cours et à l'occasion de son travail chez un employeur, il doit :

a) Tout d'abord exiger que son cas soit signalé par son médecin traitant ou par le médecin du travail à l'inspecteur du Travail (2). C'est, en effet, d'après l'étude de tels cas qu'il est possible d'améliorer la législation sur les maladies professionnelles.

b) Déclarer à sa Caisse Primaire de Sécurité sociale sa maladie en utilisant le formulaire « 6.100 », comme s'il s'agissait d'une maladie professionnelle officiellement reconnue. D'une part, il garde une chance d'obtenir les prestations « accidents du travail » à la suite d'une étude plus complète de son cas par les services de la Sécurité sociale. D'autre part, il réserve ainsi ses droits pour l'avenir au cas où ultérieurement la maladie dont il souffre viendrait à être officiellement reconnue (3).

En outre, il ne doit pas refuser les prestations des assurances maladie et invalidité que la caisse doit lui servir à défaut de celles de la législation « accidents du travail ».

B. L'ACTION EN DROIT COMMUN CONTRE L'EMPLOYEUR

L'interdiction d'attaquer l'employeur en droit commun comme responsable de l'accident ou de la maladie professionnelle ne s'applique pas lorsque le salarié est atteint d'une maladie professionnelle non reconnue officiellement. Dans la mesure où la responsabilité de l'employeur peut être établie d'après l'article 1382 du Code Civil (dommage dû à une faute de l'employeur) ou 1384 du Code Civil (dommage dû à un produit ou un matériel sous la garde de l'employeur), la victime d'une telle maladie peut donc réclamer devant le tribunal de grande instance des dommages-intérêts à l'employeur pour réparer la partie du dommage non couverte par la Sécurité sociale (complément d'indemnités journalières, rente pour incapacité, etc.). La Cour de Cassation en a jugé ainsi notamment dans les cas suivants : maladie de Parkinson à la Société des Piles Wonder (4) ; maladie due aux poussières de céréales contractée par un ensacheur ayant travaillé successivement dans une semoulerie et des sociétés maritimes (5) ; concierge intoxiquée par les émanations d'un restaurant (6). Il s'agit là d'un procès de droit commun qui peut être long et coûteux, mais qui est souvent indispensable. La victime doit faire la preuve de la responsabilité patronale. Enfin, si la victime a reçu des prestations d'assurances sociales, la Sécurité sociale est fondée à réclamer la part des dommages-intérêts correspondant aux prestations servies.

(1) Sur les maladies professionnelles, voir la R.P.D.S. n° 196, 231 et 297 (fascicule 17 du man. jur.).

(2) Article 500 du code de Sécurité sociale.

(3) Article 497 du code précité.

(4) Cass. 2^e sect. civ., 5 juin 1957, bull. p. 274, n° 420.

(5) Cass. 2^e sect. civ., 15 mars 1961, bull. p. 162, n° 225.

(6) Cass. soc., 17 juillet 1964, bull. p. 516, n° 630.

C. LES « MALADIES » PROVOQUÉES PAR ACCIDENT

Une maladie professionnelle non reconnue peut néanmoins être indemnisée en accident du travail lorsqu'elle est due à un accident professionnel.

Certes, au point de vue médical, il est souvent difficile de déterminer exactement si telle ou telle affection a un caractère traumatique. C'est la raison pour laquelle il y a de nombreuses contestations en cas de hernie, par exemple, celle-ci pouvant consister soit en une déchirure accidentelle de la paroi abdominale, soit dans son ouverture par suite d'une faiblesse innée ou congénitale d'origine non accidentelle.

La Cour de Cassation, dans cette question, reconnaît que les prestations « accidents du travail » sont dues à l'ouvrier atteint d'une faiblesse innée de la paroi abdominale dès lors que l'ouverture effective de celle-ci (la hernie) survient au cours du travail ou du trajet à l'occasion d'un effort, même normal (7).

Cette orientation justifiée de la jurisprudence de la Cour de Cassation se manifeste dans un domaine voisin lorsque l'ouvrier atteint d'une « maladie » peut démontrer qu'à l'origine de celle-ci se trouve un événement accidentel, une cause extérieure brusque et soudaine et non pas l'évolution lente et continue de l'organisme humain soumis à certaines conditions habituelles de travail.

Par exemple, une victime a été atteinte d'une maladie de peau ou « dermite ». Etant donné le travail effectué dans la période précédant la constatation de sa maladie, elle ne pouvait bénéficier de la législation sur les maladies professionnelles, aucun des tableaux officiels ne correspondant à son cas.

La Caisse Primaire de la région parisienne s'était pourvue en cassation parce que la Commission contentieuse avait décidé que la victime avait droit aux prestations « accidents du travail ».

La Cour de Cassation a donné raison à l'ouvrier : celui-ci, en effet, soutenait qu'une maladie « constatée au temps et au lieu de travail » doit être, sauf preuve contraire, considérée comme résultant d'un accident. Grâce à des témoignages précis et concordants, il avait fait la preuve que, très peu de temps avant l'apparition « brusque et exceptionnelle » de sa maladie, il avait été accidentellement touché par des projections d'un liquide de solvant concentré, précisément aux endroits où sa maladie était apparue.

Bien que, d'après les médecins, une telle « dermite » puisse provenir de causes indéterminées non accidentelles, la Cour a jugé qu'il s'agissait bien là d'un accident au sens propre du terme, puisque la preuve était rapportée que l'origine de l'état de l'ouvrier était un événement brusque et soudain survenu au cours de son travail (8).

Enfin, soulignons que la prise en charge, au titre « d'accident du travail », de la maladie profession-

nelle non reconnue permet à la victime de bénéficier d'un stage de rééducation professionnelle si les conséquences de cette maladie l'obligent à changer de métier.

Cette solution s'appliqua en 1969 à un jeune apprenti « coiffeur dames » qui fut dans l'obligation de cesser brutalement son apprentissage en raison d'une « dermite eczématisée » des mains provoquée par un produit contenu dans les shampoings (9).

2. - Mesures de prévention.

Les militants syndicaux, les délégués du personnel et des comités d'hygiène et de sécurité doivent connaître les dispositions suivantes qui peuvent, d'une part, les aider dans la lutte menée pour de meilleures conditions de travail et, d'autre part, favoriser l'extension de la législation des accidents du travail à de nouvelles maladies professionnelles.

A. OBLIGATIONS DES MÉDECINS

Tout docteur en médecine qui en a connaissance, y compris le médecin du travail, doit déclarer obligatoirement au Ministère du Travail par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail :

1° toute maladie, constatée par lui, qui figure sur la liste des maladies professionnelles officiellement reconnues ;

2° toute autre maladie, constatée par lui, non comprise dans cette liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

En outre, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, le médecin du travail doit établir et tenir à jour une fiche d'entreprise. Cette fiche doit comporter notamment : la nature des travaux et les produits utilisés, les mesures de prévention et d'adaptation du travail, l'hygiène générale dans l'entreprise, etc. (10).

B. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

A l'égard des employeurs la loi impose le respect scrupuleux des obligations suivantes :

a) Déclaration par lettre recommandée, sous peine de sanctions pénales (11), d'une part, à la Caisse de Sécurité Sociale et, d'autre part, à l'inspecteur du travail, de tout procédé de travail susceptible de provoquer une maladie professionnelle reconnue.

b) Respect non seulement des règles générales d'hygiène et de sécurité, résultant des lois en vigueur, mais également de toute mesure de prévention décidée par la Caisse régionale de Sécurité Sociale.

c) Consultation du médecin du travail, lors de l'étude de toute nouvelle technique de production, en le mettant au courant de la composition des produits à employer.

(7) Sur le caractère accidentel de la hernie, voir R.P.D.S. n° 223 (fasc. 16 du man. jur.).

(8) Cass. soc., 15.10.1959, bull. p. 799, n° 1004 ; Appel Paris D. 1970-535 note Minjoz.

(9) Affaire dont nous avons eu connaissance par les parents de l'intéressé.

(10) Instruction TE 3-1970 du 30.6.1970, non parue au « J.O. ».

(11) Art. 505 du code de Sécurité sociale prévoyant une amende de 18 F à 54 F.

Le régime légal des 40 heures de travail

par Max PETIT

- Champ d'application de la loi de 1936.
- Répartition normale des 40 heures.
- Dérogations et équivalences.
- Modalités particulières d'organisation du travail.
- Affichage et application de l'horaire.

LA réglementation de la durée du travail est fixée, d'une part par la loi du 21 juin 1936, dite « Loi des 40 heures » et, d'autre part, en ce qui concerne les heures supplémentaires, par la loi du 25 février 1946 (voir à ce sujet le n° 263 de la R.P.D.S.).

Selon les sources du Ministère du Travail, la durée moyenne du travail de l'ensemble des salariés français s'établissait à 44,7 heures en 1970. Annuellement, donc y compris les congés payés, cette durée est la plus longue d'Europe.

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et de la productivité, rien ne justifie de maintenir les horaires à un niveau si élevé. C'est pourquoi les organisations syndicales de salariés qui, en 1968, ont contraint le C.N.P.F. à « mettre en œuvre une politique de réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures » (P.V. de Grenelle), continuent à agir dans les branches professionnelles pour l'application de ce principe, sans réduction de salaire.

1. - Champ d'application de la loi.

A. - ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

La loi du 21 juin 1936 fixant le régime des 40 heures est applicable dans tous les établissements industriels, commerciaux, etc., de quelque nature qu'ils soient, « publics ou privés, laïques ou religieux » (1).

Par ailleurs, une loi du 21 mars 1941 a étendu le champ d'application de la loi des 40 heures aux salariés : « ... des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit. » Mais pour que cette disposition soit applicable, elle aurait dû faire l'objet d'un décret d'application qui jusqu'alors n'est pas paru (2).

Certaines professions sont exclues de la législation sur les 40 heures : les professions domestiques (gens de maison et femmes de ménage employées par des particuliers) (3) et les concierges d'immeuble à usage d'habitation. Mais ce problème est souvent réglé par des conventions collectives. En outre, la loi s'applique aux femmes de ménage employées

dans les établissements industriels ou commerciaux ; les ateliers de famille, où les membres de la famille (enfants, pupilles, etc.) ne sont pas considérés comme des salariés.

B. - RÉGIMES SPÉCIAUX

Des régimes spéciaux existent notamment :

1. Dans les mines souterraines où la durée normale de présence de chaque ouvrier dans la mine ne pourra excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine (4).

2. Pour les fonctionnaires et le personnel à statut (S.N.C.F., E.D.F., etc.) ou à réglementation particulière (marine marchande, etc.).

3. Dans les professions agricoles (5).

4. Dans les entreprises de transport routier (6).

C. - PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE

La semaine de 40 heures est applicable aux ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge.

Par « ouvriers et employés », on entend d'une manière générale, l'ensemble des **travailleurs dépendants**, c'est-à-dire liés à un employeur par un contrat de travail et placés dans une situation de

(1) Art. 6 et suiv., livre II du Code du travail.

(2) Toutefois, la C.C.N. du Notariat du 4 mai 1955, étendue par Décret du 9 mai 1956 (« J.O. » du 18), fixe en principe la durée du travail à 40 heures par semaine.

(3) J. Paix Romilly-sur-Seine 20.1.1954, Dr. Ouv. 1954-337.

(4) Art. 8 livre II Code du travail.

(5) Loi du 10 mars 1948, « J.O. » du 11, Dr. Ouv. 1948-52.

(6) Décret du 9.11.1949 modifié ; Ord. du 23.12.1958 ; Décret du 17.12.1960 ; Arrêtés minist. des 1.7 et 23.11.1961.

subordination, quel que soit leur mode de rémunération (7).

C'est ainsi que la jurisprudence considère généralement que les « cadres supérieurs » exerçant un véritable pouvoir de direction et jouissant d'une large indépendance dans la fixation de leur horaire et l'organisation de leur activité ne bénéficient pas de la réglementation concernant la durée du travail (8). Il en est de même en ce qui concerne les gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail (9) et les gérants statutaires de sociétés à responsabilité limitée.

D. - MODALITÉS D'APPLICATION

1. LES DÉCRETS D'APPLICATION

Les modalités d'application de la loi des 40 heures, « par profession, par industrie ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région », sont déterminées par un très grand nombre de décrets datant pour la plupart de 1936, 1937 et 1938.

