



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N° 69 du 30 mai 2006.

SOMMAIRE

| | Pages |
|--|-------|
| Complément au Compte rendu de la CE du 11 mai 2006 | 2 |
| Compte rendu du Conseil scientifique du | 2 |
| Compte rendu du CHS national de l'INSERM du 13 avril 2006 | 3 |
| CNE : nouveau jugement à Longjumeau (Note juridique de la CGT) | 6 |
| Possibilités d'avancements pour 2006 | 9 |

Complément au Compte rendu de la CE du 11 mai

La Commission Exécutive a, également décidé à l'unanimité :

- de convoquer un CSN le 22 juin,
- de donner mandat aux représentants du syndicat, au CTP du CNRS du 2 juin de s'opposer au projet de contrat chercheur-enseignant, car remettant en cause le statut.

Compte rendu du Conseil scientifique du CNRS du 18.5.2006

Par Jean Pierre BARBE, élu SNTRS-CGT

1. Avis sur les nominations au jury d'admission des directeurs de recherche.

Tous les départements y sont à peu près équitablement représentés. Voir site CS CNRS.

Voté à l'unanimité

2. Information sur l'évolution du décret.

Présenté par le DG Arnold Migus et Catherine Bréchnignac.

Pour éviter les problèmes de conflits entre président et PDG un texte est en cours de rédaction au ministère. La direction n'a pas la maîtrise de l'écriture du texte mais peut résumer l'esprit de ce texte.

Par nature la présidente Catherine Bréchnignac (CB) n'aime pas le pouvoir absolu et préfère des gardes fou. Sa priorité est d'adapter les structures à une stratégie scientifique et non l'inverse.

L'amendement du CSRT est retenu : « Le président propose un directeur général. Le CA du CNRS donne un avis sur le Directeur Général ».

La phrase « le président et le Directeur Général sont invités au conseil scientifique » soulève une discussion. Un débat s'engage sur la réelle autonomie du CS par rapport à la direction.

3. Information sur l'évolution des directions fonctionnelles.

La **direction scientifique générale** est assurée par le Directeur Général. Les évolutions sont multiples. Les imbrications nouvelles avec le monde industriel PRES, Pole de compétitivité, contrats de plan Etat région.

La **direction du partenariat** est maintenue. Le point d'entrée est la **direction des relations industrielles**.

Les **DIR** sont supprimées de fait, même si le texte d'application de la réforme Larroutou est paru au 1^{er} janvier.

Le représentant scientifique dans la région est un chargé de mission du directeur Général. Le texte proposera **des délégués scientifiques régionaux** Expérimentation régionale en Ile de France.

Les **PRES** sont des regroupements d'Université. On doit rester pragmatique et s'intégrer le moment venu.

Les **RETRA** (Réseau thématique recherche avancée) se mettent également en place.

Bernard Dupré : Les possibilités d'animation scientifique en région sont à développer.

Ndr : Question qui ne mange pas de pain. Voir de quelle manière et les initiatives possibles de la part de l'organisme. Les structures régionales du CNRS doivent rester dans leur rôle de contribuer à diffuser sous toute les formes l'avancée des connaissances pas de suppléer la diffusion de thèmes souhaités par l'environnement industriel.

4. Restructuration des départements scientifiques.

Les directeurs scientifiques entrent en séance et tracent les premières esquisses de réorganisation.

Maintien de l'INSU.

Le fonctionnement du MIPPU est une grande complexité. (Pour ne pas dire plus)

Vote sur le rattachement des sections 7 et 8 dans le département MIPPU

Des RETRA sont envisagés dans plusieurs domaines. SDV avec l'INSERM et l'INRA, IN2P3 avec le DAPNIA CEA.....

Information du Directeur Général sur les contrats chercheur enseignant. (CCE)

Expérimentation pour un chercheur (ou un IR) qui s'engage pour 4 ans (non renouvelable) à prendre 1/3 de service en licence ou maîtrise 1^{ère} année.

En échange le CNRS négocie « donnant-donnant » des postes de délégation permettant à des enseignants chercheurs de faire de la recherche à temps complet.

200 Contrats pour 2006. Pour 2007 un bilan sera fait avant de reconduire cette expérience.

5 Programmes interdisciplinaires

Plusieurs cadres juridiques européens vont permettre de mettre en place ces programmes. L'absence d'une véritable évaluation reste au centre de ces créations qui échappent aux organismes.

ERANET : Essayer de faire travailler ensemble des organismes européens. Le CNRS participe à une douzaine d'appel à projets .

Eurocorps : Association qui regroupe une soixantaine d'organismes

Le CS des 19 et 20 juin devra se prononcer sur la mise en place de 31 programmes interdisciplinaires

Une discussion s'engage sur la pertinence de ces propositions. Le premier énoncé de ces programmes révèle pour quelques uns des propositions d'expériences inter département plutôt que de véritables programmes qui nécessitent de faire travailler ensemble des départements différents

A suivre les 19 et 20 juin

Compte-rendu du CHS INSERM du 13 avril 2006

Par Hélène CARTERON Représentante SNTRS-CGT au CHS

(NB : les textes en Italique sont mes commentaires personnels).

