



Le droit en liberté

Numéro 16 - Octobre 2007 - Bulletin édité par le Collectif national DLAJ

Edito

Les notes remises par le Medef à l'occasion des négociations « sur la modernisation du marché du travail » ont le mérite de la clarté ! Il veut la « rupture par accord mutuel des parties » ; il veut le CDI aménagé comportant période d'essai rallongée ET période de « validation économique » ; il veut des droits sociaux apparaissant (lentement !) au fil de l'ancienneté du salarié ; il veut acheter (pas trop cher !) le droit de supprimer des emplois en toute simplicité et rapidité, en laissant à la collectivité nationale la responsabilité de payer les dégâts.

Au cœur de ses exigences, il y a la volonté, quasi obsessionnelle, de limiter l'intervention du juge. Faut-il le rappeler : la CGT ne prône pas la judiciarisation à tout crin, ni la procédure comme alternative à un rapport de force insuffisant. Mais le combat contre la discrimination syndicale, celui des chômeurs « recalculés » ou, plus récemment, les affaires de CNE, d'heures d'équivalence ou de GPEC, ont montré la force des procès exemplaires, quand ils s'inscrivent dans une stratégie syndicale et dans une démarche de mobilisation collective.

L'ampleur des reculs du droit national voulu par le Medef et l'oreille attentive que lui prête le gouvernement actuel nous imposent de mobiliser tous les outils possibles. Y compris la dénonciation des « constats » assésés par le patronat et la critique doctrinale de leurs propositions.

Sachons rappeler, preuves à l'appui, que la judiciarisation des rapports sociaux est une fiction.

Sachons dénoncer l'inanité des mesures avancées pour résoudre les vrais problèmes de recrutement et de formation rencontrés par nombre de PME.

Sachons défendre l'accès effectif à un juge impartial comme un droit fondamental dont toute limitation porterait atteinte à l'ensemble de nos droits.

Philippe MASSON

Responsable du Collectif national DLAJ

Le CNE encore et encore !

- **Amusante**, la dernière statistique publiée par l'ACOSS : au 3^e trimestre 2007, les embauches en CNE ont atteint leur plus faible niveau depuis la création de cette chose (- 17,3% en un an). Le CNE ne représenterait plus que 4,2% des embauches des entreprises de moins de 20 salariés.
- **Lamentable**, le mémoire du parquet général de Paris à l'appui de son pourvoi en cassation contre l'arrêt du 6 juillet 2007 (voir le numéro 15 du Droit en liberté pour un historique de l'affaire). On y lit par exemple que le CNE « offre des garanties financières supérieures à celles qu'offre le droit commun » et n'apporte que des dérogations limitées au droit du travail puisqu'elles ne concernent que les entreprises de moins de vingt et un salariés (à peine 60% du salariat de droit privé...). A bout d'arguments, il écrit même que le CNE « ne peut immédiatement succéder à un précédent contrat de travail conclu avec le même salarié », alors que le ministère du Travail a toujours soutenu l'interprétation inverse (cf. la question n° 6 de la FAQ destinée aux employeurs sur le site du ministère).
- **Dernière minute** : on apprend que le Comité tripartite de l'O.I.T. a estimé que la période de deux ans pendant laquelle l'employeur est dispensé de motiver la rupture était « contraire à la Convention n° 158 ». Le Conseil d'administration de l'O.I.T. devrait rendre son arrêt vers le 15 novembre.

Ce bulletin est diffusé par mail.

- ▶ **Merci d'en assurer la diffusion auprès des militant-e-s intéressé-e-s.**
- ▶ **Pour le recevoir directement faites connaître votre mail au Collectif DLAJ en précisant vos responsabilités syndicales.**

Dans ce numéro :

- ▶ Heures supplémentaires : quoi de neuf ?
- ▶ Le CDD et les juges.
- ▶ Après la loi du 21 août 2007.
- ▶ Au fil des conseils : la réforme de la carte judiciaire.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUOI DE NEUF ?

Depuis le 1er octobre 2007, les nouvelles dispositions sur les heures supplémentaires sont censées « revaloriser le travail » et améliorer le pouvoir d'achat. Ce dispositif, uniquement fondé sur des exonérations fiscales et sociales demeure entièrement aux mains du patronat, qui décide unilatéralement du recours aux heures supplémentaires, dans des limites extrêmement larges. Il nous a néanmoins semblé nécessaire de décrire les grandes lignes du nouveau régime et de rappeler les principales critiques présentées par la CGT.

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a été définitivement adoptée par le Parlement le 1^{er} août et validée par le Conseil constitutionnel le 16 août à l'exception de l'article 5.

Le sujet des heures supplémentaires fait l'objet de l'article 1 de la loi.

La loi a été complétée par un décret du 24 septembre 2007.

Rappel du dispositif en vigueur avant la loi

- Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé par accords de branche ou d'entreprise ; il ne peut être inférieur à 10%.
- A défaut d'accord le taux est de 25% pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e heure incluse) et de 50% à partir de la 44^e heures.
- Les entreprises de moins de 10 salariés appliquent un taux de 10% pour les 4 premières heures et de 25% pour les suivantes. Ce régime dérogatoire devait prendre fin au 31 décembre 2008.

Les grandes lignes du dispositif des heures supplémentaires après la loi du 21 août 2007

- Fin du régime dérogatoire des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés. Le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires sera unifié au 1^{er} octobre.
- Exonération d'impôt sur le revenu : toute heure supplémentaire ou complémentaire sera défiscalisée mais prise en compte dans le salaire de référence ouvrant droit à certaines prestations.
- Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale.
- Déduction forfaitaire de charges patronales. Les heures complémentaires ne sont pas concernées par cette déduction.
- Entrée en vigueur au 1^{er} octobre. Les exonérations et réductions sociales et fiscales sont applicables aux rémunérations perçues en raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Les heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- Des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures - ou d'une durée considérée comme équivalente (L. 212-5 alinéa 1).
- Des « heures choisies » (L. 212-6-1) : les heures supplé-

mentaires effectuées à la demande du salarié au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (conventionnel ou à défaut réglementaire) en application d'un accord collectif.