Généralement conçus sur le même modèle et suivant le même plan, ces décrets d'application comprennent essentiellement 8 articles précisant le champ d'application (art. 1^{er}) ; la répartition des heures de travail (art. 2) ; le mode de récupération des heures perdues (art. 3) ; les mesures de publicité et de contrôle de l'horaire (art. 4) ; les dérogations permanentes au régime des 40 heures (art. 5) ; les dérogations temporaires pour travaux urgents et exceptionnels (art. 6) ; le mode d'utilisation et de contrôle de ces heures de dérogation (art. 7) ainsi que leur rémunération (art. 8).

2. LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives susceptibles d'extension peuvent déroger, en ce qui concerne l'aménagement et la répartition des horaires de travail, aux décrets d'application de la loi sur les 40 heures (10).

En outre, dans les quelques professions où il n'existe pas encore de décret d'application (professions libérales, gens de maison, etc.), les conventions collectives peuvent en tenir lieu.

2. - Répartition normale des 40 heures.

A. - RÉPARTITION HEBDOMADAIRE

Trois modes de répartition des 40 heures sont généralement prévus par l'article 2 des décrets d'application :

1. Répartition sur cinq jours ouvrables à raison de huit heures par jour avec repos le lundi ou le samedi. Cette combinaison est dite des « cinq huit » ;

- (7) Y compris le travail aux pièces : Cass. soc. 21.10.1954, bull. p. 459 n° 625 ; Cass. soc. 2.12.1960, bull. p. 870 n° 1124.
- (8) Cass. soc. 9.2.1966, bull. p. 133 n° 158 ; Cass. soc. 7.6.1967, bull. p. 380 n° 452 ; Cass. soc. 19.3.1969, bull. p. 160 n° 192.
- (9) Art. 3 loi du 3.7.1944.
- (10) Art. 31 « mb » du livre I du Code du travail résultant de l'ord. 67-830 du 27.9.1967, « J.O. » du 28.
- (11) Art. 3 « c » ord. 22.2.1945 modifiée.
- (12) Par exemple : Décret n° 52-628 du 30.5.1952 (« J.O. » du 31) modifié, applicable dans le commerce de détail des marchandises non alimentaires. Voir sur ce point également Circ. minist. T.E. 39/65 du 14.12.1965. Text. trav. n° 5732.

2. Répartition sur six jours de la semaine à raison de six heures quarante minutes par jour ;

3. Répartition inégale de la semaine avec un maximum de huit heures par jour, afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

L'employeur peut, en principe, choisir librement entre ces trois modes de répartition. Toutefois, il est tenu « d'informer et de consulter », le cas échéant, le comité d'entreprise (11) ou les représentants du personnel si la convention collective l'y oblige.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés plus de 40 heures par semaine.

Des décrets pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées peuvent fixer un régime uniforme de répartition des horaires, pour tous les établissements d'une profession, d'une localité ou d'une région considérée (12).

Les organisations ouvrières revendiquent l'adoption de la semaine en cinq jours, modalité de répartition des horaires permettant aux travailleurs d'avoir deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (13).

Aucun texte ne précisant que les 40 heures hebdomadaires constituent une durée minimale de travail, il en résulte qu'en dehors des accords conventionnels garantissant au salarié une rémunération minimum, quel que soit l'horaire effectué (14), l'employeur n'est pas fautif s'il pratique un horaire inférieur à 40 heures. Toutefois, dans certains cas, une réduction importante de l'horaire hebdomadaire peut constituer une modification essentielle du contrat de travail et permettre au salarié de quitter l'employeur en lui réclamant le paiement des indemnités de rupture (15) (16).

B. - AMPLITUDE JOURNALIÈRE

Les textes applicables fixent la durée du travail par semaine et non par le nombre maximum d'heures pouvant être effectuées entre le commencement et la fin de la journée de travail.

Il en résulte qu'en principe, sauf usages ou dispositions particulières, l'employeur n'est pas obligé de scinder la journée de travail en deux pour accorder un repos à l'heure du déjeuner (17). Toutefois, des limites à l'amplitude de la journée de travail sont fixées pour certaines catégories de travailleurs :

1. JEUNES OUVRIERS ET APPRENTIS

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à un travail de plus de huit heures par jour.

D'autre part, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie (18).

Les jeunes, garçons ou filles, âgés de 16 à 18 ans, ne peuvent pas être employés aux étalages extérieurs des magasins pendant plus de six heures par jour. Ils doivent l'être par postes de deux heures

- (13) Lors des négociations d'« Oudinot », en juin 1968, le gouvernement avait dû s'engager à généraliser ce principe dans la Fonction publique (voir le « Bilan social de l'année 1968 » p. 109 et suiv.). Un certain nombre d'employés de commerce ont également obtenu ces 2 jours de repos consécutifs.
- (14) Voir les exemples cités dans le « Bilan social de l'année 1968 » p. 302 à 305.
- (15) Cass. soc. 27.7.1949, bull. p. 893, n° 792.
- (16) Sur les modifications de l'horaire de travail, voir la R.P.D.S. n° 298-1970, p. 29, fasc. 4 du man. jur.
- (17) Cass. soc. 15.6.1966, bull. p. 493 n° 590.
- (18) Ord. n° 67-830 du 27.9.1967, « J.O. » du 28.

au plus, séparé par des intervalles d'une heure au moins. En outre, « il est interdit de façon absolue » de les employer à ces étalages extérieurs après huit heures du soir ou lorsque la température est inférieure à zéro degré (19).

2. FEMMES

Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure. Pendant ces repos, tout travail « est interdit » (20).

Comme pour les jeunes, tout travail aux étalages extérieurs est absolument interdit aux femmes après huit heures du soir ou par temps froid.

3. COMMERCE DE DÉTAIL DES MARCHANDISES

Les décrets applicables au commerce de détail des marchandises alimentaires ou non (21) précisent que l'amplitude de la journée de travail, y compris les heures consacrées au repos, ne peut excéder onze heures, lorsque le personnel est réparti en équipes successives. En principe, ces dispositions ne permettent pas aux magasins à rayons multiples d'ouvrir le soir. Cela n'empêche pas le Ministre du travail de soutenir le contraire, sous prétexte qu'il « s'agit d'équipes successives et que l'amplitude de la journée de travail de chaque équipe n'excède pas les limites prévues aux décrets d'application » (22).

C. - LES REPOS POUR REPAS OU CASSE-CROUTE

1. DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Quelques décrets d'application fixent une durée minima aux arrêts de travail permettant de prendre un repas ou un casse-croûte.

Ainsi, dans les salons de coiffure, la réglementation applicable (23) prescrit qu'« un repos intercalaire collectif d'une heure et demie minimum » doit être accordé au personnel **au milieu de la journée**. Le Ministre du travail a précisé que ce repos devait être pris à l'heure des repas, entre 12 et 14 heures (24). Un employeur a été condamné pour n'avoir accordé à son personnel travaillant en deux équipes successives qu'un « bref repos casse-croûte », au lieu de ce repos d'une heure et demie au milieu de la journée (25).

2. USAGES OU ACCORDS

L'horaire de travail affiché obligatoirement dans l'entreprise doit indiquer la répartition des heures de travail. Il doit fixer les heures précises auxquelles commence et finit chaque période de travail et chaque période de repos, notamment pour les repas.

A défaut d'usages locaux ou professionnels, le temps de repos pour les repas (de jour et de nuit), et éventuellement pour le casse-croûte du matin, est en pratique déterminé par le règlement intérieur ou par accord conventionnel entre employeurs et organisations syndicales.

(19) Décret du 21.6.1913, J.O. du 22.

(20) Art. 14 livre II du Code du travail.

(21) Décret du 27.4.1937 modifié par le décret du 31.12.1938 pour le commerce de détail des marchandises non alimentaires ; Décret du 27.4.1937 concernant le commerce des denrées alimentaires.

(22) Rép. min. « J.O. » A.N. 16.5.1963, p. 2957 n° 2320.

(23) Art 2 Décret 20.4.1937 modifié.

3. CAS DES ÉQUIPES SUCCESSIVES

En cas de travail par équipes successives, il est d'usage que l'horaire de travail, généralement réparti sur huit heures consécutives, comprenne un temps d'arrêt pour le casse-croûte, bien qu'il n'existe aucune loi à ce sujet.

En outre, de nombreuses conventions collectives prévoient, soit le paiement d'une demi-heure de pause (26), soit le paiement de vingt minutes (27). L'indemnisation s'effectue, soit sur la base du salaire minimum de la catégorie, soit sur la base du taux effectif du salarié.

En l'absence d'usage ou d'accord prévoyant le paiement du temps consacré au casse-croûte, la Cour de cassation considère que le salarié ne peut prétendre à un complément de salaire pour cette période, sous prétexte que la législation relative aux 40 heures parle de « durée du travail effectif » (28).

Si un décret d'application précise qu'en cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe sera **continu**, sauf interruption pour les repos, et qu'une convention collective prévoit le paiement d'une pause de 20 minutes aux salariés « travaillant huit heures sans interruption », l'employeur ne peut pas échapper à cette obligation en allongeant de 10 minutes la période de pause et en prétendant alors que cette interruption plus longue modifie le caractère « continu » du travail par équipes (29).

D. - TRAVAIL DE NUIT

Aux termes du Code du travail, tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. Il est interdit pour certaines catégories de salariées.

1. INTERDICTIONS

a) Boulangerie et pâtisserie

Bien qu'elle ne soit pas très respectée, une loi interdit « d'employer des ouvriers à la fabrication du pain et de la pâtisserie entre dix heures du soir et quatre heures du matin (30).

Toutefois, les patrons boulangers ont le droit de travailler la nuit. Ils peuvent même se faire aider par les membres de leur famille n'ayant pas la qualité de salarié.

b) Femmes

Le Code du travail interdit également le travail de nuit aux femmes « dans les usines, manufactures, mines, carrières et chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit,

(24) Rép. min. « J.O. » A.N. 23.3.1968, p. 847 n° 6315.

(25) Cass. crim. 23.1.1969, bull. p. 110 n° 49.

(26) C.C.N. Ameublement ; Exploitations frigorifiques ; Ind. chimiques ; Meunerie ; Travail mécanique du bois ; Transformation des matières plastiques ; Product. Papier-Carton ; Pétrole ; Travaux publics, etc. C.C.R. Métaux des départements 03, 18, 33, 39, 73, 74, 75, 77, 78, 88, 91, 92, 93, 94, 95.

(27) C.C.N. Chaux et ciments ; Habillement ; Pâtes alimentaires ; Salaisons. C.C.R. Bâtiment et Travaux publics de Haute-Savoie ; Métaux Côte-d'Or, Normandie, Loire ; Papier-carton région ouest, etc.

(28) Cass. soc. 6.10.1965, bull. p. 527 n° 622 ; Cass. soc. 26.1.1966, bull. p. 97 n° 120.

(29) Cass. soc. 24.11.1960, bull. p. 820 n° 1070.

(30) Loi du 28 mars 1919 formant l'art. 20 du livre II du Code du travail. Contrairement à ce que soutiennent certains employeurs, aucun texte légal régulièrement applicable n'est venu modifier ou tempérer cette interdiction.

publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère professionnel ou de bienfaisance » (31).

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures au minimum (32).

c) Jeunes travailleurs et apprentis

Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, dans tous les établissements commerciaux, industriels et assimilés.

En outre, la durée minimale du repos de nuit de ces jeunes ne peut être inférieure à douze heures consécutives (33).

2. LES DÉROGATIONS POSSIBLES

A titre exceptionnel, des dérogations à ces interdictions peuvent être autorisées, soit par l'inspecteur du travail, soit par décrets.

Celles-ci concernent notamment les établissements où sont exécutés des travaux intéressant la Défense Nationale, lorsque le travail est organisé par équipes successives ; les industries des fruits et conserves alimentaires ; les établissements commerciaux et du spectacle.

En vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus, les adolescents de sexe masculin âgés de 16 à 18 ans peuvent également être employés la nuit, sur simple avis transmis à l'inspecteur du travail (33).

3. - Dérogations et équivalences.

