

ORDRE DES
AVOCATS
DE PARIS

CAHIERS SOCIAUX

DU BARREAU DE PARIS



CAHIER MENSUEL

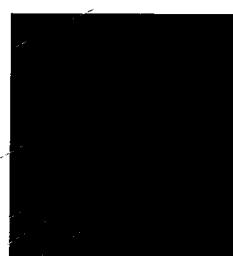
CAHIER

CAHIER MENSUEL
NOVEMBRE 2007

N° 194

JURISPRUDENCE SOCIALE

| | |
|-------------------|-----|
| Repères | 377 |
| Doctrine | 379 |
| Jurisprudence | 391 |
| Sommaires annotés | 397 |



Le sommaire du cahier est au verso

Sommaire du cahier n° 194 - Novembre 2007

| | | |
|--------------------------|---|---------------|
| Doctrine | Colloque du 19 janvier 2007 - Faculté de droit de Montpellier | D 5 |
| | Le Droit de la sécurité sociale des «personnels religieux» : la situation du culte catholique en France | |
| | Présentation, par Vincente Fortier | |
| | La situation du culte catholique en France, par Blandine Chelini-Pont | |
| | La situation juridique des personnels catholiques en Droit de la sécurité sociale, par Emmanuel Tawil | |
| | Le régime social du culte catholique vu du Ministère des Affaires sociales, par Frédéric Guillemine | |
| | Le contentieux lié à la Retraite des cultes, par Georges Dole | |
| | Tentative de synthèse, par Philippe Coursier | |
| Jurisprudence | RTT, jours de repos et jours fériés chômés, par Frédéric-Jérôme Pansier | A 74 |
| | Démission du salarié par lettre de son avocat, par Frédéric-Jérôme Pansier | A 75 |
| Sommaires annotés | Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Cyrille Charbonneau (CC), Hadrien Gillier (HG), Romain Lawson (RL) et Julia Vilain (JV) | |
| | Livre IV, sous la direction de François Hanne (FH), Conseiller honoraire à la Cour de cassation | |
| | Livre V, sous la direction de Jean-Pierre Mignard (Société LYSIAS) | |
| | LIVRE PREMIER - NOTIONS FONDAMENTALES | |
| | 0.1 Généralités | S 381 |
| | 0.2 Sources du droit | S 377 à S 379 |
| | LIVRE DEUXIÈME - DROIT DU TRAVAIL - LES RELATIONS INDIVIDUELLES | |
| | 1. NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL | |
| | 1.2 Le contrat de travail | |
| | 1.2.3 La précarité de l'emploi | S 374, S 375 |
| | 1.2.4 Les contrats atypiques ou hors normes | S 376 |
| | 2. VIE DE LA RELATION DE TRAVAIL | |
| | 2.1 Les obligations du salarié | |
| | 2.1.4 Le temps de travail | S 384 |
| | Le temps libre | S 373, S 383 |
| | 3. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL | |
| | 3.3 Le contrat de travail à durée indéterminée | |
| | 3.3.3 Les motifs du licenciement | S 382 |
| | LIVRE CINQUIÈME - DROIT PÉNAL DU TRAVAIL | S 380 |

Repères

Colloque de Montpellier

Le vendredi 19 janvier 2007, la Faculté de droit de Montpellier a organisé un colloque sur « Le Droit de la sécurité sociale du personnel religieux ».

Nous publions — en première partie de ce numéro (D 5) — l'ensemble des contributions présentées lors de ce colloque. Le thème était original et riche et la lecture, à tête reposée, des différentes présentations rend justice à la qualité des participants.

Jour férié et chômé et récupération

Par un arrêt du 11 juillet 2007, la Cour de cassation rappelle que le 1^{er} mai, seul jour à la fois férié et chômé de notre année de travail, ne peut constituer une journée de temps libre pouvant être comptabilisée parmi les jours de repos attribués au titre d'un accord d'annualisation-réduction du temps de travail (A 74).

Saisine sans demande vaut démission

Lorsque le salarié saisit le conseil de prud'hommes et manifeste, par lettre d'avocat son intention de ne pas réintégrer l'entreprise, l'acte du professionnel du droit doit être considéré comme une démission. Cette solution, retenue par deux arrêts du 12 juillet 2007, révolutionne notre mode de pensée de la forme nécessaire à la rupture du contrat de travail (A 75).

Miscellanées

Des sommaires rappelleront utilement quelques solutions :

- le départ en congé non autorisé du salarié n'est pas constitutif d'une faute grave mais est une cause réelle et sérieuse de licenciement (S 373) ;
- la diminution de 10 % à 6 % de l'indemnité de précarité ne peut être réalisée par une convention ou un accord collectif étendu que dans la mesure où une proposition de contrepartie a été faite par l'employeur (S 374) ;
- même référence : l'employeur ne peut être condamné à des dommages et intérêts au titre du préjudice moral dès lors qu'il a proposé à titre amiable, en cours de procédure, de faire droit à la demande (*la différence entre les 6 et 10 % de l'indemnité de précarité dont il est question ci-dessus*) ;
- le contrat emploi solidarité (CES) est un contrat de droit privé (S 376) ;
- la datation, dans la lettre de licenciement, des faits invoqués n'est pas nécessaire (S 382).

Fictions

Il appartient à celui qui prétend qu'un contrat de travail est fictif d'en apporter la preuve (S 381). En droit, comme ailleurs, les fictions résistent peu aux nécessités probatoires. Elles concernent le territoire de l'imaginaire.

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef



Colloque du 19 janvier 2007

Faculté de droit de Montpellier

LE DROIT DE LA SÉCURITE SOCIALE DES « PERSONNELS RELIGIEUX » La situation du culte catholique en France

Présentation, par Vincente Fortier (Faculté de droit de Montpellier)

La situation du culte catholique en France, par Blandine Chelini-Pont (Équipe Droit et Religion - Faculté de droit d'Aix-Marseille III)

La situation juridique des personnels catholiques en Droit de la sécurité sociale, par Emmanuel Tawil (Équipe Droit et Religion - Faculté de droit d'Aix-en-Provence)

Le régime social du culte catholique vu du Ministère des Affaires sociales, par Frédéric Guillemine (Direction de la Sécurité sociale)

Le contentieux lié à la Retraite des cultes, par Georges Dole (Docteur d'État en droit)

Tentative de synthèse, par Philippe Coursier (Maître de conférences - Faculté de droit de Montpellier - Directeur Centre du Droit de la Protection sociale CDPS).

PRÉSENTATION

Le vendredi 19 janvier 2007, l'UMR 5815 (dit IRETIJ) de la Faculté de droit de Montpellier et le Laboratoire « Droit et Mutations sociales » (JE 2324) de l'Université Paul Cézanne (Aix-en-Provence) co-organisaient un colloque sur « **Le Droit de la sécurité sociale des personnels religieux en débat. La situation du culte catholique en France** ».

La rencontre du droit social et des religions est riche de questionnements. Elle a déjà motivé un précédent colloque sous la direction des Cahiers sociaux et de l'IRETIJ de Montpellier, dont les actes ont été publiés dans le Numéro Spécial de l'année 2005.

Après les remerciements d'usage, Madame **Vincente Fortier** a introduit les travaux du colloque de la manière suivante :

« Mesdames, Messieurs,

« C'est à la fois pour moi un plaisir et un honneur que d'ouvrir cet atelier de travail et d'accueillir dans notre faculté de droit les intervenants à cette rencontre, nos collègues d'Aix-en-Provence et de notre université ainsi que les étudiants du Master Protection sociale et du diplôme Droit et religions. »

« Depuis déjà longtemps, l'UMR 5815, équipe de recherche associée au CNRS et à laquelle j'appartiens, développe fortement les recherches sur le thème du droit et des religions dans cette faculté et nous avons créé avec Gérard Gonzalez depuis deux ans un diplôme d'université dans ce domaine, qui rencontre un vif succès auprès des étudiants. Cet atelier de travail est également l'occasion d'établir des liens avec l'équipe dirigée par Madame Chelini-Pont dont les préoccupations rejoignent les nôtres. »

« Au nom de tous, je remercie vivement les Cahiers sociaux du Barreau de Paris qui une fois de plus soutiennent notre action et surtout nos conférenciers, éminents spécialistes de la question que nous allons traiter pour avoir accepté cette invitation à débattre ensemble de la protection sociale des personnels religieux et parti-

culièrement de la situation du culte catholique au regard de la Sécurité sociale. »

« Nul n'ignore, Mesdames, Messieurs, que nos caisses de Sécurité sociale souffrent d'un déficit financier abyssal et qu'en outre, si l'on en croit le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites, nous allons devoir travailler plus longtemps pour assurer la pérennité de nos pensions. »

« Dans ce contexte de pénurie avérée, qu'en est-il aujourd'hui et surtout qu'en sera-t-il demain de la protection sociale des personnels religieux, confrontée à ses propres contraintes en termes notamment de pyramide des âges et à laquelle contribue le régime général, lui-même bien mal en point ? »

« Ce sujet a été abordé par la Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics. Le rapport Machelon contenait certaines observations concernant précisément la protection sociale des ministres du culte que nous avons relevées : d'une part, l'absence de définition de la notion de ministre du culte, ce qui n'a rien d'étonnant dans un régime de séparation. La notion renvoie à une multiplicité de statuts et Monsieur Tawil nous rendra compte justement de l'hétérogénéité des situations juridiques qui peuvent se présenter en Droit de la sécurité sociale. Nous croiserons ensuite les regards du Ministère des Affaires sociales et du Bureau central des cultes. Nous accueillerons ainsi Monsieur Guillemine, responsable du Bureau des régimes spéciaux à la Direction de la Sécurité sociale. »

« Par ailleurs, loin de remettre en cause l'importance et l'intérêt de la CAVIMAC, caisse de référence pour les cultes, le rapport Machelon s'est toutefois interrogé sur l'opportunité du maintien d'un régime spécifique pour les cultes, mettant en avant les effets pervers produits par les dispositifs de solidarité nationale notamment pour les cultes d'implantation récente en France mais pointant surtout la banalisation progressive de la CAVIMAC. On en veut pour preuve

récente l'intégration complète du régime spécial d'assurance vieillesse dans le régime général et l'alignement des conditions d'affiliation. »

« Enfin, si cet atelier porte une attention particulière au culte catholique, ce n'est pas que nous ignorions l'existence d'autres cultes ou que leur protection sociale ne soit pas assurée. À la CAVIMAC, par exemple, outre le culte catholique, nous trouvons les cultes évangéliques, musulman, orthodoxe, bouddhiste, anglican, arménien, hindou, les pasteurs de l'Église réformée de France et depuis 2005 les Témoins de Jéhovah, ce qui illustre une certaine évolution de la

doctrine de la CAVIMAC. Cependant, le culte catholique représente 95 % des effectifs de la caisse spéciale des cultes et historiquement c'est celui qui donné lieu à un contentieux abondant, notamment au regard de la retraite de ces personnels. À cet égard, l'éminent spécialiste de ces questions qu'est Monsieur Dole nous fera part de ces observations. »

« Mesdames, Messieurs, je ne doute pas que cette après-midi sera très enrichissante pour nous tous, dans ce lieu propice à la réflexion et à la liberté d'expression ».

LA SITUATION DU CULTE CATHOLIQUE EN FRANCE

Pour reprendre les termes de la problématique posée par cet atelier de travail, la naissance d'un régime social des cultes est une création progressive tirée de « *l'extension du principe de solidarité nationale* ». Il est donc un produit de l'État providence et de sa logique inclusive. Et il s'est construit d'une manière un peu tâtonnante, qui a du mal aujourd'hui à projeter une cohérence systématique. Son objet de protection, « *le personnel religieux* », expression synthétique qui n'a rien de juridique, est lui-même protéiforme.

Je voudrais m'intéresser à la genèse un peu baroque de ce régime spécifique fondé sur la solidarité nationale au profit d'une Église, la catholique, qui a pendant longtemps refusé d'aligner les siens dans les contraintes d'un droit sans rapport avec son fonctionnement.

C'est en effet à cause de l'Église catholique que ce régime existe. Etant donné l'hétérogénéité actuelle des statuts du « *personnel religieux* », jamais un régime spécifique n'aurait pu exister. D'abord parce que le culte majoritaire d'autan, le culte catholique, a fièrement refusé après 1905 les conditions du droit du travail naissant pour son clergé séculier. Désormais tenue à l'entretenir, à l'instar de ce qui se pratiquait déjà et depuis toujours pour les membres du clergé régulier, entretenus par leurs ordres d'affiliation, l'Église catholique a répugné néanmoins à « *salarier* » son clergé, considérant la cléricature comme un état de nature spirituelle, sans rapport avec une prestation de travail, ni non plus avec un lien quelconque de subordination entre l'évêque et ses prêtres.

Évitant le contrat de travail et ses contraintes, les associations cultuelles catholiques ont, après leur avènement, également évité la fiscalité afférente aux traitements et salaires par l'assimilation précoce (C. civ. 1931) à la catégorie de bénéfice non commercial des revenus du clergé catholique.

Non imposés, les revenus du clergé catholique sans contrat de travail n'ont pas fait l'objet d'une intégration au régime de sécurité sociale organisé après la Deuxième Guerre mondiale, non intégration confirmée par la loi du 19 février 1950, dite loi Viatte, qui dispose explicitement du caractère absolument non professionnel de l'exercice du ministre du culte catholique. L'Église catholique entre 1950 et 1978 a créé ses propres mécanismes de protection comme la Mutuelle Saint Martin pour la maladie, ainsi que plusieurs caisses privées de retraite pour le clergé séculier. Le clergé régulier a continué à vivre sur le système médiéval de l'entretien *usque ad mortem*.

Ainsi était la situation catholique au début des années 1970. Il n'y avait pas de droit social du culte catholique en France. Les seuls cotisants et bénéficiaires issus de ce culte étaient les membres du clergé « *fonctionnaire* » d'Alsace-Moselle, Guyane, Saint-Pierre et Miquelon et aumôniers militaires.

À ce moment là, les autres religions présentes sur le territoire n'avaient pas non plus besoin d'un régime particulier parce que peu ou prou elles rentraient ou étaient rentrées dans le régime général de l'ordonnance du 4 août 1945, fondé sur l'assimilation acceptée de la rémunération de leurs ministres avec un traitement et salaire, quand bien même, à part les rabbins Israélites, ni la Cour de cassation, ni leurs institutions respectives (orthodoxe, luthérienne, calviniste ou adventiste) n'avaient jamais considéré la charge de leurs ministres comme un travail ni que les dits salariés n'avaient conclu avec leurs « *employeurs* » de contrats de travail. Quant aux musulmans et autres cultes, leurs desservants, salariés pour une autre activité et/ou bénévoles, ils n'encombraient pas les registres de la Sécurité sociale par leur spécificité.

C'est dire si l'hétérogénéité et l'impossibilité d'une définition légale du ministre du culte, qui pouvaient faire qu'il y ait en même temps des personnes sans contrat de travail ou avec, sans salaire ou avec,

sans rémunération ou avec, sans bénéfice commercial ou avec, rendaient la probabilité d'un régime particulier commun de sécurité sociale et de retraite improbable. Y greffer ensuite le reste du personnel religieux, également non défini juridiquement, non strictement culturel et regroupant des personnes aussi diverses que les religieux catholiques, les permanents dits pastoraux ou éducatifs, les responsables laïcs de communautés nouvelles, dont les uns sont bénévoles rémunérés, les autres salariés, les autres rémunérés dans le cadre de contrats de volontariat, bref, greffer à ce régime improbable tout cet ensemble de catégories éloignées les unes des autres dans leur finalité et leur fonctionnement, aurait du tenir du casse-tête chinois entre les Prud'hommes et la Cour de cassation ...