- En cas d'organisation du travail sous forme de cycles, les heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail (L. 212-7-1, alinéa 5).
- En cas de modulation du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation et, en fin d'année, à l'exclusion des heures précitées, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale, maximum 1607 heures (L. 212-8, al. 4).
- Les heures considérées comme supplémentaires en cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.
 - 1) période de 4 semaines (L. 212-9, I) :
 - heures au-delà de 39 heures par semaine ;
 - heures excédant une durée moyenne de 35 heures sur une période de 4 semaines ;
 - 2) cadre annuel (L. 212-9, II) :
 - heures effectuées au-delà de 1607 par an.
- Pour les salariés qui bénéficient d'une réduction de la durée du temps de travail d'au moins 1 semaine en raison des besoins de leur vie familiale (L. 212-4-7, alinéa 3) sont considérées comme heures supplémentaires :
 - les heures réalisées au cours d'une semaine au-delà de 35 heures ;
 - en cas d'accord de modulation les heures effectuées au-delà des limites fixées par l'accord.
- Les heures effectuées au-delà de 1607 heures dans le cadre d'un forfait annuel en heures (L. 212-15-3 II).

Pour les salariés en forfait annuel en jours (L. 212-15, III) le nouveau dispositif prévoit la majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation par le salarié à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours. Si un accord (convention, accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) le prévoit, le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise renoncer à une partie de ses jours de repos en échange d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord fixe le montant de la majoration.

Le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail. Ce dispositif temporaire de rachat des jours de repos

s'applique dans les entreprises de 20 salariés au plus jusqu'à décembre 2008 (depuis la loi du 31 décembre 2005, article 4 II).

Cette renonciation peut se faire dans la limite de 10 jours par an ou 70 heures par an pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures. La réforme s'applique aux salaires versés en contrepartie :

- de la renonciation au-delà de 218 jours à des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail (L. 212-9) ou dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours (L. 212-15-3, III) ;
 - des heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait en heures hebdomadaire, mensuel (L. 212-15-3, I) ou annuel (L. 212-15-3, III) et au-delà de 1607 heures.
- Les heures supplémentaires réalisées par salariés pour des particuliers employeurs.
 - Les heures supplémentaires accomplies au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures par les assistantes maternelles, ainsi qu'au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la CCN applicable.
 - Sont également soumis au nouveau régime les salaires versés aux autres salariés qui ne sont pas régis par les dispositions de droit commun sur la durée du travail (dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code du travail), selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés auront renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

Conditions d'application des exonérations

- L'exonération d'impôt ne sera pas applicable aux rémunérations des heures devenues supplémentaires du fait de l'abaissement de la limite haute de modulation, après le 20 juin 2007.
- L'exonération d'impôt ne sera pas applicable aux rémunérations des heures devenues supplémentaires du fait de l'abaissement de la durée moyenne de travail, dans le cadre d'un dispositif RTT par jours de repos, après le 20 juin 2007.

Montant de la rémunération

- La majoration salariale ouvrant lieu à exonérations peut être fixée conventionnellement par accord interprofessionnel ou professionnel de branche. Si le taux de majoration résulte d'un accord d'entreprise ou d'établissement il ne donnera pas droit à des exonérations.
- A défaut de convention la majoration salariale est de :
 - 25% pour les huit premières heures supplémentaires et 50% pour les suivantes ;
 - 25% de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà de 1067 heures dans le cadre de convention ou d'accords de forfait en heures sur une base annuelle ;
 - 25% de la rémunération journalière due en contre-

partie du renoncement à des jours de repos par des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours.

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans son contrat.

- Le nombre d'heures complémentaires ne peut dépasser le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat ; ces heures ne sont pas majorées, elle restent rémunérées comme des heures normales (art L 212-4-3 du code du travail).
- Exception : l'article L. 212-4-4 permet à la négociation collective de déroger à la limite du dixième de la durée du travail ; il est possible d'aller jusqu'à 1/3 de la durée de travail ; dans ce cas chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième donne lieu à une majoration de 25%.
- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail (L. 212-4-3, al. 2 et 3).
- L'exonération d'impôt sur le revenu ne sera pas applicable à la rémunération des heures complémentaires accomplies de façon régulière au sens de l'article L. 212-4-3 al. 7 du code du travail sauf si elles sont intégrées dans le contrat de travail (modalités fixées par décret).

Réductions de cotisations salariales

- Toute heure de travail supplémentaire ou assimilée et toute heure complémentaire effectuées à compter du 1^{er} octobre ouvrira droit à une réduction de la part salariale des cotisations de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération (article L. 241-17 nouveau du Code de la sécurité sociale).
- Le taux de réduction, variable selon la situation, est au maximum à 21,5%.

Régime fiscal des heures supplémentaires

- Les rémunérations versées aux salariés au titre des heures supplémentaires et assimilées ou complémentaires à compter du 1^{er} octobre seront exonérées d'impôt sur le revenu.

Mise en œuvre

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ; un bilan annuel est transmis à cet effet (art. 1^{er}, X de la loi).
- Le bénéfice de ces exonérations est conditionné par le respect par l'employeur des dispositions relatives à la durée du travail légales (consultation des représentants du personnel, information de l'inspecteur du travail...) et conventionnelles.

Marie-Pierre ITURRIOZ,
Activité Emploi Garanties Collectives

Commentaires de la CGT...

Il ne s'agit pas d'une mesure salariale, elle ne concerne pas tous les salariés, seulement une partie de ceux à qui l'employeur propose ou impose des heures supplémentaires. Cette situation va accentuer les disparités entre les salariés selon qu'ils peuvent faire des heures supplémentaires ou non.

Il y a un risque de voir les employeurs proposer des heures supplémentaires (réelles ou fictives) aux salariés à la place d'augmentations de salaires. Comme c'est déjà le cas pour l'intéressement ce phénomène de substitution pourrait se développer. A terme c'est le salaire de base qui est sacrifié.