Dans certaines professions, en raison de la nature du travail effectué, les décrets d'application prévoient que la durée hebdomadaire du travail pourra dépasser les 40 heures fixées par la loi. Deux régimes particuliers concernent, d'une part les **dérogations permanentes** essentiellement applicables dans les usines à feu continu, et les **heures d'équivalence** en vigueur dans le secteur tertiaire.

A. - LES DÉROGATIONS PERMANENTES

1. SERVICES CONTINUS

Lorsque les travaux effectués doivent « nécessairement être assurés **sans interruption**, à aucun moment du jour, de la nuit et de la semaine », la durée hebdomadaire du travail pourra atteindre une moyenne de 42 heures établie sur une période de douze semaines.

La durée journalière du travail ne doit alors, en aucun cas, dépasser huit heures et chaque ouvrier doit bénéficier au minimum d'un repos de 24 heures consécutives par semaine.

Ces dispositions ont été insérées notamment dans les décrets applicables aux industries métallurgiques, chimiques, textiles, du bâtiment, des travaux publics, du papier-carton, etc.

2. TRAVAUX PRÉPARATOIRES, COMPLÉMENTAIRES, D'ENTRETIEN OU DE SURVEILLANCE

Les décrets d'application ont prévu également que la durée du travail pouvait être prolongée pour

l'exécution de travaux normaux devant nécessairement être effectués ou terminés en dehors de l'horaire régulier. Les travaux et les catégories de salariés visés sont généralement les suivants :

— travaux ayant un **caractère purement préparatoire ou complémentaire** et ne constituant pas un travail fondamental de l'établissement : conduite des jours, fourneaux, étuves, chaufferies, etc. (au maximum une heure de dérogation par jour pouvant être portée à une heure et demie pour les chauffeurs de chaudière) ;

— travaux des salariés qui, **pendant l'arrêt de la production**, procèdent à l'entretien et au nettoyage des machines ne pouvant être arrêtées pendant la marche de l'usine (au maximum une heure de dérogation par jour) ;

— travail du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe pour la **préparation des travaux exécutés dans l'établissement**, pour la coordination de deux équipes se succédant, ou pour la mise au point de nouveaux appareils (d'une à deux heures de dérogation par jour selon les cas) ;

— travaux effectués par des salariés employés à des opérations qui, **techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté**, lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires : chargement ou déchargement de wagons, camions, bateaux, etc. (deux heures de dérogation par jour) ;

— travaux nécessités par des opérations de gardiennage, de surveillance (56 heures par semaine) (34) et les services incendie (48 heures par semaine) ;

— travaux qui, par leur nature, ne peuvent être limités d'une manière précise : conducteurs d'automobiles, livreurs, magasiniers, pointeurs, garçons de bureaux et personnel occupé au nettoyage des locaux (d'une heure à une heure et demie au maximum, selon les cas).

3. RÉMUNÉRATION DES HEURES DE DÉROGATION

Depuis l'intervention de la loi de 1946 sur les heures supplémentaires, toutes les **heures de dérogation** permanente, y compris celles effectuées dans les usines à fonctionnement continu (35) constituent des heures supplémentaires et doivent être majorées comme telles.

En effet, elles constituent des heures de travail **effectif** selon l'article 5 des décrets d'application des 40 heures et la Cour de cassation précise fermement qu'elles doivent supporter les majorations légales de 25 ou 50 % selon les cas (36).

B. - LES ÉQUIVALENCES

Dans certaines professions, en raison du soi-disant caractère intermittent du travail, des décrets d'application ont prévu qu'une durée de présence de 42, 45 ou 47 heures correspondrait à la durée

(34) Moyenne de 56 heures sur 3 semaines de 12 heures par jour dans les entreprises privées de gardiennage : Décret du 18.12.1958, « J.O. » du 19.

(35) Cass. soc. 3.1.1964, Dr. Ouv. 1965-52 ; Cass. soc. 28.3.1966, bull. p. 283 n° 332 ; Cass. soc. 19.6.1968, bull. p. 252 n° 309.

(36) Cass. soc. 13.1.1960, Dr. Ouv. 1961-47 ; Cass. soc. 7.7.1960, Dr. Ouv. 1961-49 ; Cass. soc. 5.12.1962, Dr. Ouv. 1965-185 ; Cass. soc. 5.5.1964, Dr. Ouv. 1965-184 ; Cass. soc. 16.7.1964, Dr. Ouv. 1965-184 ; Cass. soc. 21.12.1964, bull. p. 722 n° 873 ; Cass. soc. 25.1.1965, bull. p. 58 n° 78 ; Cass. soc. 9.2.1966, Dr. Ouv. 1966-369 ; Cass. soc. 14.12.1966, Dr. Ouv. 1967-268 ; Cass. soc. 11.1.1967, Etablissements J.-J. Carnaud c/ Vinçon ; Cass. soc. 22.2.1967, Desmarais c/ Alberti.

(31) Art. 21 livre II du Code du travail.

(32) Art. 23 livre II du Code du travail.

(33) Ord. 27.9.1967, formant les art. 26, 27, 28 et 29 du livre II du Code du travail.

normale de 40 heures de travail « effectif ». C'est ce qu'on appelle des « heures d'équivalence ».

Comme le reconnaît implicitement le ministre du Travail (37), il s'agit là d'une réglementation anachronique ne tenant aucun compte de l'aggravation des conditions de travail intervenues depuis plus de trente ans. Cette réglementation tend d'ailleurs à disparaître, comme nous le verrons plus bas.

1. PRINCIPALES PROFESSIONS VISÉES

Sont considérées comme équivalant à 40 heures de travail :

- 42 heures, s'il y a plusieurs employés, 44 heures s'il n'y en a qu'un, pour le personnel des **pharmacies de détail** (38) ;
- 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les **commerces de détail non alimentaires** (39) ;
- 45 heures pour le personnel des **hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé**, etc. (40) ;
- 45 heures pour les **cuisiniers des hôtels, cafés, restaurants**, etc. (41) ;
- 46 heures pour le personnel affecté à la vente du **commerce de détail de denrées alimentaires** (42).

Dans les **salons de coiffure**, manucure, pédicure, massage, instituts de beauté, etc., la durée de travail correspondant à 40 heures varie selon l'importance des localités de 45 à 52 heures (43).

2. ACCORDS AYANT SUPPRIMÉ OU RÉDUIT LES HEURES D'ÉQUIVALENCE

En luttant pour le retour progressif aux 40 heures, dont le principe est inscrit dans le constat de Grenelle et qui a déjà fait l'objet de nombreux accords de branches (44), les travailleurs ont pu obtenir un certain nombre de succès dans ce domaine.

C'est ainsi que les heures d'équivalence ont été totalement **supprimées** pour le personnel de vente des magasins dans les **coopératives de consommation** (45), les **industries alimentaires** diverses, les **biscuiteries et biscotteries**, les **chocolateries et confiseries**, les commerces de détail non alimentaires de l'agglomération de Toulon (46), les **magasins populaires, les grands magasins, les Nouvelles Galeries et la Samaritaine**.

Elles ont été réduites, dans certains salons de coiffure (47), dans les **hôpitaux privés à but lucratif**, dans les **laiteries parisiennes**, dans les super-marchés, Suma et Supeco de la ville du Mans, etc.

- (37) Rép. Min. « J.O. » A.N. 4.6.1970 p. 2235 n° 8533 reconnaissant que : « en effet, dans de nombreux cas, l'évolution technique a conduit à une modification des rythmes de travail et, partant à la suppression des temps morts ».
- (38) Décret du 27.11.1946, « J.O. » du 4.12.1946 p. 10.333.
- (39) Décret du 31.12.1938, « J.O. » du 1.1.1939, Dr. Ouv. 1939-92.
- (40) Décret du 22.3.1937, « J.O. » du 24 et Décret du 2.12.1949, « J.O. » du 6, Dr. Ouv. 1950-51.
- (41) Arrêté du 22.2.1946, « J.O. » du 27, p. 1.712.
- (42) Décret du 27.4.1937, « J.O. » du 28, Dr. Ouv. 1937-151.
- (43) Décret du 20.4.1937, « J.O. » du 21, Dr. Ouv. 1937-135.
- (44) Voir le calendrier fixé pour le retour aux 40 heures dans les principales branches d'industries et dans les entreprises p. 189 à 209 du « Bilan social de l'année 1968 ».
- (45) Deuxième alinéa art. 37 bis de la C.C.N.
- (46) Art. 36 de la Conv. collect. (Avenant du 31.10.1968), concernant les communes de Toulon, La Valette, La Garde, Le Pradet, Le Revest, Ollioules, La Seyne-sur-Mer.

3. PAIEMENT DES HEURES D'ÉQUIVALENCE

Lorsque des heures d'équivalence sont effectuées en vertu d'un texte réglementaire (48), les salariés concernés ne peuvent bénéficier des majorations pour heures supplémentaires qu'à partir de la durée du travail déterminée par le décret d'application. Toute demande visant à obtenir la majoration du temps d'équivalence sera systématiquement rejetée par les tribunaux comme contraire aux dispositions formelles de la loi (49).

Est-ce à dire que les heures comprises entre 40 et le nombre fixé par le décret d'application sont des heures de travail non payées ? La doctrine (50), l'administration (51) et la Cour de cassation (52) répondent par l'affirmative. Nous estimons néanmoins qu'il serait légitime de rémunérer ces heures de présence sur le lieu de travail au moins au tarif normal (53).

4. - Modalités particulières d'organisation du travail.

A. - TRAVAIL PAR ÉQUIPES SUCCESSIVES

L'organisation du travail par équipes successives est autorisée par les décrets d'application, sous réserve que le travail de chaque équipe soit continu, sauf l'interruption pour les repas.

Les équipes successives sont utilisées, en général, dans les usines à feu continu (système dit des « trois huit »).

Certaines entreprises, pour des raisons de production ou d'amortissement du matériel etc., utilisent également le système des « deux huit ».

B. - LA JOURNÉE DITE CONTINUE

La pratique de la journée dite continue, consiste à réduire au minimum ou à supprimer le temps de pause du déjeuner (lorsque cela n'est pas en contradiction avec les usages ou les décrets d'application), pour permettre aux salariés de rentrer plus tôt chez eux la journée terminée.

La C.G.T. pense qu'il est possible d'arriver au même résultat en réduisant le temps de travail sans perte de salaire, en développant les œuvres sociales dans l'entreprise (crèches, restaurants d'entreprise) et les moyens de transports publics.

- (47) La C.C.N. du 29.6.1968, signée par le syndicat patronal indépendant, ramène les heures d'équivalence à 45 heures dans les départements 75, 78, 91, 92, 93 et 95, à 47 heures dans les villes de plus de 50.000 habitants et 48 heures dans les autres communes.
- (48) Les heures d'équivalence ne peuvent pas être instituées par un accord individuel : Cass. soc. 5.10.1960, Dr. Ouv. 1961-187 ; Cass. soc. 19.6.1963, Société Lebreton c/ Ganetelet.
- (49) Notamment de la loi du 25 février 1946 prévoyant que les majorations ne s'appliquent qu'une fois atteinte la durée normale ou « la durée considérée comme équivalente ». En ce sens : Cass. soc. 19.7.1962, bull. p. 547 n° 667 ; Cass. soc. 15.1.1964, bull. p. 37 n° 46 ; Cass. soc. 16.1.1966, bull. p. 8 n° 11 ; Cass. soc. 3.7.1967, bull. p. 463 n° 547.
- (50) En sens contraire : Francis Saramito, « Le paiement des heures d'équivalence », Dr. Ouv. 1965-140.
- (51) Rép. min. n° 10.280, « J.O. » A.N. 15.4.1970, p. 1.044.
- (52) Cass. soc. 16.1.1966, bull. p. 8 n° 11, cassant Appel Paris du 12.11.1961 cité dans le Dr. Ouv. 1962-183 ; Cass. soc. 3.7.1967, précité note 47.
- (53) En ce sens : Appel Paris 22° ch. 12.5.1962, Dr. Ouv. 1962-260.

Le passage à la journée dite continue ne peut résulter que d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés (54). Et même dans ce cas, la Cour de cassation a déjà précisé que le salarié « n'était pas tenu d'accepter, **malgré le vote** de la majorité du personnel » qui ne le liait pas et qu'il ne commettait pas de faute grave en refusant de se soumettre à cette modification importante de son contrat de travail (55).

C. - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'absence de limitation inférieure à la durée du travail permet de pratiquer le travail « à temps partiel » qui consiste à effectuer un horaire correspondant généralement à une demi-journée de travail.

A défaut d'accord contraire, le salarié ne peut pas exiger de travailler à temps partiel, même muni d'un certificat médical le prescrivant.

Ce mode d'organisation du travail est autorisé, sous certaines conditions, pour les fonctionnaires (56).

D. - INTERDICTION DU TRAVAIL PAR RELAIS OU ROULEMENT

1. TRAVAIL PAR RELAIS

Le travail par relais est interdit (notamment pour les jeunes de moins de 18 ans et les femmes) essentiellement parce qu'il prolonge excessivement l'amplitude de la journée de travail et aboutit à ce que les heures de commencement, de fin de travail et de repos soient différentes pour chaque équipe.

On donne le nom de relais à des équipes dites encore équipes tournantes, roulantes, volantes ou chevauchantes, qui passent successivement d'un atelier à un autre et y travaillent pendant que les ouvriers affectés à ces ateliers sont mis au repos.

2. TRAVAIL PAR ROULEMENT

On désigne par « roulement » le régime de travail qui fixe à chacun des salariés un jour de repos différent à l'intérieur de la semaine, qui n'est pas obligatoirement le samedi ou le lundi. En règle générale, le travail par roulement est interdit, que celui-ci soit individuel ou par équipe.

3. DÉROGATIONS PARTICULIÈRES

Des exceptions à l'interdiction du travail par relais sont prévues par les décrets d'application, notamment pour le personnel infirmier des hôpitaux, cliniques, etc., pour le personnel roulant des entreprises de transport par terre (57) et pour le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail des denrées alimentaires ou non, dans les pharmacies ainsi que, dans certains départements, dans les boulangeries-pâtisseries.

Le travail par roulement est admis par certains décrets pour l'organisation de permanences dans les industries chimiques (camionnage et livraison) (58), dans les hôpitaux pour le personnel soignant, dans certains commerces de détail (laiterie, etc.), les boulangeries-pâtisseries, les hôtels-café-restaurants, etc.

La Cour de cassation considère que les magasins

(54) Rép. min. « J.O. » A.N. 5.12.1964 p. 5861 n° 11.255.

(55) Cass. soc. 18.2.1970, bull. p. 91 n° 120.

(56) Loi du 19 juin 1970 et Décrets du 23.12.1970, « J.O. » du 30, p. 12.212.

(57) Décret 9.11.1949.

(58) Décret 21.6.1937.

à **commerces multiples** constituent une catégorie distincte des autres magasins exerçant des commerces spécialisés et que la réglementation applicable permet le travail par roulement dans les salons de coiffure installés dans ces magasins (59).

Quelques arrêtés ministériels autorisent également le travail par roulement pour certains travaux, en cas de nécessités techniques, notamment dans le papier-carton (60), les verreries (61), les blanchisseries (62).

5. - Affichage et application de l'horaire de travail.

L'article 4 des décrets d'application fixe les diverses obligations patronales concernant l'établissement, l'affichage et le respect de l'horaire de travail.

A. - ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, l'employeur est tenu d'établir un horaire précisant les heures de commencement et de fin de chaque période de travail, ainsi que « les heures et la durée des repos » (63). Cet horaire doit être daté et signé par le chef d'établissement ou son représentant.

Avant sa mise en application, l'horaire doit être adressé à l'inspecteur du travail.

B. - AFFICHAGE

L'horaire de travail doit être affiché de façon apparente, accessible et lisible, dans chacun des locaux où il s'applique, y compris sur les chantiers en plein air.

En cas d'organisation du travail par équipe, la composition nominative de chaque équipe devra être affichée également. Dans certaines professions (64), cette liste nominative peut être remplacée par la tenue d'un registre spécial, constamment à jour, mis à la disposition de l'inspecteur du travail.

C. - APPLICATION

L'emploi des salariés dans tout ou partie d'établissement en dehors de l'horaire affiché est interdit sous peine d'amende pénale (65).

La Chambre criminelle a confirmé cette interdiction (66), même lorsque l'employeur prétendait que ses ouvriers étaient venus travailler à son insu, avant l'heure fixée pour le commencement du travail (67).

Toute modification de l'horaire de travail doit obligatoirement être précédée de la consultation du comité d'entreprise, d'une information à l'inspecteur du travail et de l'affichage du nouvel horaire (68).

(59) Cass. crim. 20.6.1967, Dr. Ouv. 1968-104.

(60) Arrêté 9.4.1937.

(61) Arrêté 13.3.1937.

(62) Arrêté 17.5.1938.

(63) Art. 85 du livre II du Code du travail.

(64) Ind. chimiques, faïencerie, verrerie, cuirs et peaux, papier-carton, hôpitaux, agences privées, etc.

(65) Art. 165 et 166 du livre II du Code du travail.

(66) Cass. crim. 3.2.1953, Dr. Ouv. 1953-115.

(67) Cass. crim. 14.11.1956, bull. p. 324.

(68) Sur les modifications de l'horaire de travail, voir la R.P.D.S. n° 298-1970, p. 29, fasc. 4 du man. jur.

L'expropriation pour cause d'utilité publique

par Yvette GAUTIER

LA concentration de la population dans les centres urbains nécessite un aménagement important du territoire : construction de logements, création d'écoles, de voies de circulation, etc.

L'exécution de ces travaux indispensables à la vie moderne implique, pour les particuliers, l'obligation de céder **contre indemnisation préalable** leur propriété, en tout ou en partie (terrain ou constructions) à l'Administration. C'est ce que l'on appelle l'expropriation pour cause d'utilité publique (1).

Parfois, lorsque l'élargissement d'une voie publique est prévue à plus ou moins longue échéance, les propriétés riveraines peuvent dans cette attente être frappées de la **servitude d'alignement**.

L'expropriation pour cause d'utilité publique et la servitude d'alignement sont soumises à une procédure particulière, dont nous examinons ici les conditions et les effets.

PLAN

	Pages		Pages
I. — LA PROCEDURE D'EXPROPRIATION.			
A - La déclaration d'utilité publique	20	a) Mise en demeure	22
a) Enquête préalable	20	b) Accord amiable	22
b) Publicité de l'enquête préalable	20	c) Fixation des indemnités en justice	22
c) Acte déclaratif	20	d) Demande d'emprise totale	22
B - La détermination des biens à exproprier	20	e) Règles d'évaluation	23
a) Enquête parcellaire	20	f) Relogement facultatif des expropriés	23
b) Le plan parcellaire	21	g) Relogement obligatoire des expropriés	23
c) Arrêté de cessibilité	21	h) Effets du jugement et recours	24
C - Le transfert de propriété	21	II. — LA SERVITUDE D'ALIGNEMENT.	
a) Cessions amiables	21	A - Plans généraux d'alignement	24
b) Ordonnance d'expropriation	21	a) Terrains nus	24
c) Recours en cassation	21	b) Terrains bâtis	24
d) Effets de l'expropriation	21	B - Alignement individuel	24
D - La fixation de l'indemnité	22		

1. - La procédure d'expropriation.

Le droit d'expropriation appartient aux personnes morales publiques, c'est-à-dire à l'Etat, aux départe-

(1) L'expropriation est régie par l'ordonnance modifiée n° 58-997 du 23 octobre 1958 (« J.O. » du 24).

tements, communes et établissements publics, ainsi qu'à certaines collectivités locales ou personnes morales de droit privé, lorsque l'opération est poursuivie dans l'intérêt général, tels par exemple : les concessionnaires de services publics, les sociétés d'économies mixtes chargées d'opérations d'aménagement de zones à urbaniser par priorité ou de rénovation urbaine.

A. LA DÉCLARATION D'UTILITÉ PUBLIQUE

La déclaration d'utilité publique est prononcée en principe par décret en Conseil d'Etat (2). Toutefois, lorsque l'avis du commissaire enquêteur est favorable, l'utilité publique peut être déclarée par arrêté ministériel ou par arrêté préfectoral.

Généralement, selon la nature et l'importance des travaux envisagés, la déclaration est faite par :

— le **Conseil d'Etat** lorsque l'expropriation a pour objet des travaux de création ou d'établissement de ports maritimes ou fluviaux, d'autoroutes, de chemins de fer, etc. ;

— **arrêté ministériel** quand les opérations sont poursuivies au profit de l'Etat, des établissements publics nationaux, des chambres de commerce ou au profit des collectivités locales lorsque les biens à exproprier sont situés dans plusieurs départements ou un département différent de celui de l'expropriant ;

— **arrêté préfectoral** pour les opérations relevant essentiellement des collectivités locales, communes et établissements publics, départementaux ou communaux.

a) ENQUÊTE PRÉALABLE

Quelle que soit l'autorité qui la prononce, et sauf le cas des opérations secrètes concernant la Défense Nationale, toute déclaration d'utilité publique ne peut intervenir que si elle a été précédée d'une enquête.

La procédure d'enquête s'ouvre à l'initiative de l'administration expropriante, qui transmet au préfet un dossier relatif à l'expropriation envisagée.

Pour cela, le préfet désigne un **commissaire enquêteur** ou une **commission d'enquête**.

Lorsqu'il s'agit d'opérations simples ne dépassant pas le cadre du département, le commissaire enquêteur est chargé simultanément de l'enquête parcellaire.

En cas d'opérations plus complexes, c'est une commission d'enquête qui est généralement choisie.

b) PUBLICITÉ DE L'ENQUÊTE PRÉALABLE

L'arrêté préfectoral désignant les enquêteurs et l'ouverture de l'enquête doit être portée à la connaissance du public par voie d'affiches, notamment à la porte de la mairie et par insertion dans la presse locale ou régionale.

Cet arrêté doit comporter :

1° l'objet, la date d'ouverture et la durée de l'enquête. Celle-ci ne peut pas être inférieure à 15 jours, ni supérieure à 30 jours ;

2° les heures et le lieu (mairie, sous-préfecture ou préfecture) où le public pourra prendre connaissance du dossier et formuler ses observations sur un registre ouvert à cet effet.

Pendant la durée de l'enquête, les intéressés peuvent adresser les observations relatives à l'utilité publique de l'opération par écrit au commissaire

enquêteur, au lieu fixé par le préfet pour l'ouverture de l'enquête.

Dans les 15 jours suivant la clôture de l'enquête, le commissaire ou le président de la commission d'enquête doit transmettre le dossier au préfet avec ses conclusions.

S'il s'agit d'une expropriation projetée par une commune sur son territoire, et si les conclusions de l'enquête sont défavorables à l'adoption du projet, le conseil municipal est appelé à émettre son avis par une déclaration motivée. A défaut de délibération dans un délai de trois mois à compter de la transmission du dossier au maire, le conseil municipal est censé avoir renoncé à son projet d'expropriation.

c) ACTE DÉCLARATIF

L'acte déclarant l'utilité publique précise le délai pendant lequel l'expropriation devra être réalisée. En principe, ce délai est de **5 ans** et ne peut être renouvelable qu'une seule fois sans nouvelle enquête.

Le délai est porté à **10 ans**, notamment pour les opérations relatives aux plans d'urbanisme et aux plans d'occupation des sols établis par exemple dans les communes et parties de communes comprises dans une agglomération de plus de 10.000 habitants, approuvés par arrêté du préfet (3).

B. LA DÉTERMINATION DES BIENS A EXPROPRIER

Si la liste des parcelles à exproprier ne résulte pas de la déclaration d'utilité publique, une enquête parcellaire est obligatoire pour déterminer les biens à exproprier et pour rechercher les propriétaires, les titulaires de droits réels, tels que l'usufruit, l'usage, l'habitation, les servitudes, etc.

A cet effet, les personnes compétentes (ingénieurs, géomètres, etc.) chargées de la confection des plans d'expropriation peuvent pénétrer dans les propriétés, mêmes closes, autres que les habitations, pour effectuer les études nécessaires après y avoir été autorisées par arrêté préfectoral affiché à la mairie au moins 10 jours à l'avance et notifié, pour les terrains clos, 5 jours auparavant au propriétaire ou au gardien.