Et pourtant le régime spécifique, particulier d'assurance maladie invalidité et retraite a été créé par la loi du 2 janvier 1978 pour les ministres du culte non déjà affiliés et les membres de congrégations et collectivités religieuses, au bénéfice entier du personnel religieux catholique dans son ensemble. Ce revirement a suivi la vertigineuse chute des recrutements dans l'Église catholique ainsi que l'hémorragie des sorties en son sein, deux phénomènes qui ont précédé mai 1968 et se sont amplifiés dans les années 1970, rendant les comptes de la Caisse Saint Martin et des caisses de retraite catholiques inexorablement déficitaires. C'est ainsi que pour pallier la situation potentiellement dramatique du personne catholique, un régime subsidiaire d'affiliation obligatoire a été inventé en 1978 et intégré définitivement au régime général par la Loi du 19 décembre 1997, qui assure 50 % de ses ressources maladie et 80 % de ses ressources.

Ces deux caisses différenciées se fusionnent dans la CAVIMAC en 1999 ; ce régime subsidiaire protège ceux qui ne sont pas rattachés directement au régime général et n'ont pas de contrat de travail.

De ce point de vue, la CAVIMAC est une planche de salut pour les retraités du personnel catholique mais elle en a été également une pour toutes les personnes — et elles ont été très nombreuses — qui ont quitté leur sacerdoce ou leur engagement religieux, les sortants d'Église. Ces derniers ne possèdent que peu de protection dans le droit canon catholique. Même si une protection sociale est devenue obligatoire depuis le Code de 1983 pour le clergé séculier, c'est à la condition d'en faire partie et rien n'est prévu pour les sortants vis-à-vis de leurs années de présence. De même, les religieux catholiques n'ont aucune « *retraite* » de prévue dans le droit canon, au profit existant de la tradition de prise en charge de leurs besoins élémentaires par les ordres auxquels ils appartiennent en dédommagement de leurs vœux de pauvreté. Ceux qui ont décidé de quitter leur condition de religieux ont trouvé dans l'arrangement de 1978 et celui de 1997 une protection issue de la solidarité nationale, tirée de leurs années de présence dans l'institution que la République seule leur reconnaît comme calculables.

Nous avons donc aujourd'hui un double système d'affiliation, un direct d'avant 1979 au régime général et un subsidiaire d'après 1979. Le deuxième englobe les catholiques et les nouveaux entrants dans le système comme les anglicans, les musulmans ou les Témoins de Jéhovah. Ce deuxième régime, géré par la CAVIMAC, est en déséquilibre démographique structurel, tout en se « *banalisant progressivement* » selon les termes du Rapport Machelon, par une harmonisation régulière des cotisations et des niveaux et conditions de retraite. Les changements opérés en 2006 ont ainsi concernés l'augmentation du plafond de la retraite et l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans.

La question est : faut-il maintenir ce système ?

Oui à plusieurs titres :

- Il permet d'éviter la misère à 60.000 pensionnés qui sont en retraite de l'Église catholique ou pour 12 % d'entre eux en rupture avec

l'Église catholique. Même si les montants sont très faibles, ils ont le mérite d'exister et peuvent être renégociés à la hausse.

- Il permet d'envisager des situations nouvelles et de trouver des solutions à des problèmes qui vont se poser :

- . sur la prise en charge des bénévoles rémunérés du secteur éducatif, caritatif et autres
- . sur la prise en charge du personnel musulman au fur et à mesure de son alignement statutaire ce qui signifie là encore qu'une augmentation des pensions est nécessaire, pour éviter la concurrence involontaire des dispositions de solidarité nationale comme le RMI, la couverture maladie universelle et allocation complémentaire du fonds de solidarité vieillesse, qui ne nécessitent aucune cotisation et ont pour l'instant la faveur de la majorité des imams musulmans...

. sur la prise en charge des prestations familiales du personnel religieux qui ne connaît pas le célibat sacerdotal ou consacré.

Par le jeu de la réglementation, la CAVIMAC crée le droit social du personnel religieux dont les contours larges doivent être finement appréciés. Un droit de dentelle, au cas par cas quasiment, à l'image du pluralisme des activités et des croyances. Le Conseil d'administration de cette caisse, composé des représentants religieux, permet enfin de réaliser la reconnaissance concrète d'un espace d'activité humaine qui n'est d'ordre économique ni pour ceux qui l'accomplissent, ni pour ceux qui en bénéficient. Cette reconnaissance est celle de l'existence constitutionnellement protégée par l'article 1 de notre Constitution, d'un champ inviolable de la conscience agissante. De cette manière, la République, en créant ce « régime spécial », se donne aussi les moyens de protéger les croyances et les hommes qui les animent.

LA SITUATION JURIDIQUE DES PERSONNELS CATHOLIQUES EN DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les clercs doivent pouvoir bénéficier d'un système de sécurité sociale.

Le n° 21 du décret du Concile Vatican II *Presbyterorum Ordinis*, sur le ministère et la vie des prêtres prévoit l'obligation pour les Évêques d'organiser un système de sécurité sociale de leurs diocésains. Ce système de sécurité sociale doit leur assurer une prévoyance et une assistance médicale, ainsi que la protection contre les risques d'infirmité, d'invalidité et de vieillesse. Pour atteindre cet objectif, les Pères du Concile envisageaient des organismes diocésains, interdiocésains ou même nationaux. Il serait souhaitable qu'existent des liens entre les diverses structures nationales. Ces structures, précise le décret, doivent respecter tant le droit étatique que le droit canonique. Bien sûr, elles ne doivent pas être l'occasion de voir se développer une para-église : le décret *Presbyterorum Ordinis* précise que ces organismes doivent être « sous le contrôle de la hiérarchie » [1]. Ces obligations sont reprises par le canon 1274 du Code de droit canonique.

Un tel système de sécurité sociale est l'occasion pour le prêtre de pratiquer la Charité. D'abord envers ses confrères dans le presbytérat : « Les prêtres soutiendront l'organisme ainsi établi dans un esprit de solidarité avec leurs frères, prenant part ainsi à leur épreuve » nous précise la suite du n° 21 de *Presbyterorum Ordinis*.

Mais aussi auprès de tous les hommes : « Ils [les prêtres] s'apercevront en même temps qu'ils se trouvent libérés du souci de l'avenir, et donc en mesure de pratiquer la pauvreté avec plus d'ardeur évangélique et de se consacrer tout entiers au salut des âmes ».

Sous-entendrait-on qu'il n'en était pas toujours ainsi auparavant ? La Sécurité sociale serait-elle donc *Instrumentum Caritatis Promovendo* ?

Faisant en quelque sorte le pendant étatique à la décision conciliaire, la loi n° 78-4 du 2 janvier 1978 institue un régime de sécurité sociale de base pour les ministres du culte, les congréganistes et les membres des collectivités religieuses qui ne relèvent pas d'un autre régime. Les dispositions de cette loi ont été intégrées au Code de la sécurité sociale par le décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 et plusieurs fois modifiées.

L'article L. 382-15 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi du 19 décembre 2005, prévoit ainsi le principe général selon lequel : « Les ministres des cultes et les membres des congrég-

gations et collectivités religieuses, ainsi que les personnes titulaires de la pension de vieillesse ou de la pension d'invalidité instituées par la présente section qui ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un autre régime de base de sécurité sociale, relèvent du régime général de sécurité sociale ».

Les personnes concernées sont affiliées au régime général par la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes, qui, au terme de l'article L. 382-17 du Code de la sécurité sociale est chargée d'assurer le recouvrement des cotisations et le versement des prestations d'assurance maladie et maternité, d'assurance vieillesse et d'assurance invalidité.

Quelles sont les personnes qui relèvent de la CAVIMAC ? La formulation retenue est très large : sont concernées les ministres du culte, les congréganistes et les personnes appartenant à une collectivité religieuse. Deux précisions. D'abord la catégorie de « ministre du culte » n'est pas définie. S'agissant du culte catholique, il est évident que le législateur entendait permettre l'affiliation des ministres consacrés (prêtre). Mais on peut évidemment leur assimiler les diaconats permanents. Même si pour le moment ils ne sont pas affiliés à la CAVIMAC, il n'est pas impossible que des agents pastoraux laïcs puissent en relever [2]. La loi mentionne les membres des congrégations, sans exclure les congrégations non reconnues [3]. Quant à la notion de collectivité religieuse, elle a vocation à être entendue largement [4]. Il s'est agi de faire en sorte que la loi s'applique à des groupes que les notions de culte (notion employée par le droit local des cultes d'Alsace-Moselle et par la loi du 9 décembre 1905), d'église (employée par la loi du 9 décembre 1905, qui est relative à la « séparation des églises et de l'État »), d'association culturelle (employée notamment par la loi du 9 décembre 1905, la loi du 2 janvier 1907 et le Code général des impôts), d'association religieuse (employée par le décret du 1^{er} octobre 1980) ou de congrégation (loi du 16 juillet 1901) auraient laissées de côté [5]. La notion de collectivité religieuse permet ainsi que puissent être affiliées des personnes appartenant à des associations de fidèles, souvent des groupes charismatiques, au sein desquelles des couples mariés, parfois avec des enfants, mènent une vie de communauté [6].

Il faut préciser que le régime de la CAVIMAC ne concerne en principe que les ministres du culte, les congréganistes et les membres des collectivités religieuses qui ont une activité sur le territoire métropolitain dans les DOM. Par ailleurs, ce régime ne concerne pas les

[1] « Dans les pays où la sécurité sociale n'est pas encore correctement organisée en faveur du clergé, les conférences épiscopales, compte tenu toujours des lois ecclésiastiques et civiles, veilleront à ce qu'il existe, soit des organismes diocésains — éventuellement fédérés entre eux —, soit des organismes interdiocésains, soit une association établie pour l'ensemble du territoire, en vue d'organiser, sous le contrôle de la hiérarchie, d'une part une prévoyance et une assistance médicale satisfaisante, d'autre part la prise en charge due aux prêtres pour les cas d'infirmité, d'invalidité ou de vieillesse. [...] Enfin, les responsables feront en sorte que les différents organismes nationaux aient des liens entre eux, ce qui leur donnera un plus grande solidité et une plus large diffusion » (*Presbyterorum Ordinis* n° 21).

[2] La question se pose (voir les propos de Mgr Garnier au cours du débat concluant le colloque du 9 octobre 2003, in *Le 25^e anniversaire de la protection sociale des cultes*, multigraph., Levallois-Perret, CAVIMAC, 2003, p. 58). Pour le moment, les agents pastoraux, liés à leur employeur par un contrat de travail,

dépendent du régime général et sont affiliés aux caisses de sécurité sociale selon les mêmes modalités que n'importe quel employé de droit privé.

[3] Rapp. AN Delaneau, n° 3274, 1977-1978. Les congrégations non reconnues sont celle qui n'ont pas fait l'objet d'un décret de reconnaissance, rendu après avis conforme du Conseil d'État (Emmanuel Tawil, « Le contrôle du Conseil d'État sur les Congrégations », *La Semaine Juridique, édition Administration et Collectivités territoriales*, 2005, n° 1329).

[4] Jean-Paul Durand, « À propos de la notion civile française de collectivité religieuse », *L'Année canonique*, 1996, p. 355-362.

[5] Voir Georges Dole, « Le système de protection sociale des personnels religieux », in *Traité de droit français des religions*, sous la direction de Francis Messner, Pierre-Henri Prétot et Jean-Marie Woehrling, Paris, Lîtec, 2003, n° 2480, p. 1069.

[6] Depuis quelques années, plusieurs de ces communautés ont été reconnues comme congrégations (Emmanuel Tawil, « Le contrôle du Conseil d'État sur les Congrégations », *Loc. cit.*).

ministres des cultes reconnus d'Alsace-Moselle, car ceux-ci dépendent d'un régime spécifique.

Enfin, l'article L. 382-15 du Code de la sécurité sociale prévoit un régime qui n'est que subsidiaire, c'est-à-dire qu'un religieux ou un prêtre qui aurait une activité salariée ou libérale relèveraient en principe d'un autre régime.

L'objet de cette étude est de déterminer quelles sont les personnes qui relèvent de la CAVIMAC au titre du culte catholique, ce qui implique de s'interroger sur les conditions qui font entrer une personne dans le champs de la CAVIMAC et sur les conditions qui la font sortir, que ce soit au titre des cotisations ou au titre des prestations.

Le propos sera articulé en trois parties. La première portera en quelque sorte sur l'état religieux de la personne, ce qui lui fait acquérir (ou lui a fait acquérir) la qualité de ministre du culte. La seconde concerne l'activité de la personne qui justifie ou empêche son rattachement à la CAVIMAC. La troisième portera sur ce qui fait qu'une personne, après être entrée dans le champ de la CAVIMAC, en sorte.

Avant d'entrer dans le cœur du propos, une précision. L'affiliation à la CAVIMAC d'une personne qui répond aux critères de l'article L. 382-15 du Code de la sécurité sociale n'est pas un acte que les associations, congrégations ou collectivités religieuses décideraient librement. Elles y sont tenues : l'article R. 382-84, alinéa 2, précise même qu'elles doivent en faire la déclaration « *dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle ces conditions sont remplies* ». À défaut de cette déclaration la CAVIMAC peut procéder d'office à l'affiliation. Lorsqu'une personne ne relève pas d'une association, congrégation ou collectivité religieuse, c'est soit à l'initiative de la CAVIMAC soit à l'initiative de l'intéressé que l'affiliation est décidée.

L'application de ces règles suppose l'appréciation de la qualité de ministre du culte, de congréganiste ou d'appartenance à une collectivité religieuse. Il s'agit, bien sûr, d'une situation de fait. Mais, l'un des éléments central constitutif de cette situation est l'état de la personne au regard du droit canonique.

1. L'acquisition de la qualité de ministre du culte, de congréganiste ou de membre d'une collectivité religieuse

Pour qu'un actif soit considéré à un moment donné comme relevant de la CAVIMAC il faut qu'elle soit ministre du culte, congréganiste ou membre d'une collectivité religieuse et qu'elle soit affiliée (donc qu'il y ait paiement d'une cotisation). Cet acte d'affiliation est facilement déterminable dans le temps. En revanche, il existe une situation dans laquelle la détermination de la qualité de personnel religieux produit une conséquence au regard du droit de la CAVIMAC sans qu'il y ait affiliation : lorsqu'il s'agit de déterminer si, et si oui à partir de quelle date, une personne était ministre du culte avant 1979, afin de pouvoir, en vue du décompte des trimestres pris en compte pour l'attribution d'une pension de retraite, fixer le nombre de trimestres acquis à titre gratuit.

1.1 L'acquisition de la qualité de ministre du culte, de congréganiste ou de membre d'une collectivité religieuse et début de la cotisation

À quel moment commence l'activité religieuse, culturelle ou congréganiste qui justifie qu'une personne entre dans le champ de la CAVIMAC ? En fait cela dépend de plusieurs paramètres, et de l'état (clerc ou laïc et/ou religieux) de personne en droit canonique.

1.1.1 Le clergé diocésain hors Alsace-Moselle

Pour le clergé diocésain, jusqu'en 2006, c'était à partir du moment où un séminariste était admis à la candidature (rite prévu par le canon 1034). Durant les premières années de séminaire, il n'était donc pas possible d'être affilié à la CAVIMAC.

La Circulaire n° 17/2006 de la CAVIMAC du 19 juillet 2006 a modifié cette situation. Elle décide que :

« Pour les candidats au ministère de prêtre diocésain [...] la première affiliation interviendra à l'entrée en premier cycle de formation ou,

exceptionnellement, lorsque l'évêque accordera le statut de séminariste à un candidat avant l'entrée en premier année » [7]. Deux situations sont envisagées dans ce texte :

a) Le cas — le plus fréquent — des **séminaristes diocésains**. Dès qu'ils sont en premier cycle de formation ils doivent être déclarés. Néanmoins, il n'en est ainsi que pour ceux des séminaristes qui résident au séminaire (institué suivant les canons 237 et suivants). Cette situation est la situation de principe (canon 235 § 1).