La mesure va aggraver les inégalités entre salariés, selon le niveau de salaires, le statut d'emploi, la branche professionnelle. Les salariés les moins payés seront les moins concernés par les exonérations fiscales et sociales :

- Aucun avantage fiscal n'est prévu pour ceux dont les revenus sont trop faibles pour être assujettis à l'impôt. L'effet sera donc nul pour les salariés qui gagnent peu.
- L'exonération de cotisations sociales est plafonnée à 10% du temps de travail des salariés à temps partiel (2 heures pour un contrat de 20 heures de travail) parmi lesquels une très grande majorité de femmes et de salariés pauvres. Ces décisions aggraveront les inégalités salariales entre hommes et femmes (20% en moyenne, 40% si on tient compte du temps partiel).
- Elles n'auront qu'un effet très limité sur les branches professionnelles qui cumulent les durées de travail les plus longues et les plus faibles salaires (Hôtels, Cafés, Restaurants, transports routiers, etc.).
- Par accords de branche ou même d'entreprise le taux de majoration peut encore être ramené à 10%, en dépit de la promesse du candidat Sarkozy.

Sous prétexte de volontariat, c'est un véritable marché de dupes. Le salarié, même s'il ne le souhaite pas, sera contraint de les effectuer. C'est un allongement obligatoire et non volontaire de la durée du travail : le projet de loi envisage la possibilité pour le salarié de faire des heures sur la base du volontariat mais cette possibilité n'intervient qu'au-delà du contingent de 220 heures par an. Ainsi, dans la pratique, les heures supplémentaires volontaires s'avèrent difficilement réalisables.

Les salariés au chômage qui eux ont vraiment besoin de travailler se retrouvent exclus de l'embauche, les heures supplémentaires se substituant aux créations éventuelles de postes. Pour une entreprise de 50 salariés, faire faire 3 heures supplémentaires par semaine par salarié revient à supprimer 4 possibilités d'embauche.

... et des DRH

Comment les DRH accueillent-ils la réforme des heures supplémentaires, entrée en vigueur le 1er octobre dernier ? Même si le nouveau décret sur les heures supplémentaires ne pose pas de problème pour 54% d'entre eux, 71% des DRH estiment que la loi sur les heures supplémentaires n'est pas claire ni facile à mettre en place. Tel est le constat tiré d'une enquête de l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines), qui a demandé à ses 4600 membres comment ils percevaient la nouvelle loi. Près de 400 DRH y ont répondu, dont la majorité (90%) appartiennent à des entreprises de plus de 50 salariés et au secteur de l'industrie (39%).

Sept DRH sur dix déclarent que cette loi leur pose des problèmes d'application, essentiellement liés au respect des conditions posées par la loi pour bénéficier des exonérations. Sont évoquées les formalités déclaratives et la tenue de documents de contrôle (28%), ainsi que l'obligation de respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (19%). Les DRH citent également la fiabilité du contrôle de la durée du travail (17%), l'existence d'un mécanisme de contrôle de la durée du travail (15%), ou encore la nécessité de respecter le principe de non substitution (11%).

Autre constat de l'enquête : 76% des DRH n'envisagent pas de faire exécuter plus d'heures supplémentaires aux salariés de leur entreprise. Un peu plus de la moitié (55%) ne pense pas devoir faire face à une forte demande de la part des salariés non cadres, 77% estiment qu'il en sera de même des cadres. Enfin, près des trois quart des DRH (72%) ne pensent pas nécessaire de renégocier leur accord RTT suite à la réforme des heures supplémentaires.

(D'après Liaisons sociales quotidien, 10 octobre 2007.)

LE CDD ET LES JUGES

L'article L.122-3-4 (voir encadré page suivante) prévoit que « *Lorsque à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation* ». Le montant et les conditions de versement de cette indemnité ont fait l'objet d'arrêts récents qui méritent attention : non seulement pour les salariés actuellement en CDD, mais aussi pour l'avenir, car « l'échange » précarité de la situation contre indemnité forfaitaire est un des axes privilégiés par le Medef dans les négociations actuelles.

10% ou 6%

Le montant de l'indemnité est en principe de 10% de la rémunération totale brute due au salarié. Mais une disposition de la loi Fillon du 3 janvier 2003 permet à un accord collectif de limiter le versement à hauteur de 6%, « *dès lors que des contreparties sont offertes (...) sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle* ». Ce texte est pour le moins ambiguë sur le contenu précis des conditions à remplir par l'employeur pour procéder à la diminution du montant de l'indemnité de précarité.

La première réponse apportée par la Cour de cassation a été particulièrement malencontreuse (Cass. sociale 7 février 2007, n° 05-43462) : le Conseil de prud'hommes de Montélimar avait constaté que l'employeur n'avait effectivement proposé au salarié aucune des actions prévues par l'accord sur l'organisation du travail dans la Métallurgie (avenant du 14 avril 2003) et condamné celui-ci à verser les 4% manquants. Jugement cassé (sans renvoi !) au motif que « *ni la loi, ni l'accord n'imposaient à l'employeur de proposer individuellement au salarié ou de faire suivre à celui-ci de telles actions* ». Autant dire que l'accord permettait tout simplement de réduire le taux légal de 10% à 6% sans aucune obligation concrète pour l'employeur !

Il est heureux que ces errements aient été rapidement corrigés par un arrêt du 11 juillet 2007 (n° 06-41765) : dans des circonstances semblables au cas précédent, la chambre sociale valide la décision du Conseil de prud'hommes de Strasbourg, dans la mesure où l'employeur n'avait jamais « *proposé au salarié un accès à la formation professionnelle* ». Tout n'est pas clarifié pour autant : la loi Fillon prétendait justifier la baisse de l'indemnité de précarité « *en vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sans contrat de travail à durée déterminée* ». Cela devrait au minimum entraîner des exigences particulières sur les formations proposées, devant aller au-delà des obligations légales et présenter un véritable coût financier supplémentaire pour l'employeur.