■ Points préliminaires :

Temps consacré aux CHS

Jean Kister revient sur la réduction du temps accordé aux séances du CHS (2 jours par an, au lieu de 3 précédemment et 3 heures, au lieu d'une journée complète).

Hervé Douchin répond qu'il ne peut pas plus "dans l'état actuel de son emploi du temps, qu'il faut "être efficace".

Il n' a pas eu le temps non plus de lire le projet de PV du CHS du 2 décembre 2005 ! Pour cette raison celui-ci ne peut être soumis à l'approbation du Comité ...

Il refuse avec mépris de répondre à la question "stérile", selon lui, de la priorité qu'il accorde ou non à l'Hygiène et Sécurité à l'INSERM.

Les CSHS (ex CLHS) :

L'inspectrice H et S, Madame Pulcini, souhaite que soit mis en place un règlement des CSHS.

A. Soulié (SGEN) fait part de l'absence de Compte-rendu de la majorité des CSHS. Elle indique que le groupe de travail sur l'activité des CSHS va néanmoins poursuivre son activité.

M-J Leroy-Zamia (SNCS) souhaite que les fiches de procédures de pesée CMR soit diffusées largement et discutées.

■ 1er point : La Radioprotection :

F. Roussille (Bureau des Risques Professionnels) présente le rapport de la 8^{ème} Journée Nationale de Prévention de l'INSERM (mai 2005) qui avait pour thème la radioprotection.

Rappelons que des échanges répétés avec la DGSNR (Direction générale de sûreté nucléaire et de radioprotection) ont eu lieu pour essayer d'adapter les dernières dispositions législatives (décret 2003-296 du 31 mars 2003 modifiant le code du travail) au contexte de l'INSERM.

F. Roussille se félicite de la participation de 450 personnes à ces journées.

(En fait cela représente à peu près 10% des personnels ...).

Elle indique que les discussions ont porté sur 2 points essentiels :

- Les dossiers d'autorisation.
- La fonction de Personne Compétente en Radioprotection (PCR).

Cette fonction est lourde et ingrate (peu de compliance de certains DU et agents). La mise en place de la nouvelle réglementation (notamment un arrêté du 26 octobre 2005 sur la formation des PCR) la rendrait plus souple (dixit F.R.) : 1 semaine + 3 jours et un an pour la mise en conformité. Toutefois, on trouve peu de volontaires.

Plusieurs interventions des représentants du personnel soulignent le besoin de reconnaissance de cette fonction, notamment au regard de la carrière des agents qui acceptent de la remplir, certains y passant beaucoup de temps. Ceci peut en effet être préjudiciable à "l'excellence" scientifique mise en avant aujourd'hui pour l'avancement, dans un climat de concurrence entre les agents entretenu par l'administration (*préclassements et critères de l'administration dans les CAP*). H. Douchin ne veut pas de "particularisme". Il craint de se voir "reprocher de favoriser des fonctions d'intérêt général" ! (On lui fait remarquer qu'il ne s'agit pas de fonctions administratives qui seraient privilégiées au détriment de la paillasse, mais de bénévolat). Il n'en tient pas compte.

Il approuve la proposition de F. Roussille de regroupement de plusieurs unités pour une seule PCR, un service compétent par site assuré par la PCR en relation avec des correspondants dans les unités.

Il y a eu des initiatives en région (Lille, Rouen, Angers de constitution de réseaux de PCR). On en reste là.

Question : qui va accepter, car ce sera encore plus lourd ?

Conclusion de H. Douchin : il faut noter la "faiblesse de la réalité du risque". Il y a en fait une "grande disparité".

On l'a vu chez Bihain !!

Au passage la fonction de Correspondant Hygiène et Sécurité (CHS) est aussi pointée par les représentants du personnel, comme une charge parfois lourde.

L'inspectrice Pulcini indique que le CHS n'a pas à "gérer le quotidien". Il doit remonter l'information.

Qu'on se le dise !

M-J Leroy-Zamia souligne qu'il y a énormément de travail d'élimination dans les unités. H. Carteron met en avant un problème de culture

insuffisante en prévention et H&S qui aboutit souvent à surcharger le Correspondant, point de vue repris par M-J Leroy-Zamia. N. Vilayleck (SNIRS) dit que c'est un problème d'organisation qui incombe à l'IHS (Ingénieur Hygiène et Sécurité). Approbation de H. Douchin (*qui préfère cette formulation*).

F. Roussille indique que le BRP a "étudié" les techniques de substitution (sondes froides, notamment) pour les produits chimiques dangereux. L'utilisation des produits est, selon elle, actuellement "incompressible".

Conclusion de Douchin : "L'avenir de notre organisation est dans le regroupement de ces fonctions. Cela pourrait induire une meilleure reconnaissance. L'IHS doit avoir une fonction d'animation locale".

■ **2^{ème} point : présentation du CD-Rom "Prévention des risques à l'usage des directeurs de laboratoire"** (F.Roussille).

C'est une information sur la réglementation, notamment les protocoles concernant les risques toxiques lors de l'ouverture et de la fermeture de laboratoires. Chacun se félicite de la bonne nouvelle.