En l'absence du propriétaire ou du gardien, l'assistance du juge d'instance est indispensable (4).

a) ENQUÊTE PARCELLAIRE

L'enquête parcellaire est destinée à permettre aux propriétaires dont les biens sont visés par les projets d'expropriation, de contester le cas échéant l'utilité de l'expropriation de telle ou telle partie de leurs immeubles relativement à l'opération projetée par l'expropriant.

Pour cela, l'ouverture de cette enquête est notifiée à chacun des propriétaires intéressés.

(3) Art. 6-1 de la loi d'orientation foncière n° 67-1253 du 30 décembre 1967 (« J.O. » du 3 et du 8 janvier).

(4) Les propriétaires qui s'opposent à l'exécution des plans par voies de fait sont passibles d'une peine de prison de 3 mois à 2 ans et d'une amende de 500 F au minimum (art. 438 du code pénal).

(2) Article 2 de l'ordonnance précitée.

Les modalités applicables à l'enquête parcellaire sont sensiblement identiques à celles concernant l'enquête préalable. D'ailleurs, le préfet peut désigner le même commissaire ou la même commission pour procéder à la fois aux deux enquêtes.

Lorsque l'expropriant connaît le domicile des propriétaires, il doit notifier à ces derniers le dépôt du dossier à la mairie, par pli recommandé avec accusé de réception.

Dans le cas contraire, la notification est affichée par le maire.

Les propriétaires auxquels notification est faite par l'expropriant du dépôt du dossier à la mairie, sont tenus de fournir les indications relatives à leur identité : nom, prénoms, domicile, profession, date et lieu de naissance, ainsi que le nom de leur conjoint, ou à défaut, de donner tous les renseignements sur l'identité du ou des propriétaires actuels.

b) PLAN PARCELLAIRE

Il est dressé un plan des immeubles (terrains et bâtiments) aussi précis que possible et conforme aux normes fixées par arrêté fixant les tolérances applicables aux levés à grande échelle (5).

Dans les communes à cadastre rénové, l'extrait du nouveau plan cadastral peut tenir lieu de plan parcellaire.

c) ARRÊTÉ DE CESSIBILITÉ

Sur le vu du procès-verbal de l'enquête parcellaire et des documents qui y sont annexés, le préfet, par arrêté, déclare cessibles les propriétés ou parties de propriété dont l'expropriation est nécessaire.

L'arrêté de cessibilité doit reproduire les nom, prénoms, domicile, date et lieu de naissance, profession et, le cas échéant, le nom du conjoint (6) des propriétaires et désigner les immeubles en indiquant pour chacun d'eux sa nature, sa situation, sa contenance, etc.

L'arrêté de cessibilité est notifié individuellement à chaque intéressé. Il est susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif, dans le délai de deux mois à compter du jour de la notification.

C. LE TRANSFERT DE PROPRIÉTÉ

L'arrêté de cessibilité n'a pas pour effet de transférer à l'expropriant les immeubles ou les droits immobiliers de l'exproprié, mais simplement l'aptitude de ces biens à être cédés, soit à l'amiable entre l'expropriant et l'exproprié, soit, à défaut, par ordonnance du juge de l'expropriation (7).

a) CESSIONS AMIABLES

Les accords amiables peuvent porter à la fois sur les biens et sur le prix ou être limités au transfert

de propriété, la fixation du prix étant renvoyée au juge de l'expropriation.

Néanmoins, on doit distinguer, quant à leur forme et à leurs effets, les cessions amiables selon le moment où elles interviennent.

1° **Cessions consenties avant la déclaration d'utilité publique.** — Elles sont considérées comme des ventes ordinaires et sont sans effet sur les droits des tiers. Par exemple, les contrats de location ne sont pas résiliés et les locataires continuent à bénéficier de la législation qui leur est applicable.

Dans ce cas, pour faire disparaître les droits des tiers : locataires, etc., l'administration a la faculté de demander à la juridiction de l'expropriation une « ordonnance de donner acte » qui produit les mêmes effets qu'une ordonnance d'expropriation et est susceptible des mêmes recours.

2° **Cessions consenties après la déclaration d'utilité publique.** — Elles produisent les mêmes effets que l'ordonnance d'expropriation.

b) ORDONNANCE D'EXPROPRIATION

A défaut d'accord amiable, le transfert de propriété des immeubles et des droits réels immobiliers est prononcé par une ordonnance du juge de l'expropriation. Celui-ci est désigné pour chaque département parmi les magistrats du siège appartenant à un tribunal de grande instance.

L'ordonnance attribue officiellement à l'expropriant l'immeuble exproprié, sous réserve que ce dernier notifie à l'exproprié l'ordonnance d'expropriation et le montant des indemnités qu'il offre, etc.

L'ordonnance prononçant l'expropriation désigne chaque immeuble ou fraction d'immeuble exproprié. Elle précise l'identité des expropriés et désigne le bénéficiaire de l'expropriation.

Le juge refuse de prononcer l'expropriation par ordonnance motivée s'il constate que le dossier qui lui est remis à cet effet est incomplet ou si la déclaration d'utilité publique ou les arrêtés de cessibilité sont caducs.

L'ordonnance ne peut être exécutée à l'encontre de chacun des intéressés (propriétaires et usufruitiers) que si elle lui a été préalablement notifiée par l'expropriant.

c) RECOURS EN CASSATION

La date de la notification sert de départ au délai de quinze jours pour se pourvoir en cassation.

d) EFFETS DE L'EXPROPRIATION

L'ordonnance d'expropriation éteint immédiatement tous les droits réels ou personnels existant sur les biens expropriés.

Le propriétaire ne peut plus disposer de l'immeuble, mais il conserve la possession matérielle jusqu'au paiement de l'indemnité.

Les titulaires de droits réels ou personnels : usu-

(5) Arrêté ministériel du 24.2.1951.

(6) Décret n° 55-22 du 4.1.1955 (« J.O. » du 7).

(7) Article 6 de l'ordonnance du 23.10.1958.

fruitiers, locataires, peuvent prétendre à être indemnisés, etc.

D. LA FIXATION DE L'INDEMNITÉ

En vue de la fixation des indemnités, l'expropriant doit envoyer, par lettre recommandée avec avis de réception, aux propriétaires et usufruitiers :

— un ou plusieurs actes de la procédure d'expropriation, c'est-à-dire, soit l'avis d'ouverture de l'enquête, soit l'acte déclarant l'utilité publique, soit l'arrêté de cessibilité, soit l'ordonnance d'expropriation ;

— un ordre d'avoir, dans les huit jours suivant cette notification, à appeler et à faire connaître à l'expropriant, les fermiers, locataires, les personnes qui ont des droits d'habitation ou d'usage et ceux qui peuvent réclamer des servitudes ;

— la notification du montant de ses offres d'indemnité en invitant les expropriés à faire connaître le montant de leur demande.

Les autres intéressés sont tenus de faire valoir leurs droits par publicité collective, dans le même délai de huitaine et de se faire connaître à l'expropriant sous peine d'être déchu de tous droits à l'indemnité.

a) MISE EN DEMEURE

Si l'expropriant ne notifie pas ses offres, chaque intéressé peut le mettre en demeure d'avoir à y procéder à partir de l'arrêté de cessibilité (8).

b) ACCORD AMIABLE

Les indemnités allouées doivent couvrir l'intégralité du préjudice direct, matériel et certain causé par l'expropriation (9).

L'expropriant peut prendre possession des biens expropriés dès qu'il a versé les indemnités convenues.

c) FIXATION DES INDEMNITÉS EN JUSTICE

A défaut d'accord amiable dans le délai d'un mois à partir de la notification des offres de l'expropriant ou de la mise en demeure indiquée ci-dessus, les indemnités sont fixées par le juge de l'expropriation (10) à la demande de l'expropriant ou de l'exproprié dans les conditions suivantes :

— par l'expropriant à tout moment à partir de l'ouverture de l'enquête préalable à la déclaration d'utilité publique ;

— par l'exproprié à partir de l'ordonnance d'expropriation.

La demande doit être adressée au secrétariat du tribunal de grande instance du département dans lequel sont situés les biens à exproprier. Elle est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et accompagnée d'une copie en double

exemplaire du mémoire du demandeur, notifiée à la partie adverse.

L'expropriant supporte seul les dépens de première instance (11).

Le demandeur est tenu de notifier son mémoire à la partie adverse au plus tard à la date de la saisie du juge.

En outre, si la demande émane de l'expropriant, elle doit contenir, en caractères apparents, les dispositions relatives notamment au délai d'un mois dont dispose l'exproprié pour lui adresser son mémoire en réponse, etc.

Dans les huit jours qui suivent la réception de la demande par le juge, ce dernier fixe par ordonnance la date de la visite des lieux et de l'audition des parties.

La visite des lieux est faite dans les deux mois de cette ordonnance, mais après l'expiration du **délai d'un mois** imparti au défendeur.

Après notification aux intéressés et au commissaire du gouvernement (12) (au moins quinze jours à l'avance), la juridiction de l'expropriation doit se transporter sur les lieux. La visite des lieux est faite en présence des parties et de toute personne que le juge croit susceptible de l'éclairer.

Un procès-verbal des opérations est établi. Il fait mention des observations formulées sur l'état des lieux et de renseignements permettant de fixer ultérieurement la fixation définitive des indemnités (13).

A l'issue du transport sur les lieux, le juge entend en audience publique le représentant de l'expropriant et les expropriés.

Toutefois, les parties ont la faculté de se faire assister ou représenter par un avocat ou par un avoué ou encore par un parent jusqu'au sixième degré (cousin) muni d'un pouvoir régulier.

Si, dans les huit jours à compter du transport sur les lieux, aucun accord n'est intervenu entre l'expropriant et l'exproprié sur les conditions de l'indemnisation, le juge de l'expropriation fixe le montant de l'indemnité allouée en distinguant l'indemnité principale et, le cas échéant, les indemnités accessoires par un jugement motivé précisant les bases sur lesquelles ces diverses indemnités sont calculées.

Le montant de l'indemnité allouée à l'exproprié est fixé par le juge, à la demande de la partie la plus diligente.

d) DEMANDE D'EMPRISE TOTALE

Lorsque l'expropriation ne porte que sur une portion d'immeuble bâtie et si la partie restante n'est plus utilisable dans des conditions normales, l'exproprié peut, dès le début de la procédure de la fixation des indemnités, demander au juge l'emprise totale.

(11) Art. 14 de l'ord. de 1958.

(12) Les fonctions de commissaire du gouvernement sont exercées par le directeur départemental des impôts chargé des domaines du département dans lequel la juridiction de l'expropriation a son siège.

(13) Art. 50 du décret n° 59-1335 du 20.11.1959 modifié par décret du 11.10.1966.

(8) Article 24 de l'ordonnance du 23.10.1958.

(9) Deuxième alinéa de l'art. 11 de l'ord. de 1958.

(10) Art. 12 de l'ord. de 1958 modifiée par la loi n° 65-559 du 10.7.1965.

Il en est de même pour toute parcelle de terrain nu qui, par suite du morcellement, se trouve réduit au quart de la contenance totale, si toutefois le propriétaire ne possède aucun terrain immédiatement contigu et si la parcelle ainsi réduite est inférieure à 10 ares.

Si la demande est admise, le juge fixe, d'une part le montant de l'indemnité d'expropriation et, d'autre part, le prix d'acquisition de la portion acquise en sus de la partie expropriée.

Par ailleurs, lorsqu'une emprise partielle compromet gravement l'unité économique d'une exploitation agricole et que son équilibre ne peut pas être rétabli sur place, l'exproprié peut, dans les mêmes conditions, demander l'emprise totale (14).

e) RÈGLES D'ÉVALUATION

La juridiction fixe le montant des indemnités d'après la consistance des biens à la date de l'ordonnance portant transfert de propriété.

Toutefois, les améliorations de toute nature, telles que constructions, plantations, installations diverses, acquisitions de marchandises, qui auraient été faites à l'immeuble, à l'industrie ou au fonds de commerce, même antérieurement à l'ordonnance d'expropriation, ne donnent lieu à aucune indemnité si, en raison de l'époque à laquelle ces améliorations ont eu lieu, ou de toutes autres circonstances, il apparaît qu'elles ont été faites dans le but d'obtenir une indemnité plus élevée. Sont présumées faites dans ce but, sauf preuve contraire, les améliorations postérieures à l'ouverture de l'enquête préalable à la déclaration d'utilité publique.