Exigences minimales, car on ne peut évidemment pas approuver un système qui revient à faire financer par les

victimes de la précarité des actions visant à les sortir de cette condition...

Quelle poursuite des relations contractuelles ?

Un CDD peut être suivi d'un CDI explicitement proposé par l'employeur et accepté par le salarié. Il se peut aussi que la relation de travail se poursuive implicitement après le terme du CDD : auquel cas celui-ci devient automatiquement un CDI (article L.122-3-10 du Code du travail).

Un CDD peut aussi être requalifié en CDI dans les conditions de l'article L.122-3-13, s'il est entaché d'un vice au moment de son établissement ou ne relève pas des cas prévus par la loi pour recourir à un tel contrat.

Dans ces situations de poursuite des relations contractuelles, l'indemnité de précarité est-elle due ? Après quelques fluctuations (notamment dans le cas d'une requalification sanctionnant un vice dans la conclusion du CDD), la Cour de cassation semblait avoir apporté une réponse aussi négative que définitive : « *l'indemnité de précarité qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, n'est pas due en cas de requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée* » (Cass. sociale 20 septembre 2006, n° 04-43068).

Mais voici qu'un arrêt du 3 octobre 2007 (n° 05-44958 qui bénéficiera lui aussi des honneurs de la publication au bulletin de la Cour) opère un revirement de jurisprudence, en approuvant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence d'avoir « *accueilli la demande de requalification et alloué à la salariée l'indemnité de précarité qui lui était due* ». La Cour pose en principe que cette indemnité « *est due lorsqu'aucun contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire n'a été proposé au salarié à l'issue du contrat à durée déterminée* ».

Cette lecture extensive du premier alinéa de l'article L.122-3-4 ne peut que nous satisfaire. Mais elle ne permet pas de corriger le défaut majeur de ce dispositif qui soumet l'attribution de l'indemnité de précarité à des conditions postérieures à la fin du CDD. Or, c'est pendant le déroulement de celui-ci que le salarié en subit les nuisances : c'est bien pendant le CDD qu'il va être trop souvent rejeté par un bailleur ou par un organisme de crédit ; et c'est chaque jour de CDD qu'il passera dans l'incertitude de son avenir. Même si le CDD a une suite sous forme d'un contrat stable, la précarité vécue mériterait d'être payée...

Quel droit au refus ?

Ainsi l'initiative de l'employeur pour proposer un CDI devient le critère lui permettant éventuellement d'échapper au versement de l'indemnité de précarité. Il faut alors s'intéresser à l'exception c) prévue à l'avant dernier alinéa de l'article L.122-3-4 : le cas d'un refus par le salarié d'un

CDI « pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Le terme « similaire » ouvre évidemment la voie à de multiples contentieux. Par un arrêt du 11 juillet 2007 (Cass. sociale n° 06-41196), la Cour de cassation censure la cour d'appel qui avait relevé que le CDI proposé concernait « un emploi sur un autre site susceptible de générer des frais de transport non pris en charge par l'employeur » et déduit que le refus justifié du salarié entraînait l'obligation de verser l'indemnité de précarité. Pour la Chambre sociale, la Cour d'appel s'est déterminé « par des motifs impropres à caractériser l'absence d'identité ou de similitude de l'emploi proposé ».

Sans doute faut-il rapprocher cette décision de l'analyse que la Cour de cassation fait du changement de lieu de travail, considérant qu'un déplacement au sein d'une même « zone géographique » ne constitue qu'une modification des conditions de travail, la mention d'un lieu figurant au

contrat de travail étant qualifié de simplement « indicative ».

Très contestable s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, cette analyse est particulièrement choquante dans le cas d'un CDD, qui est déjà en soi porteur de flexibilité pour l'employeur et de précarité pour le salarié. Les conditions du CDD - en l'occurrence un lieu précis de travail - devraient être particulièrement protégées contre toute tentative de modification unilatérale par l'employeur, fût-ce à l'occasion de la proposition d'un nouveau contrat.

**

Appréciation des obligations de l'employeur en matière de formation, conséquences de la qualification (ou de la requalification) d'un contrat, étendue du pouvoir de direction de l'employeur: ces questions posées à l'occasion de CDD seront sans doute présentes dans bien des contentieux si les projet du Medef se concrétisent.

Article L.122-3-4 du Code du travail

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2 (1), ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre du sixième alinéa de l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Ce bulletin est le vôtre.

Avis, informations, propositions d'article : vous avez la parole...

APRÈS LA LOI DU 21 AOÛT 2007

Inutile et dangereuse. C'est ainsi que la CGT a qualifié la loi dite « sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs » votée cet été.

Inutile

- Elle n'apporte rien au service rendu aux voyageurs. Moins de 2% des retards sont dus à des mouvements de grève. La quasi-totalité des dysfonctionnements qui dégradent la vie quotidienne de millions de personnes sont dus au manque d'investissement et d'entretien du matériel et des infrastructures.
- Elle ne favorise en rien le dialogue social, particulièrement là où existaient déjà des accords de prévention des conflits.
- Fidèle à ses mauvaises habitudes, le législateur a produit une loi complexe et source de nouvelles difficultés d'interprétation et de contentieux.

Dangereuse

- Elle comporte néanmoins deux restrictions nouvelles au droit de grève : l'obligation de négociation préalable au préavis ; l'exigence pour les salariés d'informer « *au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise (...) de leur intention d'y participer* », première apparition en droit français du préavis individuel.
- Outre ses aspects populistes rendant les agents des services publics (des nantis titulaires de régimes de retraite scandaleusement généreux !) responsables des dysfonctionnements, elle conforte l'idée qu'une grève devrait être sans conséquence ; alors que la perturbation du service ou de la production habituellement accomplis par le gréviste est une caractéristique essentielle de la cessation concertée du travail et du rapport de force qu'elle vise à créer.
- La loi elle-même et les débats parlementaires annoncent une suite (extension à d'autres secteurs, nouvelle loi au cas où les mesures prises se révéleraient insuffisantes, etc.).
- Elle définit des dessertes prioritaires et les personnels nécessaires pour les assurer : même si elle ne comporte pas (pour le moment ?) de moyens de contrainte pour obliger les salariés grévistes à remplir ces missions, elle peut favoriser une réquisition préfectorale en application de la loi du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure.
- Elle donne des idées au patronat qui commence à proposer des accords de prévention des conflits dans d'autres secteurs d'activité, au nom de l'image commerciale et du besoin de tranquilliser le client inquiet des retards de fabrication provoqués par d'éventuels conflits sociaux.