Débat sur l'efficacité : O.De la Ferrière (SNIRS) : "il ne doit pas rester dans les tiroirs des directeurs". F.Pierre (DRH) propose de le mettre en ligne sur le site RH ou INSERM. J.Kister souligne que cela faciliterait les mises à jour. H. Carteron interroge sur les prévisions concernant les mises à jour. (*Essentiel !*). Pas de réponse précise. H. Douchin : il faut vérifier qu'il a atteint les correspondants, de même que l'autre CD "Vademecum du correspondant".

■ **3^{ème} point : Les fiches individuelles d'exposition au produits chimiques dangereux et rayonnements ionisants (RI)** (F.Roussille et M. Boisset, chargé de mission risque chimique).

Objectif : répondre aux obligations de l'employeur (décrets n°2001-197 du 1^{er} février 2001, n° 2003-1254 du 23 décembre 2003 et n° 2004-725 du 22 juillet 2004).

Distincte de l'attestation d'exposition à remettre en fin de carrière.

Distincte de la fiche de risques remplie en vue de la visite de la médecine de prévention.

Elle est détenue par l'employeur (via le RRH) et destinée à l'agent qui en garde une copie, (toute personne exposée à manipulations de produits dangereux), ainsi que le médecin de prévention.

La fiche est établie en conformité avec l'art. R231-56-10 et l'art. R231-54-15 du code du travail et pour le risque de radiation ionisante, en conformité avec l'art. R231-92 du décret 2003-296 du 31 mars 2003 (voir ci-dessus), le chef d'établissement étant détenteur de l'autorisation de la DGSNR.

Mise en œuvre : L'agent remplit cette fiche avec l'aide du correspondant. Dans l'unité, la fiche doit être remplie en même temps que le DUE (Document Unique d'Evaluation des risques), car la liste des personnes exposées doit figurer dans le DUE. Les produits sont identifiés par le Référentiel des produits chimiques dangereux, qui figure sur le site de l'INSERM.

L'ingénieur H&S valide le contenu de la fiche. Le Directeur la signe. Elle est remise au RRH pour figurer dans le dossier de l'agent.

L'exposition est définie à partir de protocoles d'études de postes.

Retour d'expérience actuelle après présentation des fiches : sur Montpellier et St-Antoine pour 260 personnes dont 90 INSERM (environ 65 pour le risque chimique et 15 pour les RI). Noter que les fiches ont été signées par les DU mais non validées par les IHS "faute de temps" (... !!!...). La chimie semble bien renseignée les RI, moins.

(*Les responsabilités respectives du DU et l'IHS semblent demeurer un peu problématiques*).

Evaluation : M.Boisset constate une sous-utilisation du Référentiel des produits INSERM (qui concerne 1000 des 2500 produits reconnus dangereux). Il y a du "copié-collé" entre agents, "la culture n'y est pas". Le niveau de risque semble mal apprécié. Conséquence : Il faut s'investir davantage dans des réunions de présentation.

Le personnel non-INSERM envoie à son administration de rattachement. La fiche n'est pas toujours exactement la même.

Questions :

1- S. Labaume (SNTRS) : Que se passe-t-il pour les personnels INSERM travaillant hors unités INSERM ?

Douchin : On pourrait essayer d'aller au moins vers une unification INSERM-CNRS. Pour les Unités mixtes : pas de problème. Pour les mises à disposition, l'INSERM "perd la responsabilité juridique : on ne fait rien, sauf accord spécifique", par exemple avec l'Université.

(*NB : Douchin se retranche toujours sur le fait qu'il ne veut pas marcher sur les plate-bandes des autres administrations. Si on ne le pousse pas, il n'entrera pas dans une dynamique de concertation avec les autres administrations : la sécurité de nos collègues est en jeu*).

2- J. Kister : dans une unité INSERM il faut 2 signatures DU et AD ?

Douchin : oui. L'AD représente l'employeur. Le DU est néanmoins responsable pénalement.

3- M-J Leroy-Zamia : Va-t-on avoir la fiche d'exposition aux risques biologiques (sang notamment) ?

M. Karli (nouveau médecin coordonnateur). Pour l'instant, on a toujours la fiche de risque annuelle qui va être réactualisée

(*NB : Il n'y a pas d'obligation comme pour le risque chimique : on a peu de chance de l'avoir*)...

F. Pulcini : cela fait partie de l'évaluation des risques au niveau du DU.

4-S.Labaume : l'exposition est déterminée par rapport aux manipulations. Qu'en est-il du risque environnemental ?

M. Boisset : "Qu'y faire ?"

5-H.Carteron : Quelle périodicité des fiches ?

H.Douchin. Correspond aux changements de postes liés à telle ou telle manipulation.

6- H. Carteron : ne peut-on concevoir des études de postes spécifiques, définis ?

M. Boisset : Pas possible compte tenu de la multiplicité des situations".

M. Karli : Les médecins de prévention souhaitent des métrologies d'ambiance, des dosimétrie. Très difficile. Un interne a fait un sujet de mémoire sur l'exposition d'un poste de travail ... "c'est infaisable".

Conclusion : M. Boisset : "l'axe prioritaire c'est la substitution. On s'y emploie".
(Je souligne. A suivre, absolument : quels retours d'expérience ?).

■ **4^{ème} point : les Maladies Professionnelles (MP) à l'INSERM** (C. Cassier , Bureau de la Politique Sociale et M. Karli, médecin coordonnateur).