Les biens sont estimés à la date de la décision de première instance et seul sera pris en considération l'usage effectif des immeubles et droits réels immobiliers un an avant l'ouverture de l'enquête préalable à la déclaration d'utilité publique.

A cet égard, il n'est pas tenu compte, même lorsqu'ils sont constatés par des actes de vente, des changements de valeur subis depuis cette date, s'ils ont été provoqués par :

- l'annonce des travaux ou opérations dont la déclaration d'utilité publique est demandée ;
- la perspective de modifications aux règles d'utilisation des sols ;
- la réalisation dans les trois années précédant l'enquête publique, de travaux publics dans l'agglomération où est situé l'immeuble.

Toutefois, les terrains inclus à la date ci-dessus dans un périmètre d'agglomération défini par un plan d'urbanisme, ou effectivement desservis par des voies et réseaux divers, peuvent être estimés comme terrains à bâtir, quelle que soit leur utilisation.

En principe, le montant de l'indemnité principale ne peut pas excéder l'estimation faite par le service des domaines ou celle résultant de l'avis émis par

la commission de contrôle des opérations immobilières, si une mutation à titre gratuit ou onéreux, antérieure de moins de cinq ans à la date de la décision de transfert de propriété, a donné lieu à une déclaration ou à une évaluation administrative rendue définitive en vertu des lois fiscales, d'un montant inférieur à ladite estimation.

Pour cette estimation, il doit être tenu compte des modifications justifiées intervenues dans les biens depuis cette mutation.

Les indemnités sont fixées en espèces, sous réserve de la faculté ou de l'obligation d'assurer un local équivalent ou un logement correspondant aux besoins des expropriés ou des locataires évincés.

f) RELOGEMENT FACULTATIF DES EXPROPRIÉS

Pour se soustraire au paiement de l'indemnité d'expropriation, l'expropriant peut offrir à l'exproprié : propriétaire, locataire, etc., un local équivalent situé dans la même agglomération.

Dans ce cas, il peut être attribué au locataire, outre l'indemnité de déménagement une indemnité compensatrice de sa privation de jouissance.

Les propriétaires occupants des locaux d'habitation expropriés, dont les ressources n'excèdent pas les plafonds fixés pour l'attribution des logements construits en application de la législation des habitations à loyer modéré (H.L.M.) bénéficient :

— d'un droit de priorité pour le relogement, soit en qualité de locataire, soit au titre de l'accession à la propriété et, le cas échéant, des prêts correspondants,

— d'un droit de préférence pour l'octroi de prêts spéciaux au titre de l'aide à la construction lorsque leurs ressources ne dépassent pas les plafonds fixés (15).

Lorsqu'il est tenu au relogement des locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel, l'expropriant est valablement libéré par l'offre aux intéressés d'un local correspondant à leurs besoins et n'excédant pas les normes H.L.M. Le juge fixe néanmoins le montant de l'indemnité de déménagement et, s'il y a lieu, de l'indemnité de privation de jouissance.

Quand le logement exproprié est une maison individuelle, l'expropriant doit s'efforcer d'offrir à l'évincé un local de type analogue ne dépassant pas les normes H.L.M. et situé dans la même commune ou une commune limitrophe.

En cas de différends relatifs au relogement des expropriés, le juge de l'expropriation est compétent pour statuer.

g) RELOGEMENT OBLIGATOIRE DES EXPROPRIÉS

Le relogement des expropriés est obligatoire lorsque l'expropriation porte sur des terrains sur lesquels sont édifiés des locaux d'habitation insalubres et irrécupérables appelés « Bidonvilles » (16).

(14) Alinéa ajouté à l'article 19 de l'ordonnance de 1958 par la loi n° 67-1253 du 30.12.1967.

(15) Art. 22 bis de l'ord. de 1958 ajouté par la loi n° 67-1253 du 30.12.1967.

(16) Loi n° 64-1229 du 14.12.1964 (« J.O. » du 15).

L'arrêté préfectoral valant déclaration d'utilité publique et arrêté de cessibilité fixe les conditions dans lesquelles il est offert obligatoirement aux occupants des locaux insalubres, soit un relogement durable, soit un relogement provisoire, en attendant l'attribution d'un logement définitif, ainsi que le montant des indemnités de déménagement lorsque celui-ci n'est pas assuré par les soins de l'expropriant.

Le refus par les intéressés du relogement qui leur est offert dans les conditions ci-dessus permet leur expulsion sans indemnité par arrêté préfectoral.

h) EFFETS DU JUGEMENT ET RECOURS

Avant la prise de possession, l'expropriant est tenu de verser, ou en cas de difficultés de consigner le montant de l'indemnité d'expropriation.

Si, dans le **délai de trois mois** à partir de la signification définitive, c'est-à-dire quinze jours après la notification du jugement fixant le montant de l'indemnité, celle-ci **n'a pas été intégralement payée ou consignée**, l'exproprié a droit au paiement d'intérêts au taux de 4 %, à condition qu'il en fasse la demande par pli recommandé avec demande d'avis de réception à l'expropriant (17).

Si, dans le **délai d'un an** à compter de la décision définitive, l'indemnité n'a été ni payée, ni consignée, l'exproprié peut demander qu'il soit à nouveau statué sur son montant.

Dans un **délai de 15 jours** à compter de leur notification, les jugements fixant l'indemnité d'expropriation peuvent faire l'objet d'un appel devant la Cour d'Appel. L'arrêt rendu par la Cour d'Appel peut être déféré à la Cour de Cassation.

Dans le **délai d'un mois**, soit du paiement ou de la consignation de l'indemnité, soit de l'acceptation ou de la validation de l'offre d'un local de remplacement, les détenteurs sont tenus d'abandonner les lieux. Passé ce délai qui ne peut en aucun cas être modifié même par autorité de justice, il peut être procédé à l'expulsion des occupants.

2. - La servitude d'alignement.

L'alignement est la fixation de la limite qui sépare la voie publique des propriétés privées.

Il existe pour toutes les voies publiques un plan général d'alignement. Il a pour effet, soit de fixer les limites existantes, soit d'apporter des modifications de la largeur de la voie, etc.

Le plan d'alignement permet à l'administration de procéder à une expropriation indirecte ne nécessitant pas la mise en œuvre de la procédure d'expropriation exposée ci-dessus.

Par contre, la procédure du plan d'alignement ne peut pas être utilisée s'il s'agit de créer une voie nouvelle, ou si l'alignement a pour effet de retrancher en totalité un immeuble riverain ou de l'atteindre sur une grande profondeur. L'administration doit dans cette situation **procéder à l'expropriation pour cause d'utilité publique.**

A. PLANS GÉNÉRAUX D'ALIGNEMENT

Les effets des plans généraux d'alignement diffèrent selon, d'une part que le nouveau tracé de la voie **empiète** (élargissement de la voie) sur les propriétés riveraines, ou au contraire **abandonne** des terrains (rétrécissement de la voie), d'autre part selon que les terrains concernés par l'alignement sont des terrains nus ou des terrains bâtis. Les terrains **clos de murs** sont assimilés à ces derniers.

a) TERRAINS NUS

La publication du plan d'alignement a pour effet, en cas d'élargissement, d'incorporer à la voie publique les terrains non bâtis compris dans l'alignement et d'interdire aux propriétaires d'y effectuer toute entreprise.

Le règlement des indemnités peut être fait à l'amiable ou à défaut à la demande de l'exproprié, par le juge de l'expropriation.

b) TERRAINS BATIS

Lorsque, par l'effet du plan d'alignement, une construction empiète sur la voie publique, l'administration doit, si elle veut en prendre possession immédiatement, recourir à la procédure d'expropriation. Sinon elle attend que la construction soit démolie volontairement ou pour cause de vétusté.

Pendant ce temps, l'immeuble est soumis à une **servitude de reculement**. Il est interdit au propriétaire de faire aucun travail confortatif du mur de façade de son immeuble, sauf accord éventuel du maire pour des cas particuliers.

En principe, sont réputés confortatifs tous les travaux qui ont pour résultat de prolonger la durée de l'immeuble.

Pour reconstruire, le propriétaire doit demander un arrêté d'alignement dont il devra respecter les nouvelles limites de la voie. Le terrain nu compris dans cette limite lui sera indemnisé dans les conditions ci-dessus.

B. ALIGNEMENT INDIVIDUEL

L'alignement individuel doit être demandé par tout propriétaire qui veut exécuter tous travaux en bordure de la voie publique et il constitue une formalité préalable à l'obtention du permis de construire lorsque celui-ci est indispensable.

La demande doit être adressée à l'administration compétente maire ou préfet.

(17) Art. 17 du décret du 13.2.1961 (« J.O. » du 18.2. et du 1.3.1961).

Barème de la saisie-arrêt des salaires

Le salaire frappé d'opposition par suite de saisie-arrêt ou de cession subit, lors de chaque paie, une retenue plus ou moins importante.

Cette retenue est limitée à une fraction du salaire dite « portion saisissable » ou « quotité disponible » du salaire, la partie insaisissable étant considérée comme nécessaire pour vivre. (Voir notre article sur la saisie-arrêt des salaires dans la « R.P.D.S. » n° 284, décembre 1968.)

Toutefois, par exception au principe ci-dessus, il n'y a aucune limitation pour la saisie sur le salaire du montant du terme mensuel courant d'une pension alimentaire ou d'une obligation aux charges du ménage à laquelle a été condamné le salarié (les termes arriérés ne peuvent être saisis que dans la limite du barème).

DÉCRET N° 70-861 DU 11 SEPTEMBRE 1970

Journal officiel du 26-9-1970

Art. 1^{er}. — Le premier alinéa de l'article 61 du livre I^{er} du code du travail relatif à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations, tel qu'il résulte de l'article 1^{er} du décret n° 64-1098 du 28 octobre 1964, est abrogé et remplacé par le suivant :

« Les proportions dans lesquelles les rémunérations visées à l'article 60 a du livre I^{er} du code du travail sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit :

« Au vingtième, sur la portion inférieure ou égale à 4.000 F ;

« Au dixième, sur la portion supérieure à 4.000 F et inférieure ou égale à 8.000 F ;

« Au cinquième, sur la portion supérieure à 8.000 F et inférieure ou égale à 12.000 F ;

« Au quart, sur la portion supérieure à 12.000 F et inférieure ou égale à 16.000 F ;

« Au tiers, sur la portion supérieure à 16.000 F et inférieure ou égale à 20.000 F ;

« Aux deux tiers, sur la portion supérieure à 20.000 F et inférieure ou égale à 24.000 F ;

« A la totalité, sur la portion supérieure à 24.000 F. »

Fraction saisissable	TRANCHES DU SALAIRE				
	ANNUEL	MENSUEL	de QUINZAINE	de QUATORZAINE	de la SEMAINE
1/20	jusqu'à 4.000 F	jusqu'à 333,33 F	jusqu'à 166,67 F	jusqu'à 153,84 F	jusqu'à 76,92 F
1/10	de 4.000 F à 8.000 F	de 333,33 F à 666,67 F	de 166,67 F à 333,33 F	de 153,84 F à 307,69 F	de 76,92 F à 153,84 F
1/5	de 8.000 F à 12.000 F	de 666,67 F à 1.000,00 F	de 333,33 F à 500,00 F	de 307,69 F à 461,53 F	de 153,84 F à 230,76 F
1/4	de 12.000 F à 16.000 F	de 1.000,00 F à 1.333,33 F	de 500,00 F à 666,67 F	de 461,53 F à 615,38 F	de 230,76 F à 307,69 F
1/3	de 16.000 F à 20.000 F	de 1.333,33 F à 1.666,67 F	de 666,67 F à 833,33 F	de 615,38 F à 769,23 F	de 307,69 F à 384,61 F
2/3	de 20.000 F à 24.000 F	de 1.666,67 F à 2.000,00 F	de 833,33 F à 1.000,00 F	de 769,23 F à 923,08 F	de 384,61 F à 461,53 F
TOTALITÉ	au-dessus de 24.000 F	au-dessus de 2.000 F	au-dessus de 1.000 F	au-dessus de 923,08 F	au-dessus de 461,53 F

Pour obtenir la retenue totale, il faut additionner toutes les fractions saisissables, suivant le montant total du salaire.