La difficulté est que le Code de droit canonique, en son canon 235 § 2, envisage la possibilité que des candidats au sacerdoce suivent leur premier cycle hors d'un séminaire. Tel est le cas, en France, des jeunes qui suivent un parcours dans le cadre d'un Groupe de Formation Universitaire (GFU) ou d'un Groupe de Formation en Monde Ouvrier (GFO). Ces jeunes sont reconnus pleinement comme séminaristes au sens du Code de droit canonique ; ils sont en premier cycle. La Circulaire n° 17/2006 du 19 juillet 2006 de la CAVIMAC précise que l'adhésion à la Sécurité sociale du clergé ne concerne pas les GFU et les GFO au motif que « *leur activité de formation en vue du ministère de prêtre n'est pas l'activité exclusive* ». La solution n'a rien de surprenant dans la mesure où le régime des cultes est un régime subsidiaire : en effet, ces jeunes sont en principe affiliés au régime général (GFO) ou au régime étudiant (GFU).

b) La circulaire envisage également qu'un évêque accorde le statut de séminariste avant l'entrée en première année. Cela permet de laisser une certaine souplesse. On pense sans doute aux propédeutes qui se sont multipliés dans nombre de diocèses (Nice par exemple).

1.1.2 Les séminaristes et les clercs des sociétés de vie apostoliques (Hors Alsace-Moselle)

Les sociétés de vie apostolique sont des sociétés de personnes qui poursuivent les mêmes objectifs que celui-ci et qui imposent une vie commune, mais sans être en principe liés par les vœux religieux (can. 731) [8]. En France il y en a six sociétés masculines et cléricales traditionnelles : les Oratoriens, les Lazaristes, les Missions étrangères de Paris ; les Eudistes ; les Sulpiciens, les Pères Blancs. A celles-ci, qui sont de droit pontifical, il faut ajouter quelques sociétés de droit diocésain ainsi que le récent Institut du Bon Pasteur, créé le 8 septembre 2006, afin d'accueillir des anciens lefebvristes (siège à Bordeaux, en l'Église Saint-Éloi). Il existe aussi une communauté oratorienne philippine à Nancy, qui ne dépend pas de l'Oratoire de France.

Toutes les sociétés de vie apostolique fonctionnent sur le même modèle : après une période de première formation, comparable à un noviciat [9] ; les candidats sont admis dans la société. Ensuite, après un certain temps de probation, les membres admis sont incorporés à la société.

Avant 2006, c'est après l'admission dans la société que l'affiliation à la CAVIMAC était possible. La Circulaire n° 17/2006 de la CAVIMAC du 19 juillet 2006 a modifié cette situation. Elle décide, comme pour les séminaristes diocésains, que « *pour les séminaristes des sociétés de vie apostoliques, la première affiliation interviendra à l'entrée en premier cycle de formation* » [10].

1.1.3 Les religieux

Les religieux sont les personnes, laïques ou clercs, qui souhaitent se consacrer à Dieu par la profession des conseils évangéliques (les trois vœux : chasteté, pauvreté et obéissance) [11]. La première étape de la vie religieuse est le noviciat. Le novice est l'année de commencement de la vie dans un institut de vie consacré. Il dure au moins douze mois et au plus deux ans (canon 648). Les novices sont tenus par la vie commune et la résidence dans une maison spécialement affectée au noviciat.

Avant 2006, c'est seulement après les premiers vœux (les vœux « temporaires », que l'on renouvelle chaque année), c'est-à-dire après le noviciat, qu'il était possible d'affilier un religieux à la CAVIMAC. Désormais, les novices des instituts de vie consacrés sont affiliés dès leur entrée au noviciat (Circulaire n° 17/2006 de la CAVIMAC du 19 juillet 2006).

[7] Circulaire n° 17/2006 de la CAVIMAC du 19 juillet 2006.

[8] Ouvrage fondamental de Jean Bonfils, *Les Sociétés de Vie Apostolique*, Cerf, Paris 1990, 209 pages.

[9] Le nom diffère dans chaque société de vie apostolique. À l'Oratoire de France, on parle d'« année d'Institution » (Article 39 des Constitutions).

[10] Circulaire n° 17/2006 de la CAVIMAC du 19 juillet 2006.

[11] Canon 654 : « Par la profession religieuse, les membres s'engagent par voeu public à observer les trois conseils évangéliques ; ils sont consacrés à Dieu par le ministère de l'Église, et ils sont incorporés à l'institut avec les droits et les devoirs définis par le droit ».

1.1.4 Les membres des associations de fidèles qui pratiquent la vie commune

La notion d'association de fidèles renvoie au Code de droit canonique (canons 291 à 329).

Parmi ces associations dans lesquelles on pratique la vie commune, il en existe qui ont vocation à devenir des instituts de vie consacrée : dans ce cas, le statut d'association de fidèles n'est, en quelque sorte, que temporaire. Mais il en existe également qui n'ont pas vocation à changer de nature, par exemple celles dans lesquelles se trouvent des couples mariés avec enfants. Tel est le cas des communautés charismatiques [12]. La Circulaire n° 17/2006 du 19 juillet 2006 prévoit que l'affiliation des membres de ces communautés à la CAVIMAC est possible dès leur entrée dans la vie commune.

1.1.5 Personnels religieux d'Alsace-Moselle non pris en charge par le régime spécial

En Alsace-Moselle, les ministres des cultes reconnus dépendent d'un régime spécial. Ils bénéficient du régime spécial d'assurance maladie prévu par le décret du 19 janvier 1951 [13] et du régime de pension prévu par l'article 10 de la loi locale du 15 novembre 1909 [14]. Le régime spécial concerne, toutes les personnes placées sur des postes de ministres d'un des quatre cultes reconnus [15].

Mais ce régime n'est pas applicable :

- aux ministres des cultes non reconnus ;
- aux membres des congrégations [16] ;
- aux ministres du culte qui ne sont pas nationaux d'un pays de l'Union européenne.

Ceux-ci doivent donc être affiliés à la CAVIMAC au titre de l'assurance maladie-invalidité et au titre de l'assurance vieillesse.

1.2 La fixation du début de l'activité religieuse en vue de la détermination des trimestres gratuits (exercice d'une activité religieuse avant 1979)

L'article 42 du décret n° 79-607 du 3 juillet 1979 a prévu la prise en compte pour l'ouverture des droits et le calcul de la pension de retraite des périodes d'activité accomplies antérieurement au 1^{er} janvier 1979. Ces « *trimestres gratuits* » concernent les ministres d'un culte et les membres d'une congrégation ou collectivité religieuse.

Se pose la question de la détermination du début de la période d'activité. La CAMAVIC puis la CAVIMAC ont considéré que pour les prêtres diocésains, il faut prendre en compte toute la période d'activité postérieure à la tonsure. Ce rite a été supprimé en 1972 et a été remplacé par l'admission à la candidature [17]. Pour les (rares) ministres du culte qui ont été admis à la candidature entre 1972 et 1979 c'est la date de cette dernière cérémonie qu'il faut prendre en compte. Pour les religieux, on prend en compte la période postérieure aux premiers vœux [18].

Bien sûr, on ne prend en compte ces périodes en vue de leur validation que si elles ne sont pas validées par un autre régime obligatoire d'assurance vieillesse de base.

Les périodes d'activités accomplies à l'étranger et dans les territoires français d'outre-mer par des personnes de nationalité française en qualité de ministre d'un culte ou de membre d'une congrégation ou collectivité religieuse sont prises en compte à condition qu'elles aient été validées dans les régimes de prévoyance dont la gestion était assurée par les associations dites Caisses d'allocations aux prêtres âgés (CAPA) et Entraide des missions et instituts (EMI).

[12] Marie-Aleth Trapet, « Pour l'avenir des communautés nouvelles dans l'Église », Paris, Desclée de Brouwer, 1987, 223 pages.

[13] Guy Siat, « La couverture Assurance-Maladie des ministres du culte en Alsace-Moselle », *Revue du droit local*, n° 15, mai 1995, p. 7-15.

[14] Ce texte prévoit qu'une pension est versée aux ministres du culte « lorsque, après 10 années de service au moins, ils deviennent d'une façon durable par suite d'une infirmité corporelle ou de l'affaiblissement de leurs facultés physiques ou intellectuelles incapables d'exercer leur ministère et sont pour cette raison mis à la retraite ». Sur cette question, voir Guy Siat, « La couverture sociale des ministres du culte en Alsace-Moselle », in *Traité de droit français des religions*, sous la direction de Francis Messner, Pierre-Henri Prétot et Jean-Marie Woehrling, *Op. cit.*, n° 2480, p. 1081-1088.

[15] Emmanuel Tawil, « Les laïcs au service de l'Eglise catholique en Alsace-Moselle », *Revue du droit local*, n° 41, juin 2004, p. 22.

[16] En pratique néanmoins, la plupart des congréganistes masculins, qu'ils soient ou non prêtres, sont placés sur des postes concordataires, et à ce titre dépendent du régime spécial d'Alsace-Moselle.

[17] Décret *Ministeria Quaedam* (15 août 1972), article 1 : « La tonsure ne doit plus être conférée : l'entrée dans l'état clérical est jointe au diaconat ».

[18] Fiches CAVIMAC n° 401 et 402.

2. L'absence d'exercice actuel ou passé d'une activité faisant obligatoirement relever une personne d'un autre régime

Le fait de relever de la CAVIMAC dépend de l'absence d'activité qui ferait relever une personne d'un autre régime. Il faut distinguer la situation des actifs et celle des bénéficiaires d'une pension de retraite.

2.1 La situation des personnes pour lesquelles il y a lieu à cotisation

2.1.1 Le principe : Un actif ne relève de la CAVIMAC qu'à condition d'exercer exclusivement une activité religieuse en France

Pour qu'il puisse relever de la CAVIMAC, il faut qu'un ministre du culte, un congréganiste ou un membre d'une collectivité religieuse n'exerce pas ou n'ait pas exercé une activité qui le fasse relever à titre obligatoire d'un autre régime et qu'il réside en France métropolitaine [19].

Un retraité (Fonction publique, salariat ou activité indépendante) qui deviendrait ministre du culte, congréganiste ou membre d'une collectivité religieuse durant sa retraite ne dépend pas de la CAVIMAC.

De même un prêtre ou un religieux enseignant en activité ne dépendent pas de la CAVIMAC.

Il est des cas plus délicats. Par exemple, un religieux qui poursuit des études après son noviciat est considéré comme ne se consacrant pas exclusivement à ses études. Donc il ne dépend pas du régime de sécurité sociale des étudiants mais de la CAVIMAC. [20]

2.1.2 Les exceptions

a) La pluriactivité

L'article L. 382-23 du Code de la sécurité sociale envisage que les ministres du culte ou les congréganistes « *qui relèvent d'un autre régime obligatoire de sécurité sociale en raison d'une activité exercée à temps partiel* » puissent relever de la CAVIMAC. Mais ce texte renvoie à un décret en Conseil d'État pour la détermination des modalités d'application du principe.

Le décret en question est codifié à l'article R. 382-57 du Code de la sécurité sociale et il précise que :

« Le régime obligatoire d'assurance vieillesse s'applique également aux ministres des cultes et aux membres des congrégations et collectivités religieuses qui relèvent d'un autre régime obligatoire de sécurité sociale en raison d'une activité exercée à temps partiel dès lors qu'elle procure une rémunération annuelle inférieure à 800 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance en vigueur du 1^{er} janvier de l'année considérée. »

On notera que le texte est plus large que le texte législatif quant à son champ d'application puisqu'il mentionne les membres des collectivités religieuses :

b) Le détachement temporaire à l'étranger

L'article L. 382-16 du Code de la santé publique permet que les personnes « *détachées temporairement à l'étranger demeurent soumises, pendant une durée maximale fixée par décret, au régime*

[19] Article R. 382-57 dans sa rédaction issue du décret n° 2006-1324 du 31 octobre 2006 : « Sous réserve qu'ils ne relèvent pas à titre obligatoire d'un autre régime de base de sécurité sociale et qu'ils résident en France métropolitaine ou soient détachés temporairement à l'étranger, les ministres des cultes et les membres des congrégations et collectivités religieuses ainsi que les personnes titulaires de la pension de vieillesse ou de la pension d'invalidité instituée respectivement par l'article L. 382-27 et par l'article L. 382-24 relèvent du régime général de sécurité sociale, dans les conditions prévues par la présente section et sont affiliés à la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes mentionnée à l'article L. 382-17. Est considéré, pour l'application du présent article, comme relevant à titre obligatoire d'un autre régime de base de sécurité sociale l'assuré qui remplit dans ce régime les conditions d'ouverture du droit aux prestations en matière d'assurance maladie ou vieillesse ».

[20] *Mutatis mutandis*, cass. soc. 22 juin 1995, *M. Drago Boltesic c. Caisse mutuelle d'assurance vieillesse des cultes (CAMAVIC)*, n° 92-18.613 (inédit, plusieurs arrêts du même jour concernant des membres de la même congrégation). L'affaire concernait un jeune religieux qui, avant son noviciat était affilié au régime de sécurité sociale des étudiants, et qui s'y était maintenu pendant et après son noviciat.

prévu par la présente section à la condition que leurs associations, congrégations et collectivités religieuses s'engagent à acquitter l'intégralité des cotisations dues ».

La durée maximale est fixée par l'article D. 382-21 : elle est de trois ans renouvelable une seule fois.

c) La possibilité d'adhésion au seul régime d'assurance vieillesse offerte aux ministres du culte des membres des congrégations et collectivités exerçant à l'étranger ou dans les TOM.

La possibilité d'adhésion au seul régime d'assurance vieillesse est offerte aux ministres du culte des membres des congrégations et collectivités exerçant à l'étranger ou dans les TOM par l'article L. 382-30 du Code de la sécurité sociale.

Il en est également ainsi, à titre transitoire, pour les personnels religieux exerçant à Mayotte [21].

2.2 Les pensionnés de l'assurance vieillesse

2.2.1 La qualité de pensionné de l'assurance vieillesse des cultes

Au regard de l'assurance vieillesse, les anciens ministres du culte, anciens congréganistes et anciens membres de collectivités religieuses relèvent de la CAVIMAC pour la période de leur vie durant laquelle ils ont eu cette qualité [22]. Ils représentent environ 12 % des pensionnés de la CAVIMAC.

Leur place est désormais structurellement reconnue puisqu'ils ont 2 représentants au sein du Conseil d'administration.

2.2.2 L'assurance vieillesse des cultes

L'article L. 382-15 prévoit que les « personnes titulaires de la pension de vieillesse ou de la pension d'invalidité instituées par la présente section qui ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un autre régime de base de sécurité sociale, relèvent du régime général de sécurité sociale ». Pour celles-ci il n'y a pas lieu de s'interroger sur la qualité actuelle de ministre du culte, ou de membre de congrégation ou de collectivité religieuse. Leur activité passée suffit.

3. La sortie du régime de la CAVIMAC

La sortie est impossible par hypothèse : une personne qui n'aurait exercé d'activité qu'en tant ministre du culte ou de membre de congrégation ou d'une collectivité religieuse, et qui ne quitterait le sacerdoce, ou la vie religieuse ou sa communauté après avoir obtenu le bénéfice d'une pension de retraite.

Nous n'envisageons que les sorties des actifs du champ de la CAVIMAC au titre des cotisations.

Il y a des cas de sorties qui apparaissent comme définitives (3.1). D'autres qui ne le sont pas nécessairement, ce qui pose plus de difficultés (3.2).