Nous allons revenir plus en détail sur certains de ces points et rappeler à cette occasion quelques décisions jurisprudentielles utiles pour la défense du droit de grève.

Mais auparavant, il n'est pas inutile de répéter qu'en dehors du cas prévu par l'article L.521-2 du Code du travail (agents publics et personnels des entreprises chargés de la gestion d'un service public), il n'y a pas de préavis obligatoire, même si celui-ci résulte d'un accord collectif (Cass. sociale 7 juin 1995, n° 93-46448).

La négociation avant le préavis (article 2 de la loi)

La disposition prévoyant que « *dans ces entreprises, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer un préavis* » est absurde dans son principe. Le préavis (5 jours francs dans les secteurs concernés) a justement pour fonction de permettre la négociation avant le déclenchement d'un conflit et c'est le plus souvent l'inertie des directions qui le prive de cet effet. Il s'agit en fait d'allonger la durée du préavis jusqu'à 14 jours !

L'organisation de la négociation préalable introduit en outre un principe nouveau dans le domaine de la hiérarchie des normes. Elle doit faire l'objet d'un accord d'entreprise. Sont également prévus des accords de branche qui ne s'appliqueraient que dans les entreprises ou aucun accord n'a été signé. Si un accord d'entreprise est ultérieurement négocié, il « *s'applique, dès sa signature, en lieu et place de l'accord de branche* ».

Autrement dit, l'accord de branche ne peut plus prévoir l'interdiction à un accord d'entreprise de déroger à ses dispositions, contrairement au principe posé par la loi Fillon du 4 mai 2004 (article L. 132-23 du Code du travail). De même, le décret en Conseil d'état prévu par la loi (art. 2-I alinéa 3) ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord (de branche et d'entreprise). C'est un pas très sérieux vers la primauté de la négociation sur le règlement et l'amorce d'une nouvelle hiérarchie des accords entre niveaux de négociation. Que cette « première » concerne la mise en œuvre du droit de grève est particulièrement inquiétant, de même que la caution donnée à cette démarche par le Conseil constitutionnel.

Terminons par deux remarques sur les parties obscures de cette négociation préalable.

- En dehors du délai maximal de huit jours francs, la loi ne dit rien sur le moment où elle se termine, permettant alors le dépôt du préavis. Un syndicat pourra-t-il constater l'absence de négociation réelle ou même leur impossibilité, s'agissant par exemple de revendications d'ordre national interprofessionnel dont la satisfaction échappe à l'entreprise ?

- Elle interdit le dépôt d'un nouveau préavis « par la ou les mêmes organisations et pour les mêmes motifs » avant « l'issue du délai du préavis en cours » et impose dans ce cas la reprise de la négociation préalable. Mais comment reconnaître que les motifs sont « les mêmes » ?
Encore une belle source de contentieux ! Notons enfin que la loi n'interdit nullement le dépôt d'un préavis unique annonçant plusieurs arrêts de travail successifs, pratique reconnue licite par la jurisprudence (Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-17116) : « mais attendu qu'un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours (...) ».

Le préavis de 48 heures (article 5-II de la loi)

« La grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement ». La loi a dû en tenir compte en faisant partir le délai de 48 heures du moment où le salarié entend participer au mouvement, qui n'est pas forcément celui du début de la grève fixé par le préavis déposé par les syndicats.

En effet, la jurisprudence considère licite la participation d'un salarié à la grève pendant une période choisie par lui, à condition qu'elle se situe dans la période du préavis syndical : « attendu qu'en rejoignant un mouvement de grève pendant la période prévue par un préavis de grève régulièrement déposé par des syndicats représentatifs, les agents de la SNCF ne se sont pas placés en situation d'absence illicite » (CA Dijon, 28 novembre 2006, RG n° 06/00598). Le Conseil d'État, saisi à propos de la légalité d'une disposition statutaire de la SNCF, a validé cette analyse (Conseil d'État 29 décembre 2006, n° 286294).

Cependant, même sous cette forme, le préavis individuel instauré par l'article 5-II de la loi est une dangereuse innovation. En effet, jusqu'à présent, les tentatives patronales d'imposer un délai de prévenance au nom du risque de désorganisation de l'entreprise avaient été rejetées par la Cour de cassation. Une décision particulièrement nette a été rendue en assemblée plénière (23 juin 2006, n° 04-40289) dans le cas d'un commandant de bord qui avait assuré le vol aller Paris - Pointe-À-Pitre puis s'était déclaré gréviste à l'escale, n'assurant pas le vol retour.

« Attendu qu'ayant exactement retenu qu'il ne pouvait être imposé à un salarié d'indiquer à son employeur son intention de participer à la grève avant le déclenchement de celle-ci et relevé que la signature d'un planning de rotation ne pouvait être considérée comme un engagement de ne pas cesser le travail, puis constaté que M. X. avait avisé de son état de gréviste [souligné par nous] suffisamment tôt pour permettre son remplacement dans le commandement du vol Pointe-À-Pitre - Paris, de sorte que le risque de désorganisation de l'entreprise n'était pas caractérisé, la cour d'appel a pu en déduire que l'abus dans l'exercice du droit de grève n'était pas établi. »

Point n'est besoin d'insister sur les pressions et manœuvres patronales diverses que permet une telle disposition. On s'intéressera davantage à la question de la sanction en cas d'inobservation du délai. La loi la prévoit : « est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas infor-

mé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues (...) »

Mais le Conseil constitutionnel, craignant peut-être que la loi soit un jour mise en contradiction avec quelques normes internationales protégeant le droit de grève, a retenu l'interprétation suivante : « les sanctions disciplinaires sont uniquement destinées à réprimer l'inobservation de la formalité procédurale prévue par le législateur, dont la méconnaissance ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite » [souligné par nous].