EXEMPLE : Sur un salaire de 500 F par quinzaine, on peut saisir :

1/20 de la portion inférieure ou égale à 166,67 F, soit	8,33 F
1/10 de la portion comprise entre 166,67 F et 333,33 F, soit ..	16,67 F
1/5 de la portion comprise entre 333,33 F et 500 F, soit	33,33 F
La retenue ne peut dépasser au total	
	58,33 F

PAYE MENSUELLE		PAYE DE QUINZAINE		PAYE DE QUATORZAINE		PAYE DE SEMAINE	
SALAIRE	PORTION SAISSABLE	SALAIRE	PORTION SAISSABLE	SALAIRE	PORTION SAISSABLE	SALAIRE	PORTION SAISSABLE
Moins de 333 F	1/20 ^e du salaire	Moins de 166 F	1/20 ^e du salaire	Moins de 153 F	1/20 ^e du salaire	Moins de 77 F	1/20 ^e du salaire
333,33 F	16,67 F	166,67 F	8,34 F	153,84 F	7,69 F	76,92 F	3,85 F
+ 1	+ 0,10	+ 1	+ 0,10	+ 1	+ 0,10	+ 1	+ 0,10
350	18,33	175	9,18	160	8,31	80	4,16
400	23,33	200	11,68	185	10,81	90	5,16
450	28,33	225	14,18	200	12,31	100	6,16
500	33,33	250	16,68	230	15,31	115	7,66
550	38,33	275	19,18	255	17,31	127	8,86
600	43,33	300	21,68	280	20,31	140	10,16
666,66	50	333,33	25	307,68	23,07	153,84	11,54
+ 1	+ 0,20	+ 1	+ 0,20	+ 1	+ 0,20	+ 1	+ 0,20
700	56,67	350	28,33	325	26,53	160	12,77
710	58,67	355	29,33	330	27,53	165	13,77
720	60,67	360	30,33	335	28,53	167	14,17
730	62,67	365	31,33	337	28,93	168	14,37
740	64,67	370	32,33	340	29,53	170	14,77
750	66,67	375	33,33	345	30,53	172	15,17
760	68,67	380	34,33	350	31,53	175	15,77
770	70,67	385	35,33	355	32,53	177	16,17
780	72,67	390	36,33	360	33,53	180	16,77
790	74,67	395	37,33	365	34,53	182	17,17
800	76,67	400	38,33	370	35,53	185	17,77
810	78,67	405	39,33	375	36,53	187	18,17
820	80,67	410	40,33	380	37,53	190	18,77
830	82,67	415	41,33	385	38,53	192	19,17
840	84,67	420	42,33	387	38,93	193	19,37
850	86,67	425	43,33	390	39,53	195	19,77
860	88,67	430	44,33	392	39,93	196	19,97
870	90,67	435	45,33	395	40,53	197	20,17
880	92,67	440	46,33	406	42,73	203	21,37
890	94,67	445	47,33	410	43,53	205	21,77
900	96,67	450	48,33	415	44,53	207	22,17
910	98,67	455	49,33	420	45,53	210	22,77
920	100,67	460	50,33	425	46,53	212	23,17
930	102,67	465	51,33	430	47,53	215	23,77
940	104,67	470	52,33	435	48,53	217	24,17
950	106,67	475	53,33	440	49,53	220	24,77
960	108,67	480	54,33	445	50,53	222	25,17
970	110,67	485	55,33	448	51,23	224	25,57
980	112,67	490	56,33	452	51,13	226	25,97
990	114,67	495	57,33	457	52,93	228	26,37
1000	116,67	500	58,33	461,53	54,84	230,77	26,92
+ 1	+ 0,25	+ 1	+ 0,25	+ 1	+ 0,25	+ 1	+ 0,25
1010	119,17	505	59,59	465	55,71	232	27,23
1020	121,67	510	60,83	470	56,96	235	27,98
1030	124,17	515	62,08	475	58,21	237	28,48
1040	126,67	520	63,33	480	59,46	240	29,23
1050	129,17	525	64,58	485	60,71	242	29,73
1060	131,67	530	65,83	490	61,96	245	30,48
1070	134,17	535	67,08	495	63,21	247	30,98
1080	136,67	540	68,33	500	64,46	250	31,73
1090	139,17	545	69,58	505	65,71	252	32,23
1100	141,67	550	70,83	510	66,96	255	32,98
1110	144,17	555	72,08	515	68,21	257	33,48
1130	149,17	565	74,58	520	69,46	260	34,23
1150	154,17	575	77,08	530	71,96	265	35,48
1160	156,67	580	78,33	535	73,21	267	35,98
1180	161,67	590	80,83	545	75,71	272	37,23
1200	166,67	600	83,33	555	78,21	277	38,48
1220	171,67	610	85,83	565	80,71	282	39,73
1250	179,17	625	89,58	575	83,21	287	40,98
1280	186,67	640	93,33	590	86,96	295	42,98
1300	191,67	650	95,83	600	89,46	300	44,23
1333	200,01	667	100	615,38	93,30	307,69	46,15
+ 1	+ 0,33	+ 1	+ 0,33	+ 1	+ 0,33	+ 1	+ 0,33
1350	205,56	675	102,78	625	96,51	312	47,58
1400	222,23	700	111,11	645	103,18	322	50,91
1450	238,90	725	119,45	660	108,18	330	53,58
1500	255,57	750	127,78	690	118,18	345	58,58
1550	272,24	775	136,11	715	126,51	357	62,58
1600	288,91	800	144,44	740	134,84	370	66,91
1666	311,13	833	155,56	769,22	144,58	384,61	71,78
+ 1	+ 0,66	+ 1	+ 0,66	+ 1	+ 0,66	+ 1	+ 0,66
1700	333,35	850	166,67	785	155,10	392	76,71
1750	366,71	875	183,34	810	171,77	405	85,37
1800	400,03	900	200,01	830	185,10	415	92,04
1850	433,36	925	216,68	855	201,77	427	100,04
1900	466,70	950	233,35	875	215,10	437	106,71
1950	500,03	975	250,02	900	231,77	450	115,38
2000	533,37	1000	266,68	923,08	247,16	461,53	123,06
Au-delà de 2000 F	Totalité du salaire moins 1466,63 F	Au-delà de 1000 F	Totalité du salaire moins 733,31 F	Au-delà de 923,08 F	Totalité du salaire moins 676,90 F	Au-delà de 461,53 F	Totalité du salaire moins 338,45 F

L'HOSPITALISATION

L'ASSURE social et ses ayants droit, même s'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits (1), ne sont remboursés des frais d'hospitalisation que s'ils sont soignés dans des établissements agréés par la Sécurité sociale.

Nous recommandons vivement à nos lecteurs, lorsqu'ils doivent être hospitalisés dans un établissement privé, de s'adresser auprès de la Caisse de Sécurité sociale pour savoir :

— s'il existe une convention ou non ; les tarifs de remboursement ; les frais non pris en charge.

De plus, ils auront intérêt à demander audit établissement le prix de journée et les dépenses qu'ils peuvent avoir à verser, même avec une prise en charge à 100 % (2).

ÉTABLISSEMENTS AGRÉÉS

Les hôpitaux de l'Assistance Publique, départementaux et communaux, sont agréés de plein droit.

HOPITAUX, CLINIQUES ET MAISONS DE SANTÉ PRIVÉS

Ces établissements sont agréés lorsqu'ils apportent des garanties techniques au moins égales à celles offertes par les établissements publics. On distingue néanmoins deux catégories :

Les établissements conventionnés qui, en plus de l'agrément, ont signé une convention avec la Sécurité sociale et s'engagent à respecter les tarifs homologués.

Les établissements simplement agréés qui ne sont pas tenus de respecter les tarifs homologués.

En règle générale, le tarif de responsabilité de la Sécurité sociale à l'égard de l'établissement privé non conventionné est inférieur à celui de l'établissement privé qui a passé convention.

Attention ! Si dans une clinique privée un malade demande des avantages particuliers, on peut lui faire payer des prix libres supérieurs aux tarifs de remboursement.

ÉTABLISSEMENTS SPÉCIAUX

Les établissements spéciaux (sanas, préventifs, aériums, maisons de convalescence) sont agréés dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Si l'assuré demande à être traité ou envoyé dans un établissement spécial, public ou privé, il doit adresser à la Caisse une **demande d'entente préalable**.

(1) Sur les conditions d'ouverture des droits, voir la R.P.D.S. n° 283-1968, fasc. 19 du man. jur.

(2) En effet, la convention ne porte parfois que sur les frais de séjour si les praticiens exerçant dans l'établissement ne sont pas conventionnés. Dans ce cas, les honoraires peuvent être très élevés.

La Caisse doit faire connaître sa réponse par écrit. **Son silence ne signifie jamais son accord.**

CONDITIONS D'ADMISSION

Pratiquement, il faut obtenir de la Caisse une **prise en charge** avant toute admission dans un hôpital public ou dans un établissement privé **sauf en cas d'urgence**. Dans ce cas, la demande devra être formulée immédiatement après l'entrée, soit par l'hôpital lorsqu'il s'agit de l'assuré, soit par le conjoint assuré ou un membre de sa famille ou une assistante sociale s'il s'agit d'un ayant droit.

L'absence de réponse de la Caisse dans les huit jours équivaut à une acceptation de la prise en charge.

LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Il faut présenter à la Caisse de Sécurité sociale :

1. Un certificat médical attestant que l'hospitalisation est nécessaire.

2. Les pièces justificatives de la qualité d'assuré ou d'ayant droit : carte d'immatriculation, livret de famille, bulletin de paie, titre de pension vieillesse ou d'invalidité ou de rente accident du travail, lorsque celle-ci est au moins égale à 66 %.

La Caisse, pensons-nous, ne peut refuser la prise en charge que si l'assuré ne remplit pas les conditions d'ouverture des droits à l'assurance maladie ou à l'assurance invalidité.

Délivrance sur le lieu de l'hospitalisation par les « bureaux d'accueil »

Dans les établissements de l'Assistance Publique, les assurés peuvent obtenir directement leur prise en charge en s'adressant aux agents des « bureaux d'accueil » mis en place par la sécurité sociale. De tels bureaux existent notamment dans la région parisienne, à Marseille, Lyon, Bordeaux, etc.

Signalons, en outre, que les « agents d'accueil » sont à la disposition des assurés sociaux pour leur fournir tous les renseignements concernant leur situation. Bien entendu, l'assuré doit être en possession des pièces énumérées ci-dessus pour que la prise en charge puisse être établie par « l'agent d'accueil ».

En cas de consultations externes pour subir des soins sans hospitalisation — analyses, radios, etc. — l'assuré peut également s'adresser au bureau d'accueil. Ceci lui permet de n'acquitter seulement que le ticket modérateur au lieu de la totalité des frais.

Accouchement et accident du travail

Lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'assurance maternité ou victimes d'un accident du travail, les assurés ou leurs ayants droit **n'ont aucune formalité à accomplir** et ils sont admis en présentant au bureau de l'établissement hospitalier le volet du carnet de maternité relatif à l'hospitalisation ou le volet n° 2 de la feuille d'accident du travail.

Assurés remboursés à 100 %

Les assurés bénéficiaires du remboursement à 100 % doivent se munir de la notification les exonérant du ticket modérateur ou de leur titre de pension d'invalidité ou de rente AT de 66 %.

FRAIS DE TRANSPORT

REMBOURSEMENT A 100 %

En cas d'hospitalisation, les frais de transport sont remboursables à 100 % du tarif de responsabilité à l'assuré et à ses ayants droit.

Le remboursement comprend le prix du voyage aller et retour et est effectué sur la base du **prix du billet en 2^e classe de la S.N.C.F. ou du moyen de transport secondaire** (autocars, autobus, tramway, etc.) (3) lorsque la localité de départ ou d'arrivée n'est pas desservie par la S.N.C.F.

Si l'assuré ou ses ayants droit sont reconnus médicalement dans l'incapacité de se déplacer autrement qu'en voiture, ils bénéficient du remboursement de leurs dépenses réelles et nécessaires, à condition de présenter les pièces justificatives : certificat médical et reçu du transporteur indiquant le montant des frais.