[21] Article R. 382-131 du Code de la sécurité sociale : « À titre transitoire, conformément aux dispositions de l'article L. 382-30, les ministres des cultes et les membres des congrégations et collectivités religieuses de nationalité française qui exercent à Mayotte peuvent adhérer au régime d'assurance vieillesse dans les conditions prévues au présent paragraphe ».

[22] L'article L. 173-6 du Code de la sécurité sociale, prévoit qu'« En cas d'affiliations successives ou simultanées au régime d'assurance vieillesse applicable aux ministres des cultes et membres des congrégations et collectivités religieuses et à un ou plusieurs autres régimes obligatoires d'assurance vieillesse de base, les avantages dus aux intéressés par chaque régime se cumulent dans les conditions et, éventuellement, dans les limites fixées par décret ».

[23] La durée de la profession temporaire est déterminée par le droit propre de chaque institut, mais est normalement comprise entre à trois ans et six ans (canon 655). Le canon 657 § 2 prévoit que « si cela semble opportun, le Supérieur compétent peut, selon le droit propre, prolonger la période de profession temporaire ; toutefois la durée totale pendant laquelle le membre sera lié par les voeux temporaires ne dépassera pas neuf ans ».

[24] « Au terme de sa profession temporaire, un membre peut, s'il y a de justes causes, être écarté de la profession suivante par le Supérieur majeur compétent, après que celui-ci ait entendu son conseil. » (canon 689 § 1).

[25] Après avoir recueilli les preuves des faits et de leur imputabilité, il faut signifier l'accusation et ses preuves au membre à renvoyer en lui donnant la

3.1 Les sorties définitives

3.1.1 Quand on ne perd pas la qualité de ministre du culte mais que l'on se consacre également à une autre activité

Un ministre du culte, un congréganiste ou un membre d'une collectivité religieuse cesse de dépendre de la CAVIMAC lorsque, sans cesser d'avoir cette qualité, il se trouve dépendre d'un autre régime obligatoire, au titre d'une activité professionnelle notamment. Par exemple c'est le cas d'un prêtre qui est ou devient fonctionnaire.

Cette hypothèse n'implique pas de commentaire particulier dans la mesure où cela découle logiquement du caractère subsidiaire du régime institué autour de la CAVIMAC.

3.1.2 Quand on perd la qualité de ministre du culte, de congréganiste ou de membre d'une collectivité religieuse

Un ministre du culte, un congréganiste ou un membre d'une collectivité religieuse qui perdrait cette qualité sortirait du champ de la CAVIMAC.

a) Par sortie du séminaire

Ce serait le cas d'un séminariste qui quitterait le séminaire.

b) Absence de premier vœux, non renouvellement des vœux temporaire ou non admission à la profession perpétuelle

Ce serait le cas d'un novice qui quitterait le noviciat avant ses premiers vœux. Il en serait de même d'un religieux qui n'a pas encore fait sa profession perpétuelle [23] et qui quitterait volontairement la vie religieuse ou auquel le supérieur majeur compétent, après avoir entendu son conseil, refuserait la renouvellement de vœux temporaire ou la profession perpétuelle [24].

c) renvoi d'un institut religieux

* Le renvoi d'un institut religieux est **automatique** dans certains cas. Il résulte du fait même d'abandonner notoirement la foi catholique ou d'attenter un mariage même seulement civil (canon 694 § 1). Dans ce cas, le Supérieur majeur doit déclarer la survenance du fait et le renvoi (canon 694 § 2).

* Dans **d'autres cas**, il faut que le supérieur majeur entreprenne la procédure qui doit mener au renvoi du religieux [25].

- Le renvoi est absolument obligatoire en cas d'avortement [26], d'homicide, d'enlèvement, d'atteinte aux personnes entraînant mutilation ou blessure grave [27].

- Le renvoi est obligatoire également si un religieux-clerc se trouvait en concubinage, s'il persistait avec scandale dans une faute contre le 6^e Commandement (c'est-à-dire un acte sexuel) ou s'il avait des relations sexuelles avec un mineur de 16 ans [28]. Mais, dans ces situations, le Supérieur majeur pourrait décider de ne pas procéder au renvoi s'il estimait que « *le renvoi n'est pas absolument nécessaire et qu'il y a moyen de pourvoir autrement et suffisamment à l'amendement du membre ainsi qu'au rétablissement de la justice et à la réparation du scandale* » [29].

- Enfin le renvoi est possible pour d'autres causes graves, extérieures, imputables et juridiquement prouvées [30].

* Les **conséquences du renvoi** sont précisées par le canon 701 : « *Par le renvoi légitime prennent fin par le fait même les vœux ainsi*

faculté de présenter sa défense (canon 696). Puis, le Supérieur majeur, après avoir entendu son conseil, se prononce sur la décision d'entreprendre ou non la procédure de renvoi organisée par le canon 697 : a) il réunira ou complétera les preuves ; b) il adressera au membre une monition écrite ou en présence de deux témoins avec menace explicite de renvoi, s'il ne vient pas à résipiscence, en lui signifiant clairement la cause du renvoi et en lui donnant pleine faculté de présenter sa défense ; si la monition demeure sans effet, il procédera à une seconde monition, après un délai de quinze jours au moins ; c) si cette monition n'a pas non plus d'effet et si le Supérieur majeur avec son conseil estime l'incorrigibilité du membre suffisamment établie et les défenses du membre insuffisantes, après un délai de quinze jours écoulé en vain depuis la dernière monition, il transmettra au Modérateur suprême tous les actes signés par lui-même, Supérieur majeur, et par le notaire avec les réponses du membre signées par ce dernier. C'est le modérateur suprême (c'est-à-dire le supérieur général), qui, après que son conseil se soit prononcé par un vote secret, prend le décret de renvoi (canon 699), qui pour produire ses effets, doit être confirmé par le Saint-Siège (canon 700).

[26] Rapprochement du canon 1398 et du canon 695.

[27] Rapprochement du canon 1397 et du canon 695.

[28] Rapprochement du canon 1395 et du canon 695.

[29] Canon 695.

[30] Canon 696 qui donne quelques exemples.

que les droits et les obligations découlant de la profession. Cependant, si le membre est clerc, il ne peut exercer les ordres sacrés tant qu'il n'a pas trouvé d'Évêque qui, après une mise à l'épreuve convenable [...], le reçoive dans son diocèse ou du moins lui permette l'exercice des ordres sacrés. Les liens entre l'institut religieux et l'ex-religieux sont rompus, sous réserve de l'obligation prévue par le canon 702 § 2 (« *L'institut gardera l'équité et la charité évangélique à l'égard du membre qui en est séparé.* »).

Réserve faite du cas d'un religieux clerc susceptible d'être incardiné par un évêque, le renvoi d'un religieux non clerc implique donc sa sortie du régime spécifique de la CAVIMAC.

d) Indult de sortie accordé à un profès perpétuel

Pour des raisons très graves, un indult de sortie peut être demandé. Lorsque l'institut est de droit pontifical, seul le Souverain pontife peut l'accorder [31].

e) Réduction à l'état laïc

Le droit canonique parle de « *perte de l'état clérical* » (can 290).

La réduction résulte de trois cas :

- le premier n'en n'est pas vraiment un : la déclaration de nullité de l'ordination, qui a lieu selon une procédure judiciaire [32] ;
- la peine de renvoi de l'état clérical : il s'agit d'une peine prévue en droit pénal canonique, par le canon 1336 § 1 ;
- la réduction par rescrit du Saint-Siège, à la demande du clerc lui-même [33]. Le Code de droit canonique précise que le rescrit ne peut être accordé à des diacones que pour des causes graves, et à des prêtres que pour des causes très graves (canon 290).

Le clerc qui est réduit à l'état laïc n'est plus astreint à aucune des obligations de l'état clérical (canon 292), à l'exception de l'obligation du célibat qui demeure tant qu'elle n'est pas levée par un rescrit spécial du Pontife romain (canon 291). Il lui est interdit d'exercer le pouvoir d'ordre [34], même si, parce que le sacrement de l'ordre imprime que ce l'on appelle traditionnellement le *caractère*, le prêtre validement ordonné demeure prêtre même s'il est réduit à l'état laïc.

Il est assez légitime de considérer que le clerc qui est réduit à l'état laïc ne saurait relever du régime spécial de la CAVIMAC.

Il faut préciser que les cas de réduction prononcés formellement sont très rares. La plupart du temps, la peine de renvoi n'est pas prononcé ou le Saint-Siège, sans refuser le rescrit, néglige de se prononcer. En réalité, dans la plupart des cas pour lesquels il pourra être décidé, même si le clerc est atteint par une censure, on ne prononce pas le renvoi de l'état clérical. Du point de vue de la soumission au régime de la CAMIVAC, la sortie n'est donc pas définitive.

3.2 Les cas de sortie problématiques

3.2.1 Les sorties potentiellement temporaires

a) Les clercs atteints par des censures (peines médicinales)

Lorsqu'un clerc est atteint par une censure (par exemple lorsqu'il est atteint par une excommunication *latae sententiae* consécutive à un acte de violence physique contre le Pontife Romain — canon 1370 —, ou, cas beaucoup plus fréquent, lorsqu'il est atteint par une suspense *latae sententiae* parce qu'il a attenté mariage — canon 1394 § 1), il n'est pas pour autant automatiquement réduit à l'état laïc. Pour prononcer une telle peine, il faudrait une décision expès de l'autorité.

Tant que le clerc en question n'est pas privé de l'état clérical, sa situation n'est pas définitivement fixée. L'Église espère qu'il vienne à résipiscence et qu'il mette fin à sa contumace [35]. *Mettre fin à sa*

contumace : cette formule est définie par le canon 1347 § 2 : « *Il faut considérer comme ayant mis fin à sa contumace le coupable qui se sera vraiment repenti de son délit et qui, de plus, aura réparé d'une façon appropriée les dommages et le scandale, ou qui, du moins, aura promis sérieusement de le faire.* » Dans un tel cas, il est possible de mettre fin à la censure, selon les procédures prévues par le Code de droit canonique (canons 1354-1363).

Non seulement cela est possible, mais cela est souhaité par l'Église ; la finalité des censures (par opposition aux peines dites expiatoires) est d'amener à résipiscence la personne qui est atteinte par ces censures. L'Église n'espère qu'une chose en condamnant : que la cause de la peine disparaîsse et que le coupable s'amende.

Revenons à l'appréciation administrative de la sortie de la CAVIMAC par le ministre du culte. Le clerc qui est atteint par une censure se voit interdire les fonctions sacerdotales. L'excommunié se voit interdire : 1) de participer de quelque façon en tant que ministre à la célébration du Sacrifice de l'Eucharistie et aux autres cérémonies du culte quelles qu'elles soient ; 2) de célébrer les sacrements ou les sacramentaux, et de recevoir les sacrements ; 3) de remplir des offices ecclésiastiques, des ministères ou n'importe quelle charge, ou de poser des actes de gouvernement [36]. À l'interdit il est défendu : 1) de participer de quelque façon en tant que ministre à la célébration du Sacrifice de l'Eucharistie et aux autres cérémonies du culte quelles qu'elles soient ; 2) de célébrer les sacrements ou les sacramentaux, et de recevoir les sacrements [37]. Quant au clerc atteint par la suspense il lui est interdit d'exercer les droits et obligations inhérents à un office et la sentence qui le condamne pourrait lui interdire d'adopter des actes du pouvoir d'ordre et des actes du pouvoir de gouvernement [38].

Le clerc atteint d'une censure serait donc dans l'incapacité d'exercer des fonctions culturelles. Il ne serait plus ministre du culte, et sa sortie du champ de la CAVIMAC (au titre des cotisations assurance maladie et assurance vieillesse mais non, bien sûr, au titre de la prestation assurance-vieillesse) est inévitable.

Toutefois, dans la mesure où la censure a pour finalité de conduire la personne atteinte à s'amender, il faut espérer qu'elle le fasse, et qu'elle puisse ainsi de nouveau, une fois la censure levée, exercer de nouveau des fonctions culturelles, et se retrouver à la CAVIMAC.

b) Le clerc ex-religieux qui est renvoyé

Le canon 701 prévoit que le religieux clerc qui est renvoyé « *ne peut exercer les ordres sacrés tant qu'il n'a pas trouvé d'Évêque qui, après une mise à l'épreuve convenable [...], le reçoive dans son diocèse ou du moins lui permette l'exercice des ordres sacrés.* »

Tant qu'il n'a pas trouvé un évêque acceptant de l'incardiner dans son diocèse, le clerc en question n'est plus susceptible d'exercer des fonctions sacerdotales. Il ne serait plus considéré comme ministre du culte. En revanche il le redeviendrait si un évêque l'incardinait.

3.2.2 Le religieux exclaustré

L'exclaustration est une technique qui permet à un religieux d'être, pour une durée dont le maximum est en principe de trois ans (mais que le Saint-Père peut prolonger), d'être exempté de la plupart des obligations de l'état religieux, et en particulier de l'obligation de résider en communauté. En revanche l'exclaustré n'est pas dispensé de respecter les voeux.

Au regard du droit français, la vie commune est un des critères de la congrégation. On peut donc douter qu'un religieux qui cesserait la vie commune (ce qui est le cas d'un exclaustré) puisse être considéré comme membre de la congrégation et continuer à relever du champ de la CAVIMAC au titre des cotisations maladie et vieillesse.

[31] Canon 691.

[32] La procédure est prévue par les normes adoptées par la Congrégation pour le culte divin et la discipline des sacrements le 16 octobre 2001

[33] Voir les textes relatifs à la procédure dans « Congregatio de Cultu Divino et Disciplina Sacramentorum », *Collectanea documentorum ad causas pro dispensatione super « Rato et non consummato » et a lege sacri coelibatus obtainenda*, Libreria editrice vaticana, 2004, p. 130-209.

[34] Toutefois, « En cas de danger de mort, tout prêtre, même dépourvu de la faculté d'entendre les confessions, absout validement et licitement de toutes censures et de tous péchés tout pénitent, même en présence d'un prêtre approuvé » (can. 976).

[35] Alphonse Borras, *Les Sanctions*, Tardy, Paris, 1992, p. 116-119.

[36] Can. 1331, V^e Alphonse Borras, *Les Sanctions*, Op. cit., p. 67-80

[37] Can. 1332, V^e Alphonse Borras, *Les Sanctions*, Op. cit., p. 80-84.

[38] Can. 1333, V^e Alphonse Borras, *Les Sanctions*, Op. cit., p. 84-87.

LE RÉGIME SOCIAL DU CULTE CATHOLIQUE VU DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

Introduction

Je représente la Direction de la Sécurité sociale. Mon bureau, celui des régimes spéciaux de sécurité sociale, assure notamment la tutelle sur le régime des cultes au nom de l'actuel ministre de la santé et des solidarités et c'est dans ce cadre que nous avons été maître d'œuvre pour rédiger les décrets du 31 octobre 2006 intégrant le régime des cultes au régime général.

L'ancien régime des cultes est géré par une caisse, la CAVIMAC, et présente la spécificité d'être soumis à une problématique multiple. Il s'agit en effet d'une caisse de sécurité sociale à part entière mais qui s'adresse à un public particulier, qui plus est à un public multiple puisque les membres de neuf cultes peuvent cotiser à la CAVIMAC.

Je vais centrer mon intervention sur la problématique de la protection sociale et notamment l'historique de la mise en place de la caisse actuelle, laissant aux personnes intervenant après moi le soin de détailler la problématique concernant la représentation des différents cultes à la CAVIMAC ainsi que les particularismes qu'a conservé la CAVIMAC malgré son intégration au régime général et les difficultés auxquelles elle se trouve confrontée.

1. Historique de la protection sociale des cultes

La mise en place d'une protection sociale des cultes, et notamment d'une protection sociale du culte catholique est le résultat d'un long cheminement débuté en 1950.

– Avant 1930, à l'exception de quelques régimes spéciaux (marins, chemins de fer, mines), il n'existe pas de système obligatoire de protection sociale.