C. Cassier rappelle les modalités d'instruction des dossiers de MP. Il y a 3 situations :

Fonctionnaires : régis par les dispositions statutaires à la Fonction Publique d'Etat (voir article 34 de loi 84-16 du 11 janvier 1984) et circulaire interministérielle du 30 janvier 1989 (protection sociale des travailleurs de l'état).

Non-titulaires sur CDD d'une durée initiale d'au moins un an : (décret n°86-83 du 17 janvier 1986) et contractuels victimes avant 1984.

Autres non titulaires (vacataires, contrats aidés...) qui relèvent comme les travailleurs du régime général de la Sécurité Sociale, d'une gestion par leur CPAM (Caisse primaire d'Assurance Maladie).

La reconnaissance en MP s'établit sur la base des tableaux de maladies professionnelles (code de la Sécurité Sociale : art.R461-3).

Ces tableaux (*qui sont les mêmes que ceux du régime général*) déterminent des conditions pour la reconnaissance portant sur :

- Des pathologies spécifiées et numérotées.
- Les délais de prise en charge spécifique à chaque affection.
- La liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection. Selon les tableaux, cette liste est indicative ou limitative (dans ce dernier cas, hors d'activité spécifiées, pas de reconnaissance possible).

Il peut exister une reconnaissance de maladies d'origine professionnelle si une des conditions n'est pas remplie (délai, activités spécifique) s'il est possible d'établir la causalité professionnelle de la maladie et de maladie à caractère professionnel, pour des pathologies hors tableau, à condition de faire la preuve de la causalité professionnelle, sur la base d'expertise.

Régime spécifique de la Fonction Publique :

C. Cassier indique que contrairement à ce qui se passe dans le régime général (travailleurs du privé) où les affections sont légalement imputables à l'entreprise (loi de 1898 sur les Accidents du travail (AT) étendue aux Maladies professionnelles), à conditions qu'elles correspondent aux conditions des tableaux, dans les 3 Fonctions Publiques, cette imputabilité systématique n'existe pas (de même pour les AT).

Le médecin de prévention doit établir un rapport d'activité professionnelle. Un médecin expert agréé par l'INSERM doit établir la relation entre l'affection et le travail de la victime pour que l'imputabilité au service soit établie. L'imputabilité au service fait l'objet d'une décision administrative après avis de la Commission de Réforme.

Il expose les **éléments médicaux – légaux** :

- Guérison, Consolidation (stabilisation avec ou sans séquelles) ; Rechute.
- Le taux d'incapacité permanente. Dans le privé, ce taux permet d'établir une indemnisation.

Dans la Fonction Publique, s'il subsiste une incapacité permanente consécutive à la Maladie, le fonctionnaire peut percevoir une Allocation Temporaire d'Invalidité (A.T.I.), quel que soit le taux d'invalidité (barème du Codes des Pensions Civiles et militaires de retraite, article L28). Le taux d'indemnisation est apprécié par la commission de Réforme.

Réparation :

Fonctionnaires : maintien de la rémunération. Pendant toute la période d'incapacité avant guérison, consolidation ou décès).

Non-titulaires : maintien de la rémunération

- Pendant 1 mois, dès l'entrée en fonction
- Pendant 2 mois après 2 ans de service
- Pendant 3 mois après 3 ans de service
- Puis IJ (indemnités journalières) de la SS.

Débat :

H. Carteron fait état du rapport de la Cour des Comptes de 2005 sur les AT-MP (accidents du travail et Maladie professionnelles) des fonctionnaires (disponible sur Internet).

La Cour des Comptes déplore l'absence de législation AT-MP pour les fonctionnaires, régis uniquement par leur statut et par des circulaires. Elle prescrit que le régime de l'imputabilité soit unifié, en offrant aux fonctionnaires les mêmes garanties légales qu'aux travailleurs du privé (loi de 1898).

De plus la C des C prend acte du fait que depuis plusieurs années, dans la pratique, la jurisprudence établit l'imputabilité au service des AT et des MP dont sont victimes les fonctionnaires dans les mêmes conditions que pour les travailleurs du privé. H. Carteron s'étonne que cette modernisation ne soit pas prise en compte à l'INSERM (Elle évoque un récent débat avec C. Cassier lors d'une commission de réforme concernant l'imputabilité d'un AT).

La question est posée de l'indépendance des médecins de prévention pour définir les conditions de l'exposition. Ceci choque "beaucoup" Monsieur Douchin !
La séance est levée ... car il a fort à faire !

CNE: un nouveau jugement a Longjumeau !

Une note juridique de la CGT

Le conseil de prud'hommes de Longjumeau a rendu le 28 avril un nouveau jugement suite à la rupture d'un CNE. Il fera date, car il aborde la légalité du dispositif créé par l'ordonnance du 2 août dernier et le juge incompatible avec la convention 158 de l'OIT. Vous trouverez ci-joint un commentaire détaillé. Il est urgent de faire connaître cette décision.