Dans le cas où le transport en voiture n'est pas justifié par l'état du malade, la Caisse rembourse sur la base du tarif S.N.C.F. en 2^e classe, à moins que la dépense réelle soit inférieure. Lors de la demande de remboursement, la Caisse fait remplir à l'assuré, sur un imprimé fourni par elle, une déclaration sur l'honneur indiquant : le mode de transport, les dépenses engagées et le taux de réduction sur le transport S.N.C.F. s'il en bénéficie.

AMBULANCES MUNICIPALES OU PRIVÉES

En cas de transport par ambulance, les frais sont réglés dans la limite du tarif préfectoral. Ce tarif est celui des ambulances municipales lorsqu'il en existe et, à défaut, celui fixé par le préfet pour les ambulances privées.

(3) Les tickets de métro ne sont remboursés que si leur montant s'ajoute à d'autres frais de transports extérieurs à la commune.

Si le malade se trouve dans la nécessité d'appeler une ambulance d'une localité autre que celle dans laquelle il demeure, les Caisses doivent participer à la dépense supplémentaire (4).

Sont également remboursables les frais de transport en ambulance du malade conduit à l'hôpital suivant les prescriptions du médecin traitant et qui n'a pu être admis, notamment en raison du manque de lit.

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Si l'hospitalisation est prise en charge par la Caisse, l'indemnité journalière versée à l'assuré est :

Normale (demi-salaire soumis à cotisation) : lorsque l'assuré a deux enfants ou plus à charge.

Réduite : d'un cinquième si l'assuré a un enfant ou un ou plusieurs ascendants à charge ; de **deux cinquièmes** si l'assuré est marié sans enfant ni ascendant à charge ; de **trois cinquièmes** dans tous les autres cas (célibataire, divorcé, veuf).

Majorée : lorsque l'assuré a trois enfants ou plus à sa charge, l'indemnité est portée aux deux tiers du salaire soumis à cotisation à compter du **31^e jour d'arrêt de travail continu**.

HOSPITALISATION AU DOMICILE

Depuis le 1^{er} avril 1960, l'Assistance Publique de Paris a créé un service d'hospitalisation au domicile. Les bénéficiaires sont les malades hospitalisés et pris en charge par la Sécurité sociale, qui acceptent de recevoir à domicile les soins que nécessite leur état (5).

Dans ce cas particulier, les **indemnités journalières ne sont pas réduites** et sont réglées sur présentation d'un bulletin de présence « Hospitalisation au domicile ».

REMBOURSEMENT DES SOINS

La Caisse de Sécurité sociale rembourse directement à l'hôpital public, **ou à l'établissement privé ayant passé convention**, le montant des prestations dues sur la base de son tarif de responsabilité.

L'assuré (ou l'ayant droit) n'a donc pas à faire l'avance des frais, mais doit, s'il y a lieu, payer sa participation de 20 % (ticket modérateur).

Par contre, lorsque l'établissement n'est pas conventionné, l'assuré (ou l'ayant droit) doit avancer le montant de tous les frais occasionnés par son hospitalisation. Il sera directement remboursé par sa Caisse de Sécurité sociale sur la base de 80 % de son tarif de responsabilité.

DEMANDE D'AIDE SOCIALE

En cas d'hospitalisation dans les établissements de l'Assistance Publique, nos lecteurs **n'omettront pas, dès l'admission**, de réclamer le bénéfice de l'aide sociale, ceci en vue d'être pris en charge à 100 %. Cette solution évite également d'acquitter, dans l'attente de la décision, les frais restant éventuellement à la charge de l'hospitalisé.

(4) Lettre minist. n° 8061, 10.10.1969, « B.J. » n° 9-1970, D 45.

(5) Une telle hospitalisation existe également dans d'autres villes importantes.

Bulletin d'abonnement

à la

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

NOM (en capitales) :

.....

Adresse :

.....

Règlement de 35 F par : Chèque postal **Paris 4780-27** - Chèque bancaire - Mandat
(rayer les mentions inutiles).

Bulletin d'abonnement

à la

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

NOM (en capitales) :

.....

Adresse :

.....

Règlement de 35 F par : Chèque postal **Paris 4780-27** - Chèque bancaire - Mandat
(rayer les mentions inutiles).

Timbre

0,30 F

R. P. D. S.

33, RUE BOURET

75 - PARIS (19°)

Timbre

0,30 F

R. P. D. S.

33, RUE BOURET

75 - PARIS (19°)

CHIFFRES ET TAUX EN VIGUEUR

AIDE SOCIALE

- Allocation de loyer :**
 — Max. pour 1 ou 2 personnes = 1.800 F par an.
 — Max. 3 personnes et + = 2.394 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 :**
 — Personnes seule : 4.750 F par an.
 — Infirmes (— 80 %) : 3.600 F par an.
 — Parents enfant infirme : 1.750 F par mois (1 enf. à charge) + 350 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 : 490 F
 — avec 1 ou 2 pers. à charge : 595 F
 — avec 3 pers. ou plus à charge : 665 F
Alloc. accord interprofessionnel : 1,70 F de l'heure.
Intempéries bâtiment : plafond indemnité horaire : 9,50 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 : 0,1815 F ; 2^e classe : 0,121 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 :** 10,50 F par jour (plafond ressources : 4.900 F par mois)
Indemnité recherche d'emploi :
 — un jour : 21 ou 42 F
 — deux jours : 63 ou 115,50 F
Prime transfert et ind. réinstallation :
 — logé : 2.800 à 5.600 F
 — non logé : 4.025 à 8.400 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 % avec minimum de 1.200 F
Forfait pensions alimentaires en faveur des parents : 1970 = 3.155 F
Redevance O.R.T.F. (par an) :
 — Radio : 30 F ; Télévision : 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
Salaire de base (zone 0 %) :
 A. F. = 394,50 ; S. U. = 194,50 F
Salaire mensuel autorisé (zone 0 %) :
 — Au conjoint pour maintien S.U. :
 avec 1 ou 2 enfants = 131,50 F par mois
 avec 3 enf. ou plus = 197,25 F par mois
 — Aux enfants pour maintien des A.F. = 394,50 F

PRUD'HOMMES

- Frais demande :** 3,75 F
Citation : 15,25 F

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

- (point) :
 A.G.I.R.C. = 0,450 F ; A.G.R.R. = 0,380 F ;
 A.N.E.P. = 2,80 F ; IGRANTE-IPACTE = 0,392 F ; U.N.I.R.S. = 0,384 F.

SALAIRES

- Prime transport parisienne = 23 F**
Rémunération 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. = 3,63 F de l'heure (soit 629,18 F pour 173 h 1/3)
Minimum Garanti = 3,50 F de l'heure

SÉCURITÉ SOCIALE

- Avantages en nature :**
 — nourriture = Minimum Garanti par repas
 — logement = 18 F par semaine, 72 F par mois, 216 F par trimestre
- Capital décès :** maxim. 4.950 F ; minim. 198 F
- Cotisations avant 65 ans :**
 — 5,5 % jusqu'à 1.650 F par mois
 + 1 % sur la totalité du salaire
- Cotisations après 65 ans :**
 — 1,5 % jusqu'à 1.650 F par mois
 + 1 % sur la totalité du salaire
- Cures thermales :**
 — forfait thermal : 100 F
 — plafond ressources prest. suppl. et I.J.
 — pers. seule : 1.650 F ; ménage 2.475 F
 — par enfant : + 825 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. 27,50 F ; minim. 4,79 F
 — majorée : 36,67 F
- Indemnité journalière A.T. :**
 — maxi : 99 F, et à partir du 29^e jour : 132 F
Major. tierce personne : 9.357,10 F par an

TRIBUNAUX

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

VIEILLESSE

- Allocations :**
 — montant annuel : 1.750 F
 — ressources autorisées : 4.750 F ou 7.125 F
- F.N.S. :**
 — montant : 1.500 F
 — ressources autorisées : 4.750 F ou 7.125 F
 — limite recours enfants : 1.120 F par mois pour 1 pers. seule ; 1.866 F (ménage sans enf.) ; + 373 F par enfant à charge
- Pensions :**
 — Minimum annuel : 1.750 F
 — Maximum : 7.920 F à 65 ans
 — Reversion : ressources aut. 3.000 F par an

ZONES

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

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

TRAVAIL

Bâtiment et T.P. : indemnités de grand déplacement	N° 300, p. 83 (fasc. 11)
Bruits à l'entreprise	N° 306, p. 247 (fasc. 8)
Chômage intempéries (Bâtim. et T.P.)	N° 308, p. 311 (fasc. 11)
Comités hygiène et sécurité	N° 308, p. 307 (fasc. 8)
Congés pour événements de famille ..	N° 300, p. 77 (fasc. 3)
Construction : 1 % patronal	N° 298, p. 35 (fasc. 34)
Délégué syndical (rôle et mission) ..	N° 309, p. 5 (fasc. 12)
Durée légale du travail (40 heures) ..	N° 309, p. 13 (fasc. 4)
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)
— Conjoints survivants	N° 303, p. 165 (fasc. 3)
— Valeurs du point	N° 298, p. 47 (fasc. 3)
Salaires : saisie arrêt	N° 309, p. 25 (fasc. 6)

Sanctions pénales (employeurs poursuivis)	N° 308, p. 289 (fasc. 43)
S.M.I.C. au 1.3.1970	N° 299, p. 53 (fasc. 5)

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)
Hospitalisation	N° 309, p. 27 (fasc. 20)
Maladies professionnelles non reconnues ..	N° 309, 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)
Expropriation	N° 309, p. 19 (fasc. 32)
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° 2 et 3.

TABLEAU N° 2

2^e colonne : l'indice de référence correspondant au S.M.I.C. de 3,63 F est chiffré à 139,8. 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 $139,8 \times 1,02 = 142,59$. 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 manoeuvres 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 53-680) est applicable aux versements et retraites 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 Garant	Indice minit. salaire horaire	Indice revenu père 2 enf.	Coût de la construction		
					DATES	Base 1 en 1939	Base 1 en 1941
1969							
Décembre ..	3,27						
1970							
Janvier	3,27		288,4	257,2	2 ^e trim. 58,94	53,36	201
Février	3,27				3 ^e trim. 62,62	64,89	209
Mars	3,36	3,36			4 ^e trim. 63,62	68,28	213
Avril	3,36	3,36	307,2	264,1			
Mai	3,36	3,36			1 ^{er} trim. 64,75	58,33	216
Juin	3,36	3,36			2 ^e trim. 65,11	58,28	216
Juillet	3,50	3,42	314,5	269,8	3 ^e trim. 67,09	58,87	217
Août	3,50	3,42			4 ^e trim. 70,28	60,44	219
Septembre ..	3,50	3,42					
Octobre	3,50	3,42		275,3	1 ^{er} trim. 72,23	62,01	220
Novembre ..	3,50	3,42			2 ^e trim. 74,11	63,19	222
Décembre ..	3,50	3,42			3 ^e trim. 74,22	63,62	224
1971					4 ^e trim. 76,44		
Janvier	3,53	3,50					

TABLEAU N° 3

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

DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPF	259 art. Nat.	259 art. Paris.
1969							
Juillet	663,96	367,9	630,11	1 636,28	1 938,88	139,2	132,1
Août	668,9	368,9	632,90	1 635,17	1 932,09	139,5	132,4
Septem.	675,06	370,5	636,87	1 644,18	2 000,23	131,2	133,1
Octobre	678,17	373,0	639,47	1 650,43	1 983,31	132,0	133,8
Novembre ..		374,0	643,23	1 656,11	2 004,60	132,8	134,6
Décembre ..		374,8	646,26	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	138,1
Février		380,2	704,04	1 682,22	2 041,73	134,7	137,0
Mars		381,6	708,61	1 687,63	2 047,06	135,2	137,5
Avril	706,78	383,7	710,21	1 695,89	2 061,85	135,9	138,1
Mai		385,3	713,69	1 701,62	2 088,28	136,6	138,8
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
Novembre ..						139,8	141,7

TABLEAU N° 4 (Base 100 en Janvier 1957)

DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPF	259 art. Nat.	259 art. Paris.
1970							
Octobre ..	260,98		256,47	245,40	267,83	198,17	201,0
Novembre ..						199,03	201,7