Pour le Conseil, les sanctions sont à fixer par le règlement intérieur. Ainsi l'exercice du droit constitutionnel de grève, dans un cas où la liberté de celle-ci n'est pas discutée, tombe dans le domaine des « règles générales et permanentes relatives à la discipline » selon les termes de l'article L.122-34, autant dire dans la décision unilatérale de l'employeur, sous la bien illusoire garantie de l'avis a posteriori de l'inspecteur du travail sur le règlement intérieur prévu à l'article L.122-37. Rappelons également que selon la jurisprudence, seule une faute lourde (en pratique, faute d'une gravité exceptionnelle dénotant une intention de nuire) peut justifier une sanction prise à l'occasion d'une grève, quelque soit le niveau de cette sanction (pour différents cas très significatifs d'application de ce principe, voir : Cass. sociale 10 mai 2001, n° 99-41438; Cass. sociale 7 juin 1995, n° 93-42789; Cass. sociale 18 décembre 2002, n° 00-44418.) Souhaitons que face au contentieux que ne manquera pas de provoquer cette disposition de la loi du 21 août, le juge judiciaire se montre beaucoup plus pointilleux que le Conseil constitutionnel...

Ceux que la réquisition dérange

Actuellement, la réquisition de personnels grévistes d'une entreprise privée ne peut avoir que sur deux fondements :

- D'anciens textes (loi du 11 juillet 1938 prévue pour le temps de guerre mais étendue au temps de paix par la loi du 28 février 1950; ordonnance du 6 janvier 1959 et divers décrets particuliers) visant des situations exceptionnelles (mise en cause des besoins essentiels du pays) et nécessitant une procédure lourde (décret en Conseil des ministres, puis arrêté ministériel).
- L'article 2215-1, alinéa 4, du Code général des collectivités territoriales issu de la « loi Sarkozy sur la sécurité intérieure » du 18 mars 2003.

Selon ce dernier texte, « en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le Préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut (...) réquisitionner tout bien et service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien (...) ». Dès le 9 décembre 2003, le Conseil d'État a eu l'occasion de poser des limites très fermes à cette disposition (Conseil d'État n° 262186) : « Que le droit de grève présente le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L.521-2 du Code de justice administrative ; que si le pré-

fet (...) peut légalement requérir les agents en grève d'un établissement de santé, même privé, (...) pour garantir la sécurité des patients et la continuité des soins, il ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public ». Le Conseil d'État précise surtout que des mesures portant atteinte au droit de grève ne peuvent être prises que s'il n'y a pas d'autres possibilités : « en préconisant une telle mesure générale sans rechercher si les besoins essentiels de la population ne pouvaient être autrement satisfaits (...), le préfet a commis une erreur de droit. »

Aucun employeur privé ne peut décider de mesures de réquisition, même en invoquant un impératif immédiat de sécurité. Un jugement récent du TGI d'Aix-en-Provence (5 juillet 2007, n° 05/04884) vient de le rappeler dans le cas particulièrement significatif d'une usine pétrochimique classée « Sèvés II ». De même, la Cour de cassation rappelle régulièrement que le juge des référés ne dispose pas du pouvoir de réquisition, même dans le cas d'un établissement accueillant des personnes âgées dépendantes : « qu'en statuant ainsi, alors que les pouvoirs attribués au juge des référés en matière de dommage imminent consécutif à l'exercice du droit de grève ne comportent pas celui de décider la réquisition des salariés grévistes, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (Cass. sociale 25 février 2003, n° 01-10812).

Sur ces problèmes de réquisition, on se reportera utilement au Droit ouvrier n° 665 (décembre 2003, p 533 à 540) et n° 669 (avril 2004, p. 184 à 188).

Et pour finir : Arcelor

« De plus, la qualité du dialogue social de GEPOR, la fiabilité qui en découle, illustrée par la signature d'un accord sur la prévention des conflits collectifs, constituent un atout essentiel pour l'obtention de nouveaux marchés ».

Ce texte est extrait du préambule d'un accord proposé le 22 août 2007 dans cette filiale à 100% d'ARCELOR MITTAL et assorti d'un chantage à la reprise des 169 salariés d'une entreprise prestataire.

L'accord lui-même prévoit :

- « *En cas de menace de conflit, les organisations syndicales s'engagent à présenter par écrit, dans un délai raisonnable, à la Direction, préalablement à tout conflit collectif, les revendications du personnel.* »
- « *La direction s'engage à examiner ces revendications avec la plus grande attention et à apporter les réponses correspondantes (...) au plus tard dans les dix jours de la réception des revendications.* »
- « *Les organisations syndicales s'engagent à faire tout leur possible pour éviter tout conflit tant que les négociations sont en cours.* »

Comme indiqué plus haut dans cet article, aucun préavis ne peut être opposé à des salariés grévistes au nom d'un tel accord.

Cependant, un employeur vindicatif pourrait essayer de poursuivre le ou les syndicats signataires pour violation de leur engagement contractuel.

De telles tentatives doivent être traitées avec la plus grande rigueur (y compris par la contestation judiciaire d'un accord signé par d'autres syndicats). En dehors de leur effet direct sur la mobilisation des salariés, ils véhiculent une conception de la grève comme une nuisance économique : la paix sociale, et donc la capacité du droit du travail à l'imposer, est mis au rang des facteurs de compétitivité. Faut-il rappeler que le droit de grève est un des rares éléments de rééquilibrage d'une relation salariale par nature inégalitaire ? Et que son exercice a bien souvent permis de mettre en échec des choix de gestion particulièrement destructeurs ?