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau en date du 28 avril 2006, relatif à la rupture d'un CNE (Philippe Masson, 2 mai 2006)

Ce jugement mérite un examen détaillé. Pour la première fois, il se prononce sur la validité du CNE au regard de normes internationales et le déclare contraire à la Convention n°158 de l'OIT. Il confirme également le bien fondé de notre stratégie de lutte contre ces contrats :

- en dépit de l'ordonnance du 2 août 2005, de la décision du Conseil d'Etat du 19 octobre 2005 et des pressions du Ministère de la Justice¹, il est possible de contester efficacement la rupture d'un CNE devant le juge judiciaire ;
- nous disposons pour cela d'un ensemble de ressources juridiques qui peuvent être mobilisées de façon complémentaire en fonction des divers cas rencontrés² ;
- la forte médiatisation de cette décision nourrit le doute sur l'intérêt du CNE pour le patronat, déjà exprimé à l'occasion de divers sondages ou déclarations³ ;
- sans limiter notre action aux procédures judiciaires, il nous faut continuer à en susciter le plus grand nombre possible, comme facteurs d'insécurité juridique pour le patronat et occasions de dénoncer les dérives auxquelles conduit le dispositif du CNE ;
- cela suppose une grande vigilance des militant(e)s participant à l'accueil des salariés dans nos permanences et à la défense devant les conseils de prud'hommes ;
- il y a lieu de multiplier les journées d'étude réunissant les camarades confrontés à cette bataille pour leur donner les éléments de connaissance indispensables et surtout faire partager notre conception de l'action contre le CNE, ses enjeux et ses premiers acquis.

Les faits.

Le 1^{er} juillet 2005, une salariée est embauchée comme secrétaire en CDD pour une durée de « 6 mois renouvelable par tacite reconduction ». Quelques jours avant le terme des 6 mois, le 6 décembre 2005, un CNE est signé entre les mêmes parties à effet au 1^{er} janvier 2006. Celui-ci est rompu le 27 janvier suivant. Par un examen minutieux des faits, le conseil de prud'hommes va redonner à ces deux contrats successifs leur exacte qualification, celle de CDI de droit commun, constater que la rupture du 27 janvier est « sans cause réelle et sérieuse » et accorder des dommages et intérêts conséquents, en montrant le lien entre ces péripéties et la dégradation de l'état de santé de la salariée.

Après avoir commenté ces différents points, nous évoquerons deux points de procédure intéressants qui avaient été soulevés par l'employeur avant le débat au fond.

Requalification du CDD en CDI.

D'après l'article L 122-1-2 du Code du travail, « *Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion* ». En l'espèce, le contrat prévoit une durée de « 6 mois renouvelable par tacite reconduction », clause que le jugement estime contraire à cet article. L'argument est discutable : la clause pêche non pas par absence d'indication d'un terme précis pour le contrat initial, mais par l'énoncé d'une modalité de renouvellement contraire à la loi. Cependant l'employeur avait la faculté de conclure avant le 1^{er} janvier 2006 un avenant prévoyant un renouvellement du CDD dans des conditions licites (nouvelle durée précise et motif légitime).

En revanche, le conseil semble avoir donné une justification solide à la requalification du CDD en CDI en critiquant le motif de recours à un CDD invoqué par l'employeur, à savoir « *un surcroît temporaire d'activité* » :

- ce motif étant contesté par la salariée, l'employeur était tenu d'apporter la preuve de son affirmation⁴, ce qu'il n'a pu faire ;
- il y a incohérence entre le motif invoqué d'une part et la durée assortie de perspective de reconduction ;
- de plus, le contrat prévoit une période d'essai (un mois renouvelable une fois) inhabituellement longue pour un simple surcroît de travail en secrétariat et contraire aux dispositions de l'article L 122-3-2⁵.

¹ Circulaire du 8 mars 2006 ordonnant aux procureurs d'intervenir dans les procédures concernant le CNE et présentant une interprétation des textes particulièrement tendancieuse.

² Pour une présentation d'ensemble de ces arguments et de leur articulation, voir « Le droit en liberté », supplément au n°3 de décembre 2005.

³ Voir par exemple la circulaire de l'Ordre national des experts comptables à ses adhérents citée par le journal « Les Echos » du 19 avril 2006 ou l'enquête que vient de réaliser Fiducial auprès d'un échantillon de dirigeants de TPE.

⁴ Le jugement cite en appui l'arrêt 98-41624 du 1^{er} février 2000 de la chambre sociale de la cour de cassation, UL Cgt Roissy c/ Servair.

⁵ « *A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois (...)* »

La requalification en CDI entraîne le versement de l'indemnité prévue à l'article L 122-3-13⁶. Le conseil a également alloué l'indemnité de précarité correspondant à ces 6 mois de CDD requalifié et qui n'avait pas été versée lors de la « conversion » du CDD en CNE⁷. Certes, la jurisprudence⁸ considère que cette indemnité, qui vise à compenser l'état de précarité vécu par le salarié, est due même en cas de requalification, celle-ci n'effaçant pas la contrainte subie. Mais le CNE étant réputé être un contrat à durée indéterminée, le conseil pouvait-il justifier le versement de l'indemnité de précarité en affirmant « *qu'au terme de cette période de six mois, la demanderesse ne s'est pas vu proposer un contrat à durée indéterminée de droit commun qui aurait mis fin à cette précarité ; qu'au contraire son employeur lui a fait signer un document intitulé « contrat nouvelles embauches », lequel renforçait encore la précarité dont elle souffrait (...)* »

Le juge a évidemment adopté le point de vue de la salariée qui avait toute raison de ne pas voir dans la signature du CNE la stabilisation de son emploi ! Cela est conforme à la finalité des indemnités de précarité, mais une lecture littérale des textes pourrait conduire à censurer sa décision sur ce point.