– En 1930 est créé le régime d'assurance sociale pour les salariés, qui deviendra la sécurité sociale par les ordonnances d'octobre 1945. Ce régime ne concerne ni les ministres du culte, ni les religieux qui ne sont pas des salariés.

– D'autre part, il existait un particularisme qui a perduré jusqu'à nos jours pour les prêtres d'Alsace et de Moselle. En effet, ceux-ci sont rémunérés par l'État car la loi de séparation de l'Église et de l'État qui a mis fin au concordat de 1801 a été votée alors que ces régions étaient attachées à l'Allemagne. Cette loi ne s'est donc pas appliquée à cette zone et lorsque la France en a repris le contrôle, la population fera échouer toute remise en cause de ce système. Ces prêtres sont donc rattachés au régime local d'Alsace Moselle en maladie (qui est un régime complémentaire obligatoire depuis juillet 1946).

– En 1947, les membres de l'Église réformée ont choisi d'être assimilés salariés et seulement assimilés. Par exemple, ils ne cotisent pas au chômage. Il en est de même des rabbins. Ce choix leur permet d'être affiliés au régime général comme salariés des associations culturelles.

– 1950 : la loi Viatte, toujours en vigueur, confirme dans son article 1^{er} l'exclusion des ministres du culte catholique du régime général en raison du caractère exclusivement religieux et non professionnel de leur activité.

– Donc, que se passait-il concrètement à cette époque pour ce qui est du régime vieillesse il n'y avait aucune aide publique au plan national, même si certains départements pouvaient accorder des secours viagers. Pour la maladie, il existait l'assistance médicale gratuite pour les indigents. D'autre part, les religieux et religieuses bénéficiaient souvent de la charité du corps médical et les communautés assuraient à leurs membres une aide et une protection jugées suffisantes.

– En 1950 toujours, dans un contexte toutefois où la protection sociale n'était pas aussi généralisée que maintenant, la mutuelle Saint-Martin est créée, mutuelle maladie privée non obligatoire. Elle s'adresse aux seuls membres du clergé. Les religieux pourront y adhérer en 1959. Parallèlement, en 1963, est créée la Mutuelle Saint

Martin des religieuses. Les deux Mutuelles Saint Martin fusionneront en 1976. Ces mutuelles offrent des taux de remboursement progressivement proches de ceux du régime général et une complémentaire santé viendra s'ajouter par la suite.

- Parallèlement en 1972 est créée la caisse d'allocation aux prêtres âgés (la CAPA), ébauche d'une retraite pour les diocésains.
- La loi du 24 décembre 1974 prescrit l'extension de la sécurité sociale à tous les Français au plus tard le 1^{er} janvier 1978.
- Elle est suivie par la loi de généralisation de la sécurité sociale du 4 juillet 1975.

C'est dans ce cadre d'extension de la sécurité sociale que le 2 janvier 1978, une loi crée un régime des cultes obligatoire composée de deux caisses, la CAMAC (maladie) et la CAMAVIC (vieillesse). La mutuelle Saint Martin continue à exister en tant que mutuelle complémentaire maladie. Dès l'origine, on retrouve deux caractéristiques qui existent toujours :

- 1) La caisse regroupe plusieurs cultes. Un décret de 1979 détermine d'ailleurs la composition de la commission consultative qui doit décider des différents cultes admis à cotiser à la caisse. La dernière fois que cette commission s'est réunie, elle a admis les témoins de Jehovah à la caisse.
- 2) Il s'agit d'un régime subsidiaire, c'est-à-dire que sont affiliés à ce régime uniquement les personnes qui ne relèvent pas d'un autre régime de sécurité sociale.

Par ailleurs, il est décidé que les périodes avant 1979 sont validées gratuitement.

Deux types d'opposition à la création d'une sécurité sociale pour les cultes ont existé dès le début : certains mouvements traditionnalistes rejettent la sécurité sociale et considéraient la charité comme la seule forme d'entraide acceptable au sein de l'Église. À l'inverse, certains prêtres ouvriers auraient voulu un rattachement direct au régime général.

D'autre part, dès l'origine, s'est posé le problème de l'assiette des cotisations, notamment pour les religieux et religieuses qui ne percevaient pas de salaire personnel. Cette assiette était au départ fixée tous les ans par décret, à un montant forfaitaire. En maladie, l'objectif initial était que les cotisations des assurés et des collectivités couvrent plus de la moitié des charges du régime. La progression importante des dépenses de santé n'a pas permis d'assurer l'autonomie financière du régime. Depuis le décret le 17 juin 1998, l'assiette forfaitaire est équivalente à celle d'un salarié rémunéré au Smic, référence proposée par l'Église et acceptée par les pouvoirs publics en termes de capacité contributive des assurés et des collectivités.

En 1987, la CAMAC est intégrée financièrement au régime général. La loi du 19 décembre 1997 a de son côté aligné le régime des cultes en matière d'assurance vieillesse sur le régime général et l'a financièrement intégré. Les règles de liquidation des pensions de vieillesse sont alignées sur celles du régime général avec donc une assiette fictive basée sur le SMIC. Par contre, l'âge de la retraite est maintenu à 65 ans.

– Le décret du 29 décembre 1999 fusionne les deux caisses et crée la CAVIMAC. C'est également dans ce texte qu'est introduit le principe de 2 postes réservés aux anciens ministres des cultes au conseil d'administration de la caisse, c'est à dire aux personnes ayant quitté les ordres. Leur situation se distingue en effet des autres assurés dans la mesure où ils n'ont pas les mêmes attentes, notamment financières, que les personnes restées au sein de l'Église.

– Enfin dernièrement, la loi de financement de la sécurité sociale du 19 décembre 2005 complétée par 2 décrets du 31 octobre 2006 intègrent le régime des cultes au régime général. La CAVIMAC est cependant maintenue en tant que caisse assurant à la fois le recouvrement et le paiement des prestations. D'autre part, l'âge de la retraite est aligné sur celui en vigueur au régime général. Enfin, les principales mesures de la loi Fillon (décote surcote...), c'est-à-dire de la réforme des retraites de 2003 sont rendues applicables.

Cette loi permet également aux assurés de la CAVIMAC recevant un revenu personnel (c'est-à-dire les prêtres) de s'affilier à l'ARRCO qui devient la complémentaire retraite des membres du clergé et les discussions sur cette affiliation sont en cours actuellement.

Un mot sur deux autres sujets :

D'abord le risque en matière de famille. Il n'existe pas de cotisation employeur. Par contre, le droit aux prestations est du intégralement.

Ensuite le problème des périodes de séminaire et de noviciat : ces périodes n'étaient auparavant pas cotisées ce qui donne lieu à de multiples contestations de la part des anciens ministres des cultes principalement. Ces périodes donnent lieu à cotisation depuis le 1^{er} juillet 2006.

2. L'avenir du régime

Comme l'a rappelé le rapport Machelon, les membres de l'Église sont très attachés à l'existence d'une caisse autonome regroupant tous les cultes. En ce qui concerne la Direction de la Sécurité sociale, l'existence d'une caisse dédiée aux cultes, n'est pas forcément

synonyme de frais de gestion superflus. En effet, l'intégration de plus en plus poussée des outils informatiques avec les organismes du régime général (les branches maladie, vieillesse et aussi recouvrement) permet d'assurer la gestion du régime de manière performante, tout en centrant les ressources de l'organisme sur les activités spécifiques pour lesquelles son rôle est incontournable : l'affiliation des assurés et des collectivités, le traitement des recours amiables, les prestations d'action sociale, la prévention l'accueil et l'information des bénéficiaires.

Au-delà de la seule gestion de la Sécurité sociale, l'existence même d'un régime des cultes — et pas seulement du culte catholique — fait de l'affiliation à la CAVIMAC l'un des éléments de la reconnaissance du statut cultuel de certaines activités. À ce titre, elle marque une limite avec les mouvements relevant du phénomène des sectes. De plus, la diversité des cultes siégeant au conseil d'administration de la CAVIMAC, fait de celle-ci un lieu de rencontre entre les représentants des différentes religions présentes en France. Des discussions sont ainsi en cours sur le retour du culte réformé à la caisse ainsi que sur les moyens pour favoriser une déclaration des imams, ceux-ci préférant souvent se déclarer au régime général alors qu'ils devraient être enregistrés à la CAVIMAC.

LE CONTENTIEUX LIÉ À LA RETRAITE DES CULTES

La retraite des cultes, instituée par une loi du 2 janvier 1978, a engendré un contentieux prévisible à l'époque, en raison notamment de son exiguité ; elle n'excède pas le taux actuel de 342 euros par mois, soit environ le tiers du SMIC. D'où la nécessité d'un complément qui constitue la pomme de discorde entre les assurés et leurs débiteurs. En effet, le caractère subsidiaire de cette retraite, par rapport à d'autres régimes obligatoires, a conduit les responsables du système à proposer un « *complément de ressources* », au lieu d'une retraite complémentaire ; à l'instar d'une aide sociale, les prestations consenties prennent en compte les revenus propres du bénéficiaire et même ceux du conjoint, dans le cas des clercs et congréganistes laïcisés.

Il importe toutefois de rendre hommage aux évêques et aux supérieurs religieux qui consentent une indemnisation équitable, en procurant aux intéressés un pécule formé par les gains et acquets de ceux-ci et liquidable à leur retour au monde.

Mais, en cas de refus ou d'insuffisance dans l'évaluation des indemnités, l'offre d'une transaction n'écarte pas toujours une assignation. Car, par ses structures et ses règles patrimoniales, une institution religieuse se situe dans le ressort juridictionnel de l'État ; responsable de l'ordre public, il lui appartient de sauvegarder les droits fondamentaux au sein des Églises, comme l'a justement souligné Monsieur Emmanuel TAWIL dans son ouvrage de 2005 (p. 123). À cet égard, le juge étatique exerce une pleine juridiction sur les engagements civils conclus entre les membres d'une communauté ou du clergé ; comme dans l'affaire opposant un clerc à son évêque et jugée le 13 mai 1958 par la Cour de cassation.

Or s'agissant de la retraite légale des Cultes, les litiges résultent moins, en apparence, de l'assujettissement à ce régime obligatoire (I) que de l'affiliation au régime salarial de la Sécurité sociale, plus protectrice en matière d'assurance vieillesse (II). L'alternative, ainsi offerte aux personnels religieux, conduit à un rappel sommaire de la jurisprudence figurant en note des articles L. 381-12 et L. 721-1 et 2 du Code de la sécurité sociale. Après avoir examiné la jurisprudence relative à la validation des trimestres et au rachat de cotisations, il conviendra de puiser l'évaluation d'une retraite complémentaire dans la théorie de l'*enrichissement sans cause* ou, à défaut, dans la restitution de la *dot moniale*, sur la base d'un contrat au sens de l'article 1102 du Code civil (III). Enfin, la compétence du juge civil ressortira de ce contentieux pour en souligner l'intérêt théorique.

I. Depuis la loi du 2 janvier 1978, l'assurance vieillesse des Cultes a donné lieu à un contentieux sur l'affiliation des candidats à la vie religieuse, à titre de postulant et de novice : une récente décision judiciaire vient ainsi d'admettre la validation de cinq trimestres, correspondant à la durée d'un noviciat (*Trib. aff. de sécurité sociale* de Vannes, 15 décembre 2005, inédit). L'affaire portée en appel devrait aboutir à la confirmation de la solution. Elle devrait justifier une position analogue pour le temps de séminaire, en conformité avec l'article L. 381-4 ; des arrêts de 1992 et 1994 étendent l'affilia-

tion au régime des cultes, dans le cas du clerc et du religieux étudiant (cf. note sous l'art. L. 721-1).

Par ricochet, l'affiliation tardive de l'assuré met à sa charge, ou à celle de son institution canonique, un rachat de cotisations ; le rachat devient problématique en cas de retour à la vie laïque, lorsque l'arrière réduit notablement le montant de la pension. Car, malgré les promesses des instances épiscopales, lors des négociations qui ont préparé la loi de 1978, le « *complément de ressources* » actuellement consenti n'atteint pas en principe un niveau convenable. À défaut d'une véritable « *retraite complémentaire* », la liquidation du subside actuel repose sur un minimum vital, qui prend en compte les revenus propres de l'assuré et même ceux de son conjoint.

Or ce subside alimentaire, inspiré d'une aide sociale, méconnaît un principe fondamental du droit canonique, consacré par les *Codex* de 1917, et de 1983 : la « *subsistance convenable* » due au clerc diocésain vaut, par analogie, pour les congréganistes. D'où un malentendu entre ceux-ci et leur institution en cas de retour au monde notamment lorsque les arriérés de cotisations réduisent les droits à la retraite et le montant de la pension ; il en résulte, pour le clerc et le religieux laïcisé, un préjudice justifiant une indemnisation, à l'amiable ou par voie contentieuse. En pareil cas, l'espérance d'une solution repose sur la bonne foi du débiteur, assigné par un demandeur isolé et souvent mal renseigné sur ses droits, lors de son entrée dans la vie religieuse.

Le contentieux du rachat des cotisations a pris toute son ampleur procédurale dans l'affaire **de Linares** ; une ancienne religieuse ayant occupé, sans déclaration à l'URSSAF, des emplois dans les centres médicaux gérés par sa congrégation, la faculté de rachat s'est heurtée à l'article L. 351-14 du Code de la sécurité sociale, jugé inapplicable à sa situation par l'Assemblée plénière, du moins pour une période de 10 années.

II. Après 20 années de procédure, dont une cassation avec renvoi, l'affaire **de Linares** illustre les difficultés mémorables de l'affiliation des personnels religieux au régime salarial, dans des emplois scolaires ou hospitaliers qui la justifiaient. L'Avocat général Jéol avait pourtant conclu à une interprétation de la loi, conforme à celle de la Chambre mixte adoptée en 1972 : il déplora le refus du rachat de cotisations aux clercs et congréganistes laïcisé, « *dépourvus de toutes ressources pour le reste de leurs jours et quelle que soit la durée de leur travail* », a-t-il écrit (ibid.). Commentant l'arrêt, le Professeur Yves Saint-Jours regretta « *une occasion manquée d'abandonner la fiction juridique de l'affection canonique* », qui priva ces personnes de la couverture sociale (ibid.).

Sans sortir de notre sujet, l'évocation des controverses qui divisèrent la doctrine et les juridictions au cours des années 50 et 60, aide à comprendre les résistances encore actuelles ; elles entraînent l'application de l'article L. 311-2 aux clercs et aux religieux, occupant un emploi. Un arrêt d'Assemblée plénière rendu en 1965 fit droit, en

apparence, aux oppositions menées depuis 15 ans et soutenues par des centaines de pourvois. Il fallut toute l'autorité doctrinale du Professeur J.-J. Dupeyroux et la lucidité des magistrats pour mettre fin à une interprétation restrictive de la loi, avec le soutien de la Chambre mixte par son arrêt de 1972.

Malgré cette avancée, l'affiliation du clerc engagé par contrat de travail, au service d'une association, motivait encore en 1989, un arrêt de contredit rendu par la Cour d'appel d'Angers (C. app. Angers 26 septembre 1989 : note J. Le Calonnec, inédit). L'intérêt de l'affaire tient au contraste de la solution avec l'ouverture incontestée de la condition salariale aux ministres laïcs que, dès cette époque, les diocèses affectaient à des missions culturelles. Ainsi il a été jugé que tel est le cas d'une assistante paroissiale, abusivement congédiée et indemnisée par une prime d'ancienneté de 12 années ; l'affaire émerge d'un vaste contentieux alors mal connu, mais remarquable par l'inapplication de la loi Viatte du 19 février 1950, qui exclut les ministres du culte catholique du champ de la législation sociale.