RTM : les pendules remises à l'heure

Chacun se souvient de la grève massive des salariés de la Régie des Transports de Marseille en septembre 2005 pour protester contre la privatisation de fait du futur réseau de tramway. Le juge des référés, puis la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait annulé le préavis syndical, considérant (entre autres) que les revendications avancées n'étaient pas d'ordre professionnel, le tout assorti d'astreintes et menaces diverses contre les salariés et leurs syndicats. Décisions anéanties par la Cour de cassation (Cass. sociale 23 octobre 2007, n° Z 06-17802) qui rappelle :

- « *que l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* » ;
- « *que la défense du mode d'exploitation du réseau des transports urbains constituait, pour les employés de la RTM, établissement public industriel et commercial, une revendication d'ordre professionnel* » ;
- « *et que la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève* ».

• Au fil des conseils

La Garde des Sceaux multiplie ses visites dans les cours d'appel, annonçant à chaque fois ses décisions en matière de fermeture de juridictions, tribunaux d'instance en premier lieu. Mais sur les conseils de prud'hommes, silence absolu. Il s'agirait, dit-elle, de prolonger la concertation (sic) avec le ministère du Travail. Plusieurs interpellations lors de ses déplacements et auprès du cabinet de Xavier BERTRAND nous amènent les éléments suivants (prendre avec réserve !):

- Seraient fermés les conseils traitant moins de 300 affaires par an, avec « quelques exceptions ». 60 conseils seraient concernés
- La liste des conseils concernés serait publiée au Journal officiel vers le 15 novembre (disposition obligatoire, par l'article R.511-1 du Code du travail), ouvrant ainsi la période de consultation officielle des organismes et syndicats locaux et nationaux prévue à l'article L.511-3, laquelle peut durer trois mois.

C'est donc maintenant qu'il faut agir pour imposer la prise en compte de nos critères d'efficacité prud'homale et rechercher toutes les convergences possibles (on se reportera aux Infos rapides n° 2007-13 et 2007-15).

De nombreux exemples montrent nos possibilités d'action et de rassemblement. En voici trois particulièrement significatifs. Les nombreux camarades qui nous ont transmis des informations voudront bien nous excuser de ne pas évoquer toutes les initiatives réalisées.

Coordination Justice 47

Dans le Lot et Garonne, une association « Coordination Justice 47 » a été constituée pour la « *défense du service public de la justice au sein de la cour d'appel d'Agen* ». La CGT joue un rôle prépondérant dans cette démarche qui réunit syndicats d'employeurs et de salariés, auxiliaires de justice, avocats, associations de consommateurs et organismes consulaires. Rassemblement à Agen dès le 28 juin, « assignation » de Rachida DATI devant le juge des référés pour lui enjoindre de communiquer un certain nombre de renseignements, réalisation d'un audit, sont quelques unes des initiatives originales de cette association.

Languedoc Roussillon

Le 18 septembre 2007, une conférence de presse largement médiatisée a été tenue par le Comité régional CGT. Appuyée sur de nombreux éléments chiffrés concernant l'activité des conseils de la région, elle a permis le lancement de plusieurs initiatives : tracts et pétitions dans les entreprises, rassemblement le 27 septembre pour les 200 ans du Conseil de Nîmes.

Fonctionnaires et magistrats

Un tract commun d'information CGT - Services judiciaires, CFDT Interco, Syndicat de la Magistrature, USAJ a été réalisé pour les usagers, accompagné d'une pétition. Thème : « C'est votre justice de proximité qui est en danger ! »

COLLOQUE DE LA COMMISSION DU DROIT SOCIAL DU SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE

SAMEDI 8 DÉCEMBRE 2007

À PARIS

- Voir le programme en annexe.
- Pour les Conseillers prud'hommes intéressés, merci de nous contacter pour les modalités d'inscription.

FORMATION CONTINUE

Cette session de formation satisfait à l'obligation de formation continue des avocats (article 85 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991) et aux critères des décisions à caractère normatif n° 2005-001 à 2005-004 du CNB
Durée de la formation : Sept heures

PRISE EN CHARGE PAR LE FIFPL

FIF-PL 35-37 rue Vivienne - 75083 PARIS CEDEX 02
Tél. : 01 55 80 50 00 Fax. 01 55 80 50 29 <http://www.fifpl.fr>

La demande de prise en charge doit être préalable à la journée de formation.
Pour la valider il sera INDISPENSABLE d'émarguer la feuille de présence .

Vous trouverez sur le site du FIF PL les critères de prise en charge, imprimé de demande. Vous pouvez désormais enregistrer votre demande de prise en charge sur le site du FIF PL (cliquer sur "services en ligne" et laisser vous guider sur "l'espace adhérent")

Vous pouvez également consulter "le suivi de votre demande de prise en charge", "le suivi de votre budget annuel", après avoir obtenu votre code d'accès personnel.

FIGURES LIBRES RCS 2002 B 1097 - Tél. : 04 92 94 59 57

SAF

AFFRANCHIR
AU TARIF
EN VIGUEUR

Syndicat des Avocats de France
34 rue Saint Lazare - 75009 PARIS

Samedi 8 Décembre 2007 **PARIS**

Juge et Négociation ÊTRE (jugé) ou AVOIR (négocié) ?