On aurait pu s'en tenir là.

Ayant requalifié le CDD, le conseil aurait pu simplement considérer que le contrat signé le 6 décembre 2005 était nul. En effet, l'article 1 de l'ordonnance du 2 août 2005 indique : « *les employeurs (...) peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche, un contrat de travail dénommé contrat nouvelle embauche* ». Cette formulation semble clairement interdire la transformation en CNE d'un contrat en cours de validité, interprétation confirmée au point 5-4 de la rubrique « questions-réponses sur le CNE » du site Internet du Ministère du travail. On pouvait donc analyser la relation salariale de la demanderesse en un unique CDI de droit commun souscrit le 1^{er} juillet 2005 et rompu sans indication de motif le 27 janvier suivant. Dans cette optique, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. On pourrait même le considérer comme discriminatoire au sens de l'article L 122-45 puisque l'employeur fait état dans ses conclusions des « absences répétées pour raison de santé de la salariée » sans avoir allégué au moment de la rupture d'une quelconque obligation de procéder à son remplacement définitif⁹.

Le conseil n'a pas voulu s'en tenir là et s'est déclaré obligé d'examiner la validité du CNE par un argument qui n'est guère convainquant compte tenu de ce qui vient d'être dit : « *Attendu que les parties étant toujours libres de contracter même lorsqu'elles sont déjà liées par un contrat de travail, il convient d'étudier la validité de l'accord du 6 décembre 2005* ».

Visiblement, il a souhaité se saisir de cette espèce pour traiter du principe même du CNE, démarche courageuse qu'il faut saluer. C'est sans doute pour minimiser les risques d'une censure ultérieure de son argumentation sur la légalité du CNE, qu'il a présenté comme une motivation « subsidiaire » l'analyse fondée sur l'impossibilité de transformer en CNE un contrat en cours de validité. En effet, après avoir déclaré le dispositif du CNE contraire à la convention n°158 de l'OIT, comme nous l'examinerons plus loin, il énonce :

« *Attendu qu'en tout état de cause, à supposer que l'ordonnance du 2 août 2005 ait eu la moindre valeur juridique, le conseil relève que la signature d'un contrat nouvelle embauche avec un salarié déjà présent dans l'entreprise, au titre d'un CDD comme l'employeur le prétendait, ou au titre d'un contrat à durée indéterminée de droit commun, ce qui est la réalité juridique de l'espèce, contrarie les prévisions de cette ordonnance (...)* »

Le jugement affirme aussi que dans cette hypothèse (validité du CNE), l'utilisation en l'espèce de ce type de contrat constituait un détournement de la finalité de ce dispositif.

CNE et convention n°158 de l'OIT.

Avec beaucoup de clarté et de rigueur, le jugement examine successivement les points suivants.

1. La convention n°158 de l'OIT est d'application directe.

Le juge peut donc la considérer comme une source de droit dans l'examen de cette espèce. Pour cela, le conseil rappelle une très récente décision de la Cour de cassation¹⁰, analysée dans le numéro 6 du bulletin « Le droit en liberté ». Le conseil d'Etat avait d'ailleurs pris la même position à l'occasion de notre recours contre l'ordonnance du 2 août 2005.

2. Le juge judiciaire peut contrôler la conformité de la loi française à cette convention.

Selon l'article 55 de la Constitution, « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». Depuis sa décision du 15 janvier 1975 à propos de la loi Veil sur l'IVG, le Conseil constitutionnel estime que ce n'est pas à lui d'examiner la conformité des lois françaises aux normes internationales, car cette conformité n'est pas absolue mais relative (aux domaines d'application prévus par le traité ou l'accord) et variable (en fonction notamment de la condition d'application par l'autre partie). C'est donc au juge, saisi d'un litige où la loi française est susceptible d'entrer en contradiction avec une norme internationale, d'examiner la situation dans le cadre de cette espèce. Le jugement de Longjumeau rappelle la jurisprudence de la Cour de cassation sur cette question, notamment l'arrêt Jacques Vabre du 24 mai 1975¹¹.

⁶ Quand la méconnaissance des textes régissant le recours aux CDD est sanctionnée par la requalification en CDI, il est alloué une indemnité au moins égale à un mois de salaire.

⁷ L'article L 122-3-4 prévoit le versement de cette indemnité si « *les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée* ».

⁸ « *Attendu, cependant, que l'indemnité de précarité qui indemnise pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, lorsqu'elle est perçue par ce dernier à l'issue du contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée* », Cass. soc. 30 mars 2005, pourvoi n°03-42667.

⁹ Un licenciement décidé en considération de l'état de santé du salarié est nul. En revanche, la jurisprudence l'admet de fait, si l'employeur démontre que les absences du salarié ne peuvent être palliées que par son remplacement définitif.

¹⁰ Cass. soc. du 29 mars 2006, pourvoi n°04-46499.