L'alternative ouverte, depuis 1978, entre le régime des salariés et la retraite des cultes, laisse subsister un problème de fond quant à l'évaluation des indemnités complémentaires, sur la base d'une jurisprudence ancienne.

III. La théorie de l'enrichissement sans cause a motivé un arrêt, rendu par la Cour d'appel d'Angers, le 9 mars 1895, au profit d'une religieuse expulsée de sa communauté après 15 années de services. Inspirée par le célèbre arrêt **Boudier** du 15 juin 1892, la décision considéra que le travail de garde-malade avait procuré à la communauté des sommes importantes, dépassant de beaucoup les dépenses d'entretien que celle-ci assuma pour la subsistance de la religieuse. Dès lors que « *nul ne peut s'enrichir au détriment d'autrui* », « *la communauté ne pouvait se dispenser de tenir compte des avantages que (la sœur) lui avait procurés par un long travail et un absolu désintéressement* » ; répondant de manière implicite à l'exception d'incompétence, la Cour invoque un principe du droit : le domaine temporel et civil ne ressortit pas à l'autorité des églises et de leurs ministres ; celle-ci se limite aux choses spirituelles.

Malgré les restrictions techniques de la théorie, fondée sur l'équité, la jurisprudence ne manque pas, en note sous l'article 1371 du Code civil, en particulier dans le cas de l'enfant ayant aidé ses parents au delà d'une obligation filiale, ou de l'épouse ayant épargné au budget du ménage le salaire d'une employée, en assistant son mari. Il importe d'établir un lien de causalité entre appauvrissement du prestataire d'un service gratuit et enrichissement résultant d'une dépense épargnée. Or l'absence de cause juridique, au sens voisin de l'article 1131, se trouve exclue lorsqu'est produit un titre justifiant un intérêt personnel chez le prestantaire d'un service gratuit ; l'intention libérale peut viser l'espérance d'une contrepartie, comme dans le cas du religieux qui se dévoue à sa communauté, en échange de sa propre subsistance. Il s'agit d'une appréciation pour chaque cas d'espèce, selon les circonstances.

Ces réserves faites, on ne saurait minimiser l'idée d'une équivalence entre les patrimoines ; l'équité peut être utilisée afin de rendre recevable l'exercice d'une action sans l'appui d'un texte ; il suffit d'établir l'existence d'un avantage procuré par un sacrifice ou un fait personnel. À l'arrière-plan de la théorie se dessine la relation de travail qui, même sans contrat, unit l'époux collaborant à l'activité de l'autre, ou l'enfant aidant ses parents au delà de ce qu'exige la piété filiale ; en somme, la contrepartie d'une obligation naturelle à l'encontre de l'article 1235, alinéa 2, du Code civil !

La mise en œuvre de la théorie peut se révéler difficile dans le cas d'une congrégation non reconnue et agissant par l'organe d'une association qui constitue le support juridique de son patrimoine. Il faut en effet s'assurer que l'action puisse s'exercer contre un tiers enrichi par le ricochet d'un contrat et en dérogation au principe de l'article 1165 du Code civil. La difficulté fera sans doute préférer le recours à la jurisprudence bien établie en matière de **bail à nourriture**, pour qualifier le « *contrat d'entrée en religion* » ; en cas de retour à la vie du monde, il s'agit en toutes hypothèses d'évaluer l'indemnisation de la personne.

Quoique tombé en désuétude, le **contrat de dot monial** éclaire, par analogie, l'évaluation de la dette alimentaire qu'une communauté

religieuse contracte au profit de ses membres ; conclu **intuitu personae**, il donne lieu en principe à la restitution prévue par la règle canonique, en cas de retour à la vie laïque de la religieuse.

Car le dépôt ainsi opéré visait à garantir l'intéressée contre cette éventualité, étant entendu que la restitution du capital comportait une juste déduction des dépenses alimentaires, faites par la communauté pour l'entretien de la religieuse, une déduction toutefois limitée par la valeur des services rendus à la communauté.

Le contour juridique d'un tel contrat a conduit le juge, en cas de résolution judiciaire, à une mise en balance de la dot avec les charges de subsistance que la communauté aura assumées. Dans un arrêt du 13 mars 1907, la Chambre civile admis la restitution en application de l'article 1184 du Code civil et en suivant les importantes conclusions du Procureur général Baudouin. Sans méconnaître l'intention désintéressée qui préside à l'entrée en religion, le juge retiendrait la libéralité déguisée dans le cas d'une dot excédant, de beaucoup, la valeur d'entretien assumée par la communauté.

De nos jours, l'aptitude professionnelle des congréganistes à gagner leur vie, puise, dans la jurisprudence relative à la dot moniale, les normes d'une liquidation pécuniaire lors du retour éventuel au monde. Bien que leur statut canonique exclue toute indemnisation du travail accompli au profit de la communauté, celle-ci doit au membre qui la quitte plus qu'un subside charitable dès lors que les gains acquis excèdent notablement la valeur d'entretien.

Sans prétendre conclure sur un contentieux aussi complexe, on retiendra sans doute avec intérêt sa contribution à l'étude de deux problèmes fondamentaux pour la solution des litiges : l'un concerne la distinction, parfois subtile, entre la gratuité intentionnelle des services accomplis par les clercs et les congréganistes dans l'intérêt de leur institution, et le caractère onéreux que revêtent ces services dans la sphère patrimoniale. À cet égard, la jurisprudence jadis adoptée pour indemniser une religieuse exclue de sa communauté et pour lui restituer sa dot moniale, se trouve transposée et réactualisée à propos de l'emploi non déclaré à titre salarial, mais ouvrant droit à un rachat de cotisation.

Le second problème, posé en 1875 par la Cour de Chambéry, conserve toute son actualité sous l'empire d'une Constitution attentive à la laïcité de la République et aux droits fondamentaux des personnes. Car, malgré les hésitations épisodiques de quelques juridictions inférieures, les tribunaux de l'État sont bien conscients de leur compétence pour connaître d'un litige opposant une collectivité religieuse à l'un de ses membres ; dès lors que le différend se situe dans le domaine légal du juge, notamment en matière patrimoniale, le tribunal exerce une pleine juridiction, en conformité avec une jurisprudence bien établie.

Celle-ci repose sur la distinction entre les normes « **d'essence ecclésiastique** » et les obligations contractuelles d'une entité religieuse ; selon cette distinction adoptée en 1875 par la Cour de Chambéry et reprise en 1952 par le Tribunal de Meaux, la Chambre des requêtes entérina en 1881 le contrôle des tribunaux sur la régularité d'une exclusion par une communauté religieuse ; le Rapporteur le souligna : le ressort des tribunaux civils « *ne s'arrête pas à la porte des couvents* » pour juger « **les affaires** de ce monde » qui se rattachent aux liens religieux.

Faisant écho à l'arrêt de Chambéry, le Tribunal de Meaux tient pour « *injuste de refuser à une partie lésée le droit de recourir au juge ordinaire* » ; bien plus, l'interdiction faite à l'autorité judiciaire de connaître d'une pareille contestation aboutirait « *à créer un privilège en faveur de la congrégation et à priver les membres de celles-ci des garanties issues du contrat civil* » auquel l'association doit son existence ».

La jurisprudence ainsi rappelée et confirmée en matière de dot moniale, respecte les prérogatives de l'autorité canonique « *sur les choses spirituelles* », à l'**exclusion du temporel** qui revient au juge civil (C. app. Angers 9 mars 1894).

LE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES « PERSONNELS RELIGIEUX »

Tentative de synthèse

1. Introduction

Un rapport rendu récemment par la Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics, réalisé à la demande du ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire sous la présidence du Professeur Jean-Pierre Machelon, a mis en évidence la banalisation du régime administratif du droit de la Sécurité sociale des cultes. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale pour 1998 (LFSS n° 1997-1164, 19 décembre 1997) a procédé, non seulement à l'alignement des règles applicables aux ministres du culte sur celles du Régime général, mais aussi à son intégration financière. De même, la loi du 29 juillet 1999 portant création de la couverture maladie universelle (L. n° 1999-641, 27 juillet 1999) a procédé à la fusion de la Caisse mutuelle d'assurance maladie des cultes (CAMAC) et de la Caisse mutuelle d'assurance vieillesse des cultes (CAMAVID) et ainsi donné naissance à la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité, maladie des cultes (CAVIMAC), laquelle est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2001.

L'organisation et les principes qui désormais président à la Sécurité sociale des « *personnels religieux* », notamment de ceux appartenant au culte catholique, sont quelque peu éloignés de ceux ayant participé à la loi du 2 janvier 1978, relative à la protection sociale et à la retraite des clercs et ministres des congrégations et des collectivités religieuses, laquelle avait relayé les longues réticences exprimées pendant longtemps par l'Église catholique à voir ses personnels intégrer le Régime général (cf. Loi « Viatte », 19 février 1950).

Dès lors, s'interroger sur la protection sociale offerte aux « *personnels religieux* » du culte catholique paraît d'un intérêt évident dans la mesure où la question se rapporte non seulement aux ministres du culte, aux religieux et aux membres des congrégations et des collectivités religieuses toujours en activité, mais aussi à tous ceux et celles qui ont quitté les ordres... parfois depuis longtemps. Est directement visé le sort qui doit être réservé à tous les « *personnels religieux* » en matière de retraite avec une acuité particulière pour tous ceux et celles ayant changé de vie en renonçant à leur statut. En ce sens, il est permis de citer la question écrite posée par Monsieur Claude Évin, dès le 19 janvier 1979, dans le cadre de l'Assemblée Nationale, à Madame le ministre de la Santé et de la Famille, sur la situation des anciens clercs et membres des congrégations religieuses au regard de leurs droits à une pension de retraite (v. réponse min. 3 février 1979 : JO, débats parlementaires, 11 août). De même, peut être citée la question renouvelée par Monsieur Gau, auprès du ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, le 12 septembre 1979.

Aussi, le régime social des personnels des institutions catholiques repose sur une grande diversité démographique et, selon l'expression empruntée à Monsieur Georges Dole, sur l'utilisation de « *fictions juridiques* ». Passé l'écueil des définitions juridiques et des influences des qualifications du droit du travail, le droit de la Sécurité sociale reste confronté aujourd'hui à une série de contraintes résultant, non seulement de la pyramide des âges, mais aussi des « *conditions de sortie* » de certaines personnes desdites institutions. Cette situation pose la question de l'extension du principe de solidarité nationale au bénéfice des personnels religieux et des limites opposées à ce dernier.

Dès lors, selon les paroles d'accueil de notre collègue Vincente Fortier, initiatrice de cet atelier de travail, le thème de celui-ci apparaît pour les « *personnels religieux* » du culte catholique, présents ou passés, à la fois comme évoquant une question essentielle (2) tout en permettant de souligner la difficulté de celle-ci (3).

2. Question essentielle

Compte tenu de la faiblesse de la pension vieillesse servie par la CAVIMAC, surtout lorsque l'assuré dispose d'un nombre de trimestres d'activité cultuelle suffisant pour disposer d'une retraite pleine (342,92 euros/mois maximum en 2006), là réside l'enjeu majeur de la question des droits à la sécurité sociale des « *personnels religieux* », et plus particulièrement de ceux participant au culte catholique dans la mesure où 83 % des assurés de la CAVIMAC relèvent de ce dernier. Il s'agit en effet d'une question essentielle, qui conduit le

juriste à s'interroger sur la légitimité d'un régime de sécurité sociale propre aux ministres du culte et aux membres des congrégations et collectivités religieuses, voire sur la nécessité de sauvegarder celui-ci. Avec beaucoup de courage et d'audace, cette question a été immédiatement posée par notre collègue Blandine Chelini-Pont dans son exposé introductif.

À quoi bon maintenir un régime de protection sociale qui offre à un ministre du culte ayant rempli sa charge pendant toute la durée d'une vie professionnelle, une retraite de base plus faible que celle accordée à une personne qui, dans les mêmes conditions, bénéficie du minimum prévu par le régime général (563,40 euros/mois en 2006) ? De même, comment peut-on tolérer un niveau de pension inférieur aux ressources accordées à une personne qui n'ayant pu travailler suffisamment, bénéficie de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (610,23 euros/mois en 2006 ; Circ. min. NDGAS/1C n° 2005-560 du 19 décembre 2005). Telle est, dans la réalité, toute l'incohérence d'un système faisant cohabiter différentes formes de prestations de sécurité sociale (contributives pour les uns et non contributives pour les autres) ... et naître des droits extrêmement inégaux les uns par rapport aux autres. Sur un plan strictement juridique, la situation est d'autant moins acceptable que depuis la « *réforme Fillon* » sur les retraites, « *les assurés doivent pouvoir bénéficier d'un traitement équitable au regard de la retraite, quelles que soient leurs activités professionnelles passées et le ou les régimes dont ils relèvent* » (L. n° 2003-775 du 21 août 2003, art. 3 : JO 22 août, p. 14310).

Pourtant, les précieuses explications apportées par notre collègue Emmanuel Tawil sur la grande variété des situations rencontrées par les personnels catholiques, non seulement en termes d'*« entrée »* et de *« sortie »* (temporaire ou définitive) dans la profession de foi, mais aussi quant à la classification des différentes activités religieuses réalisées par eux, permettent de comprendre le besoin de spécificité auquel est invité à répondre le régime de sécurité sociale propre aux ministres du culte et aux membres des congrégations et des collectivités religieuses. Son brillant exposé de droit canonique permet de comprendre la nécessité de prendre en considération une très grande variété de situations... parfaitement illustrée par ses explications apportées, par exemple, sur la période du *« noviciat »* (Circ. CAVIMAC n° 17/2006, 19 juillet 2006). Le constat est le même lorsque ce spécialiste évoque les *« vœux de pauvreté »* prononcés par certains religieux, lesquels empêchent la prise en considération de ressources permettant le calcul de cotisations de sécurité sociale, ou encore les situations toutes spécifiques de *« renvoi »*, de *« censure »* ou d'*« exclastration »* ... affectant la carrière du religieux de façon souvent inversement proportionnée à son besoin de protection sociale.

De même, parmi les questions essentielles, Monsieur Frédéric Guillemine, du Bureau des régimes spéciaux à la Direction de la Sécurité sociale, souligne toute l'importance pour les ministres du culte et les membres des congrégations et des collectivités religieuses de bénéficier d'une retraite complémentaire obligatoire. Selon le rapport de la Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics, « *le régime de la CAVIMAC se banalise en effet progressivement. Depuis 2001, par exemple, les cotisations d'assurance maladie sont harmonisées sur celles en vigueur au sein du régime général. En 2004 a été mise en œuvre une réévaluation progressive sur la base du minimum contributif des prestations versées aux nouveaux pensionnés. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a prévu, quant à elle, un alignement avec le régime général des conditions d'âge pour le droit à pension et le droit à retraite complémentaire pour les assurés disposant d'un revenu individuel* » (Rapport Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics, 20 septembre 2006, p. 56). L'accès à un régime de retraite complémentaire se trouve donc inscrit au cœur du mouvement de réforme que connaît depuis quelques années déjà le régime des cultes.

À cet effet, les nouvelles dispositions de l'article L. 921-1, alinéa premier, du Code de la sécurité sociale (issues de la LFSS pour 2006) prévoient désormais que l'affiliation obligatoire à l'une des institutions de retraite complémentaire régie par le titre II du Livre IX du Code de la sécurité sociale, est applicable « *aux personnes mentionnées à l'article L. 382-15 qui bénéficient d'un revenu d'activité perçu individuellement* » (cf. L. n° 2005-1579, 19 décembre 2005, art. 75, VII). Pour autant, toutes les difficultés ne sont pas

évacuées dans la mesure où, outre le fait que reste entière la question des membres des congrégations et des communautés qui ne disposent pas d'un « *revenu individualisé* », n'est pas réglée la question des périodes d'activités antérieures à l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition, notamment pour tous ceux qui ont d'ores et déjà quitté leur communauté d'appartenance et pour lesquels il sera extrêmement délicat de trouver des moyens de financement des périodes passées. Il s'agit alors, selon Monsieur Frédéric-Jérôme Pansier, de mesurer toute la difficulté du sujet.