Colloque de Droit Social

Organisé par la Commission de Droit Social
du Syndicat des Avocats de France

Université Paris Dauphine - Salle Aron
Place Delattre de Tassigny - 75116 PARIS
(Métro Porte Dauphine)

Renseignements et inscriptions
Syndicat des Avocats de France
34 rue Saint Lazare - 75009 Paris
Tél. : 01 42 82 01 26 - Fax : 01 45 26 01 55
www.LeSaf.org - Contact@LeSaf.org

SAF

FIGURES LIBRES - www.figurelibres.net - RCS 2002 B 1097

PROGRAMME

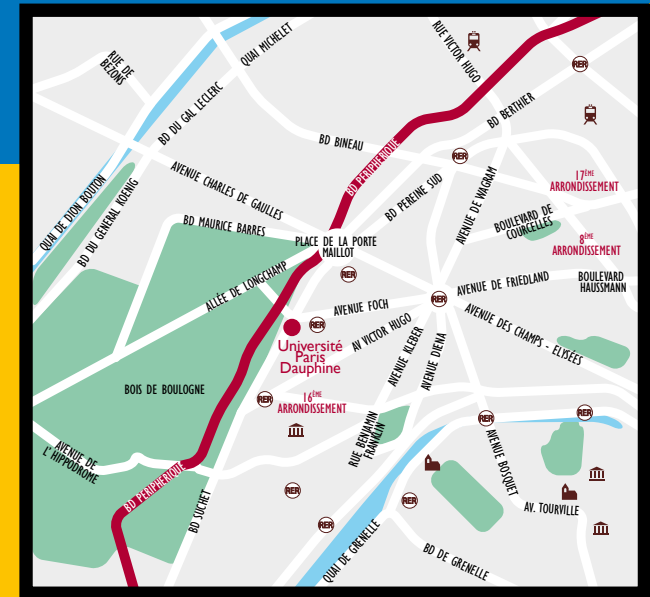
Samedi 8 Décembre 2007 **PARIS**

En droit social, juge et négociation entretiennent des rapports complexes tant dans le cadre des relations individuelles que collectives de travail. Ces « tensions » et « interactions » entre le contentieux et la négociation sont au cœur de l'actualité et des débats dans le cadre des réformes récentes, en cours ou à venir. A l'heure où le patronat cherche à laisser le juge à la porte de l'entreprise, et dans un contexte où la vigilance est de mise pour que l'esprit de la négociation collective ne soit pas dévoyé, que faut-il déduire et retenir des différentes dimensions de l'articulation entre le juge et la négociation en droit social ?

En fin de matinée et en fin d'après-midi, une table ronde sera organisée avec les organisations syndicales suivie d'un débat avec la salle pour réagir aux sujets traités par les intervenants.

MATINÉE	APRÈS-MIDI
08H30 >> ACCUEIL DES PARTICIPANTS 09H15 >> OUVERTURE DU COLLOQUE Allocution de Régine BARTHÉLÉMY , Présidente du SAF	14H30 >> LE JUGE, UN TIERS QUI SIEGE NON LOIN DE LA TABLE DE NEGOCIATION Modérateur : Sylvain ROUMIER , Avocat, Pontoise
09H30 >> INTRODUCTION LES DIFFICULTÉS TRÈS ACTUELLES DE L'ACCÈS AU JUGE. Par Evelyne SERVERIN , Directeur de recherche au CNRS rattachée à l'IRERP (Institut de Recherche Juridique sur l'Entreprise et les Relations Professionnelles)	LE JUGE QUI S'INVITE À LA NEGOCIATION Par Marie-France MAZARS , Conseiller à la Cour de Cassation >> Le juge garant du respect de la loyauté dans le processus de négociation >> Le juge chargé de l'interprétation des accords et de leur bonne application (Prud'hommes, Tribunal de Grande Instance)
10H00 >> LA NEGOCIATION LOIN DU JUGE Modérateur : Rachel SAADA , Avocat, Paris L'ACCORD COLLECTIF UTILISÉ POUR PARER AU CONTRÔLE DU JUGE ? Par Monique GUEDON , Avocat, Bordeaux >> Les accords de méthode et les accords cadres en cas de restructuration >> Les plans de départs volontaires ou de GPEC et les ruptures amiables	LE JUGE QUI INVITE À LA NEGOCIATION Par Agnès MARTINEL , Conseiller à la Cour de Cassation >> Des Jurisprudences pour « contraindre » les partenaires sociaux à négocier <i>Ex. : Jurisprudence ADECCO - protocoles électoraux - UES - comité d'entreprise européen - CDD d'usage - prescription et discrimination</i>
LES REVENDICATIONS PATRONALES POUR FAIRE ÉVOLUER LE CONTRAT DE TRAVAIL À L'ABRI DU CONTRÔLE DU JUGE Par Yasmine TARASEWICZ , Avocat, Paris et David METIN , Avocat, Versailles >> CPE et CNE >> Séparabilité, départs volontaires, rupture amiable, CRP >> Les clauses des contrats de travail et des protocoles transactionnels	17H00 >> SYNTHÈSE par Emmanuel DOCKES , Professeur et Directeur de l'Institut d'Etudes du Travail de Lyon
13H00 >> DÉJEUNER SUR PLACE	18H00 >> CLÔTURE DU COLLOQUE

ACCÈS UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE - SALLE ARON



SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE
SAMEDI 8 DÉCEMBRE 2007 À PARIS

**COLLOQUE
DE DROIT SOCIAL**

à retourner **avant le 1^{er} décembre 2007** à SAF COMMUNICATION
34 rue Saint Lazare - 75009 PARIS - Tél. 01 42 82 01 26 - Fax 01 45 26 01 55

Nom : Prénom :

Adresse :

Tél. : Fax : E-mail :

Barreau ou activité professionnelle : Toque n° :

- Participera au colloque de droit social du Samedi 8 décembre 2007
 - Avocat inscrit. Adhérent SAF : 120 € TTC * Avocat stagiaire. Adhérent SAF : 70 € TTC *
 - Avocat inscrit non adhérent SAF : 140 € TTC Avocat stagiaire non adhérent SAF : 90 € TTC
 - Conseillers Prud'hommes et représentants syndicaux : 60 € TTC Autre public : 140 € TTC
 - Pré stagiaire et étudiant : *Entrée libre***
 - Règle la somme de € TTC à l'ordre de SAF COMMUNICATION
- s'inscrit au déjeuner (en sus) : 20 €

Ces tarifs comprennent l'envoi à l'adresse indiquée par les participants lors de leur inscription
du numéro spécial de la revue **Droit Ouvrier** qui publiera les travaux du colloque au mois d'avril 2008

* Pré-inscription indispensable pour bénéficier des tarifs "adhérent SAF"

** Dans la limite des places disponibles - inscription préalable indispensable auprès du SAF Communication.

SAF