¹¹ Cass. chambre mixte, pourvoi n°73-13556. Dans une affaire de dédouanement de marchandises, la cour décide de ne pas appliquer l'article 265 du code des douanes car il est contraire à l'article 95 du traité CEE du 25 mars 1957 alors en vigueur.

Précisons que le juge judiciaire, dans un tel examen, n'est pas tenu par une décision antérieure du juge administratif. Dans le cas du CNE, nous avons demandé au Conseil d'Etat d'annuler l'ordonnance créant le CNE pour non conformité avec les articles 4 (obligation de motiver un licenciement) et 7 (possibilité pour le salarié menacé de licenciement de faire valoir ses arguments), ce qu'il a refusé par décision du 19 octobre 2005. Un conseil de prud'hommes, une cour d'appel ou la Cour de cassation, sans se prononcer sur la légalité globale de l'ordonnance peut décider d'en écarter les dispositions pour régler le litige qui lui est soumis.

3. Le CNE est incompatible avec la convention n°158 de l'OIT.

Il est clair que la possibilité pour l'employeur de rompre un CNE sans formalité préalable ni lettre motivée pendant une période de deux ans est contraire aux articles 4 et 7 de la convention rappelés ci-dessus. Tout le débat porte sur une exception prévue à l'article 2 de la dite convention : un travailleur pourra éventuellement être privé du bénéfice de ces dispositions s'il n'a « *pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable* ». La durée de deux ans est-elle raisonnable ? Oui, pour le Conseil d'Etat, dont l'argument assez étonnant est que deux ans sont bien courts comparés à la durée indéterminée du CNE... En revanche, dans le cas somme toute assez semblable de la durée d'une période d'essai, la jurisprudence de la Cour de cassation est constante : même pour un cadre supérieur, une période d'un an est excessive ; six mois paraissent constituer une limite à ne franchir que dans des cas très exceptionnels.

Le conseil de Longjumeau, pour juger déraisonnable la durée de deux ans et donc conclure à la non application de l'ordonnance, raisonne ainsi :

- il rappelle que la motivation avancée pour justifier l'ordonnance¹² est de permettre aux employeurs de surmonter leur réticence à embaucher, en disposant d'un délai pendant lequel ils pourront sans risque apprécier la viabilité économique de l'emploi et l'adéquation du salarié au poste à pourvoir ;
- le premier point dépend du secteur d'activité, de la situation de l'entreprise ; or la durée de deux ans, unique, ne tient pas compte de cette diversité ; imposée dans tous les cas, elle est de ce fait déraisonnable ;
- le deuxième point renvoie à la durée d'une période d'essai.

La diversité des contextes économiques est une piste intéressante mais qui demande à être approfondie, en contestant par exemple la pertinence de ce dispositif comme élément de solution au développement de l'emploi dans les TPE et entreprises artisanales en principe visées par ce dispositif. Il nous paraît également nécessaire d'invoquer l'absence de proportionnalité entre l'objectif affiché et la gravité des conséquences qui en résultent pour le salarié.

Les conséquences tirées de l'incompatibilité du CNE avec la convention n°158 de l'OIT.

La conséquence du raisonnement précédent est que les dispositions de l'ordonnance du 2 août 2005, contraires à une source de droit de valeur supérieure sont privées d'effet juridique. Les contrats dits « CNE » restent donc soumis à toutes les dispositions du Code du travail. Dans le cas présent, l'employeur sera d'abord condamné pour non respect de la procédure de licenciement. Ensuite, la lettre de rupture ne comportant pas de motif, celle-ci est automatiquement privée de cause réelle et sérieuse.

Les dommages et intérêts accordés sont particulièrement élevés (12 000 € pour ce qui est du seul licenciement) s'agissant d'un contrat de moins de deux ans et d'une entreprise ayant vraisemblablement moins de 10 salariés. Pour justifier ce montant, le conseil met en avant les incidences sur la santé de la salariée dues à l'exécution de tâches incompatibles avec son obésité et à son maintien dans une situation précaire, incidences qui rendront plus difficile l'obtention d'un nouvel emploi. De plus, l'employeur n'avait pas fait procéder à une visite d'embauche, carence qui lui vaut une condamnation supplémentaire à 1000 € de dommages et intérêts.

En revanche, la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques d'un montant de 150 € réparant le préjudice causé par le fait de se voir proposer un nouveau contrat précaire apparaît « tirée par les cheveux ». Elle brouille également le raisonnement juridique en mélangeant l'argumentation de fond (CNE illicite) et l'affirmation subsidiaire d'un recours au CNE contraire à la finalité du dispositif.

Deux points de procédure.

L'employeur est un mandataire judiciaire établi à Versailles. En application de l'article 47 du NCPC¹³, la salariée n'a pas saisi le conseil de Versailles (en principe compétent) mais un conseil limitrophe. Le défendeur a tenté de s'opposer à ce choix en prétendant que sa qualité d'auxiliaire de justice ne concernait que le tribunal de commerce. Le conseil rejette cette exception de procédure en rappelant qu'un mandataire judiciaire est amené à fréquenter le conseil de prud'hommes ou à apparaître dans des dossiers traités par le conseil, non pas comme simple citoyen mais es-qualité. L'exigence d'un procès impartial issue de l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme justifie le choix de la salariée.