3. Question difficile

La difficulté première résulte certainement de la particularité des règles composant le régime de protection sociale créé par la loi du 2 janvier 1978 à l'attention des ministres du culte et des membres des congrégations et des collectivités religieuses, lesquelles rendent difficile son appréhension. Selon les propos de Monsieur Jean Dessertaine, Directeur de la CAVIMAC, il s'agit d'un régime original qui cultive non seulement des points de similitudes avec d'autres régimes de sécurité sociale, mais aussi de nombreux points de divergences, lesquels n'apparaissent pas nécessairement comme des témoins d'une éventuelle faiblesse du régime.

De même, il faut signaler l'existence de diverses allocations de ressources complémentaires gérées soit par la CAVIMAC (dans le cadre d'un Fonds d'action sociale constitué à cet effet), soit par l'Union Saint-Martin (Union d'associations mutualistes créée en 1965) pour le compte de la Conférence Épiscopale du culte catholique. Un fonds interdiocésain de compensation a même été créé, en 1979, par la Conférence des Évêques de France (cf. F. Messner, P.-H. Prelot et J.-M. Woerhrling, « *Traité de droit français des religions* », Litec 2000, p. 1074).

Sur le plan des similitudes avec d'autres régimes, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 1998 (LFSS n° 1997-1164, 19 décembre 1997) a procédé, outre à l'alignement des règles applicables aux ministres du culte sur celles du Régime général, à l'intégration financière du régime CAVIMAC dans ce dernier, ce qui n'est pas sans faire songer, selon Monsieur Dessertaine, au principe de compensation généralisée issu de la loi de 1975. Pour autant, le régime des cultes a conservé une certaine spécificité. Il reste en effet un régime relativement « *autonome* » par rapport au Régime général de Sécurité sociale. Par exemple, si le bénéfice du régime de la CAVIMAC confère des droits en matière de maladie, d'invalidité et de retraite, ce régime particulier ne prévoit pas le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie identiques à celles accordées dans le cadre du régime général... le niveau général de ces prestations dépendant de l'Église d'appartenance de l'intéressé(e) (cf. Frédéric Buffin, « *Sécurité sociale, Église catholique et Solidarité* » : Études, octobre 1997, p. 334). De même, des mécanismes spécifiques de cotisations faisant apparaître l'adhésion de certaines communautés religieuses à une « *surcotation* », permettent alors à des communautés plus désœuvrées de ne pas cotiser... faisant apparaître à côté du principe de solidarité nationale (C. soc., art. L. 111-1) une certaine « *solidarité de culte* ».

À travers sa très riche communication écrite, Monsieur Georges Dole souligne alors la sensibilité attachée aux divers contentieux suscités sur ces questions par certains (anciens) « *personnels religieux* ». À ce titre, la fameuse affaire « *Dame Linarès* », de 1993, montre les limites d'un raisonnement visant à assimiler les « *personnels religieux* » à des travailleurs professionnels. Pour l'auteur, il s'agit de bien mesurer à la fois la légitimité de ces actions visant à revendiquer

un droit à une retraite d'un niveau suffisant pour vivre en même temps que la réelle complexité des arguments juridiques permettant de les soutenir. À ce titre, cet éminent spécialiste des questions de protection sociale des ministres du culte suggère, à partir d'un panorama jurisprudentiel extrêmement précis, d'en appeler à la théorie de l'enrichissement sans cause ou encore à des raisonnements juridiques inspirés d'institutions plus anciennes, comme le contrat de dot monial. Les questions recueillies sur ce point par Maître Alain Garay, en même temps que les développements et précisions exprimés par lui, ont permis de mesurer la nécessaire finesse des réponses à apporter.

Cependant, les difficultés ne sont pas uniquement d'ordre juridique. En effet, la CAVIMAC gère un régime par répartition dont l'équilibre financier repose sur une « *démographie* » particulièrement déséquilibrée, ce qui rend techniquement difficile toute idée de réforme dans un sens favorable aux retraités.

Selon le Rapport Machelon, « *le déséquilibre démographique apparaît structurel. Le régime subit en effet une érosion préoccupante de ses cotisants et de ses pensionnés (avec ratio actuel de 15 000 cotisants pour 64 000 pensionnés). L'affiliation des membres des églises évangéliques, des orthodoxes, des anglicans, des imams, des hindouistes et enfin des témoins de Jéhovah ne paraît pas suffisante pour compenser la diminution et le vieillissement des effectifs du culte catholique et inverser la tendance* » (cf. Rapport Commission de réflexion juridique sur les relations des cultes avec les pouvoirs publics, 20 septembre 2006, pp. 56-57). Dans ces conditions, il paraît difficile de revendiquer une quelconque amélioration du niveau des prestations de retraite servies par la CAVIMAC sans faire œuvre de proposition pour améliorer le mode de financement dudit régime, afin d'éviter de mettre davantage à contribution la solidarité nationale.

En conclusion, il faut certainement songer à apporter certaines améliorations au système de protection sociale des « *personnels religieux* » du culte catholique. À ce titre, c'est d'abord au montant de la pension de base CAVIMAC qu'il faut s'attacher (v. par exemple, CE, 25 mars 1981, n° 20.137, qui prévoit expressément la prise en compte des périodes d'activités religieuses antérieures au 1^{er} janvier 1979). Il s'agit pour les bénéficiaires de la pension vieillesse ou invalidité, non seulement de la première source de revenus, mais aussi de sommes qui sont calculées indépendamment des ressources financières dont bénéficiaire ou non l'assuré. D'ailleurs, les termes de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne prévoient-ils pas que « *tout retraité a droit à une pension en rapport avec les revenus qu'il a tirés de son activité* » (L. n° 2003-775 du 21 août 2003, art. 2 : JO 22 août p. 14310) ? À ce titre, la notion de « *revenus* » doit être comprise en adaptant sa définition à la situation particulière rencontrée par les « *personnels religieux* » (v. par exemple, en matière de FSV - Fonds de Solidarité-Vieillesse, C. app. Poitiers 3 mars 1987, n° 173, Jean Lebourlier). À l'inverse, il ne paraît pas judicieux d'assimiler totalement le régime géré par la CAVIMAC au Régime général... en faisant des « *personnels religieux* » des travailleurs professionnels comme les autres.

Pour l'heure, la seule certitude apportée par ce « *premier* » atelier de travail consiste à confirmer la légitimité du régime des ministres du culte quant à son existence. Chacun d'entre nous est alors invité à réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour en améliorer la portée. À cette question, la réponse réside sans nul doute dans une vision d'ensemble de la totalité de la protection sociale des « *personnels religieux* » telle qu'elle résulte à la fois du régime de base, des régimes de retraite complémentaire obligatoire et de la mise en place (à venir ?) d'un véritable régime de retraite supplémentaire propre au culte catholique.

RTT, jours de repos et jours fériés chômés

Cass. soc. 11 juillet 2007

Société Ugine et Alz France c. B. et [huit] autres

Rejet (Cons. prudh. Mâcon, sect. ind., 24 janvier 2006 - Pourvoi n° Q 06-41.575 - Arrêt n° 1680 PBR)

Les jours de repos acquis au titre d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ; le 1^{er} mai, jour férié et chômé, ne peut constituer, lorsqu'il n'est pas travaillé, une journée de temps libre comptabilisée parmi les jours de repos attribués au titre de l'accord d'annualisation/réduction du temps de travail de l'établissement.

Cass. soc 11 juillet 2007

Société Crédit industriel d'Alsace et de Lorraine (CIAL) c. S.

Rejet (C. app. Colmar, Ch. soc. A, 12 janvier 2006 - Pourvoi n° U 06-40.567 - Arrêt n° 1687 PBR)

Un accord sur la réduction du temps de travail ARTT admettant que les jours fériés issus du droit local d'Alsace Moselle étaient chômés et indemnisés, les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ; dès lors, cette stipulation de l'accord ne pouvait pas être appliquée.

OBSERVATIONS

1. Introduction

Qu'en se le dise ! Que ce soit en droit français classique ou en droit local d'Alsace Moselle, les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé. La disposition est d'ordre public et ne peut être contournée par une convention ou un accord collectifs, voire même par le contrat de travail.

En droit français, seul le premier mai est à la fois férié et chômé ; en droit local, il s'y ajoute le vendredi saint et le 26 décembre.

2. Premier arrêt (n° 1680 PBR)

2.1 Dans le premier arrêt, neuf salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire et de congés payés afférents concernant les journées du 1^{er} mai 2000, 2002 et 2004. Leur employeur avait considéré ces jours comme des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, en application de l'accord de réduction du temps de travail du 3 février 2000 conclu dans l'établissement.

2.2 Pour l'employeur, dans son pourvoi, la Société Ugine et Alz, établissement de Gueugnon, est autorisée, en vertu des articles L. 221-9, L. 222-7 et R. 221-4 du Code du travail, à faire travailler son personnel posté le 1^{er} mai, de sorte que ce jour est un jour normal de travail pour cette catégorie de personnel. Décider le contraire revient à mépriser les Accords "Cap 2010" des 18 octobre 1999, 14 décembre 1999 et 3 février 2000 sur la réduction du temps de travail.

Dans le même pourvoi, la Société Ugine et Alz opérait une distinction : la dérogation dont elle se prévalait ne concernait que les salariés travaillant en continu, ce qui était le cas des neuf salariés demandeurs ; en retenant que "les autres salariés d'Ugine ne travaillant pas le 1^{er} mai sont pointés en jour férié le 1^{er} mai" pour en déduire que cette solution devait automatiquement s'appliquer" de la même manière à tous les salariés d'Ugine et Alz", le conseil de prud'hommes s'est déterminé par un motif inopérant et n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 221-9, L. 222-7 et R. 221-4 du Code du travail, ainsi qu'au regard des accords "Cap 2010" des 18 octobre 1999, 14 décembre 1999 et 3 février 2000.

2.3 Le pourvoi est rejeté par application de la règle présentée ci-dessus : comme les jours de repos acquis au titre d'un accord de

réduction et d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé et comme le 1^{er} mai est un jour férié et chômé, il ne pouvait constituer, lorsqu'il n'était pas travaillé, une journée de temps libre comptabilisée parmi les jours de repos attribués au titre de l'accord d'annualisation/réduction du temps de travail de l'établissement.

3. Second arrêt (n° 1687 PBR)

3.1 Le 22 mars 2000, un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) a été conclu, au sein de la Société Crédit industriel d'Alsace et de Lorraine (Société CIAL).

Cette convention fixe en son article 3.2 la durée annuelle du travail à 1.575 heures prenant en compte les vingt-cinq jours de congés payés légaux, un jour de congé conventionnel et « les jours fériés normalement chômés ne tombant pas sur un samedi ou sur un dimanche, y compris ceux issus de l'application du droit local en Alsace Moselle » ; l'accord, en son article 4.3.3 relatif à l'organisation de la prise des jours de congés au titre de l'ARTT a précisé : « Pour l'Alsace et la Moselle, deux jours maximum de RTT sont positionnés d'office sur les jours fériés du droit local ». Estimant cette disposition contraire à l'ordonnance de droit local du 16 août 1892 et à l'article 105a du Code local des professions, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir que les jours de congés de RTT prévus par l'accord d'entreprise et les jours fériés de droit local ne soient pas confondus.

3.2 Le 12 janvier 2006, la Cour d'appel de Colmar (Ch. soc., sect. A) a fait droit à cette demande.

L'employeur fait valoir que, à partir de la combinaison de l'article L. 212-8 du Code du travail et de l'article L. 212-9-II du Code du travail, il est possible d'instituer une variation sur tout ou partie de l'année de la durée hebdomadaire du travail à condition notamment que, sur un an, cette durée n'excède pas en tout état de cause le plafond de 1.600 heures au cours de l'année, que la durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés, mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail. Les jours fériés particuliers issus de l'ordonnance du 16 août 1892 applicable en Alsace Moselle, à savoir le 26 décembre et le vendredi saint, ne figurent pas sur cette liste, et n'ont pas à être, sauf volonté contraire des partenaires sociaux

en ce sens, déduits de la durée annuelle du travail, ce qui signifie qu'ils peuvent en conséquence être comptabilisés au titre de la mise en place d'un accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Il est également invoqué, dans le pourvoi de l'employeur, que le chômage obligatoire dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle des jours fériés figurant dans l'ordonnance du 16 août 1892 a été institué par la loi du 31 mars 2005, entrée en vigueur au 1^{er} avril suivant. En raison de l'application de la loi dans le temps, cette réforme n'a pu avoir pour conséquence de remettre en cause la licéité des dispositions de l'accord d'entreprise du 22 mars 2000, prévoyant que, pour l'Alsace et la Moselle, deux des jours de réduction du temps de travail qu'il instituait, au maximum, seraient positionnés d'office sur les jours fériés issus du droit local. En déduisant l'illicéité de cette disposition conventionnelle de ce qu'elle entraînerait la perte du statut légal d'ordre public de deux jours chômés et rémunérés, la cour d'appel a violé l'article 2 du Code civil et l'article 1^{er} de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005.

Une troisième partie du pourvoi est plus intéressante puisqu'elle affirme de manière générale qu'il est possible aux parties signataires d'un accord d'entreprise de convenir l'imputation, pour les salariés relevant de la législation des départements d'Alsace et de Moselle, d'un ou de deux jours de repos prévus par l'accord sur les deux jours de congés spéciaux prévus par l'ordonnance du 16 août 1892. Cette

liberté est possible dès lors, d'une part, que ce caractère chômé et rémunéré n'est pas remis en cause et que, d'autre part, à supposer même que ces jours fériés ne puissent être comptabilisés au titre de la réduction du temps de travail, ils ne privent pas les salariés en cause du paiement à titre d'heures supplémentaires des heures effectuées au-delà du plafond prévu par l'article L. 212-9-II du Code du travail.

3.3 La réponse de la Chambre sociale débute par une mise au point :

- la cour d'appel a relevé que l'accord ARTT du 22 mars 2000 admettait que les jours fériés issus du droit local d'Alsace Moselle étaient chômés et indemnités ;

- contrairement à ce qui est soutenu dans les arguments du pourvoi, elle n'a pas déduit l'illicéité de la disposition conventionnelle, relative au positionnement des jours de RTT sur ces deux jours fériés, d'une application rétroactive de la loi du 31 mars 2005. Il n'y a pas eu application rétroactive de la réforme, ce qui était la critique renfermée dans la troisième branche.

Le surplus de l'attendu principal de l'arrêt est plus classique : comme les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé et comme cette disposition est d'ordre public, cette stipulation de l'accord ne pouvait pas être appliquée.

Frédéric-Jérôme Pansier

TEXTE DES DÉCISIONS

Arrêt n° 1680 PBR

« ...