Une demande de requalification d'un CDD est dispensée de l'étape du bureau de conciliation. Elle est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer dans le délai d'un mois¹⁴. Répondant à une autre exception de procédure présentée par le défendeur, le conseil rappelle que cette règle particulière s'applique à l'ensemble des demandes de la salariée¹⁵.

Elles seront toutes examinées directement en bureau de jugement.

¹² Rapport au président de la République, J.O. du 3 août 2005.

¹³ « *Lorsqu'un magistrat ou un auxiliaire de justice est partie à un litige qui relève de la compétence d'une juridiction dans le ressort de laquelle celui-ci exerce ses fonctions, le demandeur peut saisir une juridiction située dans un ressort limitrophe.* »

¹⁴ Article L 122-3-13 du Code du travail.

¹⁵ Cass. soc. 4 décembre 2002, pourvoi n°00-40255.

AVANCEMENTS 2006

| Avancements de corps au choix | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| Répartition indicative des possibilités de changement de corps par BAP | | | | | | | | | |
| CORPS | BAP | | | | | | | | TOTAL |
| | A | B | C | D | E | F | G | H | |
| IR | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 22 |
| | <i>366</i> | <i>172</i> | <i>469</i> | <i>267</i> | <i>452</i> | <i>378</i> | <i>38</i> | <i>435</i> | <i>2 577</i> |
| IE | 5 | 3 | 9 | | 3 | 4 | 1 | 11 | 36 |
| | <i>173</i> | <i>112</i> | <i>339</i> | <i>13</i> | <i>113</i> | <i>140</i> | <i>46</i> | <i>387</i> | <i>1 323</i> |
| AI | 4 | 1 | 4 | | 1 | 3 | 2 | 15 | 30 |
| | <i>352</i> | <i>103</i> | <i>426</i> | <i>5</i> | <i>113</i> | <i>292</i> | <i>220</i> | <i>1 542</i> | <i>3 053</i> |
| T | 8 | 1 | 2 | | | 3 | 15 | 17 | 46 |
| | <i>77</i> | <i>6</i> | <i>14</i> | <i>1</i> | <i>4</i> | <i>28</i> | <i>143</i> | <i>154</i> | <i>427</i> |
| AJT | 2 | | | | | 1 | 5 | 1 | 9 |
| | <i>3</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>1</i> | <i>10</i> | <i>2</i> | <i>16</i> |
| TOTAL | 22 | 6 | 19 | 2 | 8 | 14 | 24 | 48 | 143 |
| | <i>971</i> | <i>393</i> | <i>1248</i> | <i>286</i> | <i>682</i> | <i>839</i> | <i>457</i> | <i>2520</i> | <i>7396</i> |

En italique le nombre des promouvables

| Avancements de grades au choix | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| GRADE | BAP | | | | | | | | TOTAL |
| | A | B | C | D | E | F | G | H | |
| IR 1 | 10 | 14 | 22 | 4 | 33 | 3 | 1 | 6 | 93 |
| IE HC | 1 | 0 | 4 | 3 | 6 | 2 | 0 | 1 | 17 |
| IE 1C | 7 | 4 | 19 | 5 | 27 | 9 | 3 | 19 | 93 |
| TCE | 4 | 1 | 5 | 0 | 3 | 7 | 4 | 35 | 59 |
| TCS | 4 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 24 | 36 |
| AJTP | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 8 |
| AGTP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 29 | 20 | 52 | 12 | 70 | 23 | 12 | 88 | 306 |

| Echelons accélérés 2006 | | | |
|-------------------------|---------------|--------------------------------|--------------|
| Grades | Effectif | Possibilités 1/6 Effectif * | Promouvables |
| <i>Catégorie A</i> | | | |
| IRHC | 157 | 26 | 7 |
| IR1 | 899 | 150 | 150 |
| IR2 | 1 567 | 262 | 571 |
| IEHC | 175 | 29 | 28 |
| IE1 | 735 | 123 | 144 |
| IE2 | 2 588 | 432 | 482 |
| AI | 2 297 | 383 | 903 |
| CAR1 | 0 | 0 | 0 |
| AARP1 | 0 | | 0 |
| AARP2 | 2 | 1 | 0 |
| AAR | 35 | 6 | 4 |
| Total A | 8 455 | 1 412 | 2 289 |
| <i>Catégorie B</i> | | | |
| TCE | 1 065 | 179 | 156 |
| TCS | 1 007 | 168 | 198 |
| TCN | 2 354 | 393 | 1 073 |
| SARCE | 3 | 0 | 1 |
| SARCS | 1 | 0 | 0 |
| SARCN | 4 | 0 | 1 |
| Total B | 4 434 | 740 | 1 429 |
| <i>Catégorie C</i> | | | |
| AJTP | 173 | 29 | 58 |
| AJTR | 594 | 99 | 257 |
| AGTPR | 11 | 2 | 2 |
| AGTR | 9 | 2 | 6 |
| AJAP1 | 0 | 0 | 0 |
| AJAP2 | 0 | 0 | 0 |
| AJA | 0 | 0 | 0 |
| Total C | 787 | 132 | 323 |
| Total Général | 13 676 | 2 284 | 4 041 |

* Dont reports de possibilités non utilisées en 2005 (1 IE2, 1 TCE, 1 TCN)