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les jugements attaqués (*Conseil de prud'hommes de Mâcon, 24 janvier 2006*), que M. B. et huit autres salariés de l'établissement de Gueugnon de la Société Ugine et Alz France ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire et de congés payés afférents concernant les journées du 1^{er} mai 2000, 2002 et 2004, s'opposant à ce que ces jours soient considérés à l'initiative de l'employeur comme des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, en application de l'accord de réduction du temps de travail du 3 février 2000 conclu dans l'établissement ;

Attendu que la société fait grief aux jugements d'avoir accueilli les demandes des salariés, alors, selon le moyen :

1% que la Société Ugine et Alz, établissement de Gueugnon, est autorisée, en vertu des articles L. 221-9, L. 222-7 et R. 221-4 du Code du travail, à faire travailler son personnel posté le 1^{er} mai, de sorte que ce jour est un jour normal de travail pour cette catégorie de personnel ; qu'il s'ensuit que viole les textes susvisés et les Accords "Cap 2010" des 18 octobre 1999, 14 décembre 1999 et 3 février 2000 sur la réduction du temps de travail le jugement attaqué qui, en méconnaissance des dispositions de ces accords collectifs (notamment l'article 3, point 3 de l'accord du 3 février 2000), pour la catégorie de personnel concernée, refuse de considérer le 1^{er} mai comme un jour de temps libre lorsqu'il n'est pas travaillé, et retient qu'il doit être traité comme un jour férié pour tous les salariés de la Société Ugine et Alz ;

2% que comparaison n'est pas raison ; qu'en l'espèce, la Société Ugine et Alz insistait dans ses écritures sur le fait que la dérogation dont elle se prévalait ne concernait que les salariés travaillant en continu, ce qui était le cas de M. B. et des 8 autres salariés demandeurs ; qu'en retenant que "les autres salariés d'Ugine ne travaillent pas le 1^{er} mai sont pointés en jour férié le 1^{er} mai" pour en déduire que cette solution devait automatiquement s'appliquer "de la même manière à tous les salariés d'Ugine et Alz", le conseil de prud'hommes s'est déterminé par un motif inopérant et n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 221-9, L. 222-7 et R. 221-4 du Code du travail, ainsi qu'au regard des accords "Cap 2010" des 18 octobre 1999, 14 décembre 1999 et 3 février 2000 ;

Mais attendu que les jours de repos acquis au titre d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes a exactement décidé que le 1^{er} mai, jour férié et chômé, ne pouvait constituer, lorsqu'il n'était pas travaillé, une journée de temps libre comptabilisée parmi les jours de repos attribués au titre de l'accord d'annualisation/réduction du temps de travail de l'établissement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

... »

(Mme Collomp, Président ; M. Barthélémy, Rapporteur ; Mme Mazars, Rapporteur ; M. Foerst, Avocat général ; SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez et SCP Masse-Dessen et Thouvenin, Avocats).

Arrêt n° 1687 PBR

« ...

Sur le moyen unique :

Attendu que le 22 mars 2000 a été conclu, au sein de la Société Crédit industriel d'Alsace et de Lorraine (Société CIAL), un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) fixant en son article 3.2 la durée annuelle du travail à 1 575 heures prenant en compte les vingt-cinq jours de congés payés légaux, un jour de congé conventionnel et "les jours fériés normalement chômés ne tombant pas sur un samedi ou sur un dimanche, y compris ceux issus de l'application du droit local en Alsace Moselle" ; que l'accord, en son article 4.3.3, relatif à l'organisation de la prise des jours de congés au titre de l'ARTT a précisé : "Pour l'Alsace et la Moselle, deux jours maximum de RTT sont positionnés d'office sur les jours fériés du droit local." ; qu'estimant cette disposition contraire à l'ordonnance de droit local du 16 août 1892 et à l'article 105a du code local des professions, M. S. a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir que les jours de congés de RTT prévus par l'accord d'entreprise et les jours fériés de droit local, soit le vendredi saint et le 26 décembre, ne soient pas confondus ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Colmar, 12 janvier 2006) d'avoir fait droit à cette demande, alors, selon le moyen :

1% qu'il résulte de la combinaison de l'article L. 212-8 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article L. 212-9-II du Code du travail, la possibilité d'instituer une variation sur tout ou partie de l'année de la durée hebdomadaire du travail à condition notamment que, sur un an, cette durée n'excède pas en tout état de cause le plafond de 1 600 heures au cours de l'année, que la durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés, mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail ; que les jours fériés particuliers issus de l'ordonnance du 16 août 1892 applicable en Alsace Moselle, à savoir le 26 décembre et le vendredi saint, ne figurant pas sur cette liste, n'ont pas à être, en l'absence de volonté des partenaires sociaux en ce sens, déduits de la durée annuelle du travail ; qu'ils peuvent en conséquence être comptabilisés au titre de la mise en place d'un accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail ; qu'en estimant que le positionnement sur le 26 décembre et le vendredi saint de jours de repos prévus par l'accord de réduction du temps de travail conclu au sein de la Société CIAL portait atteinte aux dispositions d'ordre public du droit applicable dans les départements d'Alsace Moselle, la cour d'appel a violé les articles L. 212-8 et L. 212-9-II du Code du travail et l'ordonnance du 16 août 1892 ;

2% que le chômage obligatoire dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle des jours fériés figurant dans

l'ordonnance du 16 août 1892 a été institué par la loi du 31 mars 2005, entrée en vigueur au 1^{er} avril suivant ; qu'il n'a pu avoir pour conséquence de remettre en cause la licéité des dispositions de l'accord d'entreprise du 22 mars 2000, prévoyant que, pour l'Alsace et la Moselle, deux des jours de réduction du temps de travail qu'il instituait, au maximum, seraient positionnés d'office sur les jours fériés issus du droit local ; qu'en déduisant l'illicéité de cette disposition conventionnelle de ce qu'elle entraînerait la perte du statut légal d'ordre public de deux jours chômés et rémunérés, la cour d'appel a violé l'article 2 du Code civil et l'article 1^{er} de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 ;

3% qu'il est possible aux parties signataires d'un accord d'entreprise portant réduction du temps de travail de convenir l'imputation, pour les salariés relevant de la législation des départements d'Alsace et de Moselle, d'un ou de deux jours de repos prévus par l'accord sur les deux jours de congés spéciaux prévus par l'ordonnance du 16 août 1892, dès lors, d'une part, que ce caractère chômé et rémunéré n'est pas remis en cause et que, d'autre part, à supposer même que ces jours fériés ne puissent être comptabilisés au titre de la réduction du temps de travail, ils ne privent pas les salariés en cause du paiement à titre d'heures supplémentaires des heures effectuées au-delà du plafond prévu par l'article L. 212-9-II du Code du travail ; qu'en estimant que le positionnement de deux jours (maximum) de réduction du temps de travail sur les deux jours fériés issus du droit local méconnaissait la disposition d'ordre public de ce dernier, en "neutralisant" l'avantage que les salariés relevant du droit local retireraient par rapport aux salariés qui n'y étaient pas soumis, bien que la durée

annuelle du travail ait été fixée par l'accord à 1 575 heures et, qu'en outre, il y ait été expressément stipulé que cette durée annuelle tenait compte des jours fériés normalement chômés issus de l'application du droit local en Alsace Moselle, la cour d'appel a violé l'article L. 212-9-II et l'article L. 212-8 du Code du travail, ainsi que l'ordonnance du 16 août 1892, et l'article 3-2 de l'accord d'entreprise CIAL sur l'aménagement du temps de travail du 22 mars 2000 ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a relevé que l'accord ARTT du 22 mars 2000 admettait que les jours fériés issus du droit local d'Alsace Moselle étaient chômés et indemnisés ; que contrairement à ce qui est soutenu, elle n'a pas déduit l'illicéité de la disposition conventionnelle, relative au positionnement des jours de RTT sur ces deux jours fériés, d'une application rétroactive de la loi du 31 mars 2005 ;

Et attendu, ensuite, que les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé ; que dès lors, la cour d'appel, en retenant que cette stipulation de l'accord ne pouvait pas être appliquée, a statué à bon droit ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

... »

(Mme Collomp, Président ; M. Barthélémy, Rapporteur ; M. Foerst, Avocat général ; SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez et SCP Masse-Dessen et Thouvenin, Avocats).

Démission du salarié par lettre de son avocat

Cass. soc. 12 juillet 2007

Mme M.-T B. c. Société A Spighella

Rejet (Cons. prudh. Bastia, sect. ind., 27 juin 2005 - Pourvoi n° G 06-42.581- Arrêt n° 1691 D)

Cass. soc. 12 juillet 2007

Mme F. B. c. Société A Spighella

Rejet (Cons. prudh. Bastia, sect. ind., 27 juin 2005 - Pourvoi n° G 06-42.582 - Arrêt n° 1692 D)

Le conseil de prud'hommes, qui a relevé que la salariée avait saisi la juridiction prud'homale sans aucune réclamation préalable, qu'elle n'établissait pas que l'employeur ait fait entrave à l'exécution de son contrat de travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle avait manifesté son intention de ne pas réintégrer l'entreprise par acte d'avocat du 21 octobre 2003, a pu en déduire que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner.

OBSERVATIONS

1. Ces deux arrêts, concernant deux sœurs salariées d'un même employeur, viennent poser une nouvelle hypothèse de démission : le fait de saisir la juridiction prud'homale sans réclamation préalable, ni contrainte de l'employeur.

2. Les sœurs salariées avaient été engagées par une société en qualité de femmes de ménage suivant contrat de travail à durée déterminée non signé. Elles ne se sont plus présentées à leur travail à compter du 1^{er} septembre 2003, et elles ont refusé par acte d'avocat du 21 octobre 2003 la proposition de leur employeur de réintégrer l'entreprise.

Le 23 septembre 2003, elles ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture abusive de leurs contrats de travail.

3. Les salariées font grief au jugement de les avoir déboutées de leur demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Selon le moyen, lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués, la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ; l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat ne fixe pas les limites du litige, de sorte que le juge est tenu d'examiner tous les manquements de l'employeur invoqués devant lui par ce salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit. Rien à dire sur ce pourvoi qui rappelle l'état actuel du droit en matière de prise d'acte de la rupture.

4. La cour d'appel a surtout retenu que, par acte d'avocat du

21 octobre 2002, la salariée avait expressément indiqué qu'elle n'entendait pas reprendre le travail malgré la demande en ce sens de l'employeur ; elle en déduit que la demanderesse avait pris la décision de rompre le contrat de travail.

Le pourvoi lui reproche d'avoir construit son raisonnement à partir de ce constat, sans rechercher si la société avait manqué à ses obligations en refusant de payer son salaire du mois d'août à son échéance, ce dont il résultait que celle-ci avait pu prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de la société et que cette rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5. La Cour de cassation répond que :

« le conseil de prud'hommes, qui a relevé que la salariée avait saisi la juridiction prud'homale sans aucune réclamation préalable, qu'elle n'établissait pas que l'employeur ait fait entrave à l'exécution de son contrat de travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle avait manifesté son intention de ne pas réintégrer l'entreprise par acte d'avocat du 21 octobre 2003, a pu en déduire que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ».

6. Cet arrêt devait être signalé à nos lecteurs avocats, qui doivent témoigner de la plus grande prudence lorsqu'ils écrivent à un employeur pour indiquer que le salarié n'entend plus poursuivre le contrat de travail.

Frédéric-Jérôme Pansier

TEXTE DES DÉCISIONS

Arrêt n° 1691 D

“ ...

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Bastia, 27 juin 2005), que Mme M.-T. B. a été engagée par la Société A Spighella en qualité de femme de ménage suivant contrat de travail à durée déterminée non signé ; qu'elle ne s'est plus présentée à son travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle a refusé par acte d'avocat du 21 octobre 2003 la proposition de son employeur de réintégrer l'entreprise ; que le 23 septembre 2003, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que la salariée fait grief au jugement de l'avoir déboutée de sa

demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis alors, selon le moyen que lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués, la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat ne fixe pas les limites du litige, de sorte que le juge est tenu d'examiner tous les manquements de l'employeur invoqués devant lui par ce salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; qu'en se bornant à affirmer que, par acte d'avocat du 21 octobre 2002, Mme B. avait expressément indiqué qu'elle n'entendait pas reprendre le travail malgré la demande en ce sens de l'employeur, pour en déduire que Mme B. avait pris la décision

de rompre le contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la Société A Spighella avait manqué à ses obligations en refusant de payer à Mme B. son salaire du mois d'août à son échéance, ce dont il résultait que celle-ci avait pu prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de la Société A Spighella et que cette rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, qui a relevé que la salariée avait saisi la juridiction prud'homale sans aucune réclamation préalable, qu'elle n'établissait pas que l'employeur ait fait entrave à l'exécution de son contrat de travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle avait manifesté son intention de ne pas réintégrer l'entreprise par acte d'avocat du 21 octobre 2003, a pu en déduire que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

... »

(M. Texier, Conseiller le plus ancien f. f. de Président ; Mme Bodard-Hermant, Rapporteur ; M. Foerst, Avocat général ; SCP Richard, Avocats).

Arrêt n° 1692 D

« ...

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Bastia, 27 juin 2005), que Mme M.-F. dite "F." B. a été engagée par la Société A Spighella en qualité de femme de ménage suivant contrat de travail à durée déterminée non signé ; qu'elle ne s'est plus présentée à son travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle a refusé par acte d'avocat du 21 octobre 2003 la proposition de son employeur de réintégrer l'entreprise ; que le 23 septembre 2003, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que la salariée fait grief au jugement de l'avoir déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis alors, selon le moyen, que lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués, la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat ne fixe pas les limites du litige, de sorte que le juge est tenu d'examiner tous les manquements de l'employeur invoqués devant lui par ce salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; qu'en se bornant à affirmer que, par acte d'avocat du 21 octobre 2002, Mme B. avait expressément indiqué qu'elle n'entendait pas reprendre le travail malgré la demande en ce sens de l'employeur, pour en déduire que Mme B. avait pris la décision de rompre le contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la Société A Spighella avait manqué à ses obligations en refusant de payer à Mme B. son salaire du mois d'août à son échéance, ce dont il résultait que celle-ci avait pu prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de la Société A Spighella et que cette rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, qui a relevé que la salariée avait saisi la juridiction prud'homale sans aucune réclamation préalable, qu'elle n'établissait pas que l'employeur ait fait entrave à l'exécution de son contrat de travail à compter du 1^{er} septembre 2003 et qu'elle avait manifesté son intention de ne pas réintégrer l'entreprise par acte d'avocat du 21 octobre 2003, a pu en déduire que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

... »

(M. Texier, Conseiller le plus ancien f. f. de Président ; Mme Bodard-Hermant, Rapporteur ; M. Foerst, Avocat général ; SCP Richard, Avocats).

Sommaires annotés

S 373

[CS070485]

Congés payés.

Départ en congés payés sans autorisation de l'employeur.- Absence d'organisation par l'employeur de la période de congés payés.- Absence de licenciement pour faute grave.- Licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Il résulte des articles L. 223-7 et D. 223-4 du Code du travail que la période de congés payés est, à défaut de convention ou accord collectif de travail, fixée par l'employeur et portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture et que l'ordre des départs est communiqué au salarié quinze jours avant son départ et fait l'objet d'un affichage au sein de l'entreprise. S'agissant d'un salarié qui n'a pas averti l'employeur de son intention de prendre ses congés à une certaine date et d'un employeur qui n'a pas répondu aux courriers de l'intéressé, la cour d'appel a pu en déduire que l'absence non déclarée du salarié ne caractérisait pas une faute grave compte tenu de la propre défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés conformément aux articles L. 223-7 et D. 223-4 du Code du travail, mais était constitutive d'une cause réelle et sérieuse.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : M. c. Chriqui, pris en qualité d'administrateur judiciaire de la Société Jacair ; Mme Montravers, prise en qualité de représentant des créanciers de la Société Jacair ; Société Jacair ; UNEDIC AGS CGEA IDF à Levallois-Perret – Pourvoi n° 06.41.706 H – Cassation partielle (C. app. Paris 26 mai 2005) – Arrêt n° 1629PB.

Observations

1. Il résulte des articles L. 223-7 et D. 223-4 du Code du travail que la période de congés payés est, à défaut de convention ou accord collectif de travail, fixée par l'employeur et portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture et que l'ordre des départs est communiqué au salarié quinze jours avant son départ et fait l'objet d'un affichage au sein de l'entreprise.

2. En l'espèce, Monsieur M. fut engagé le 18 mai 1999 en qualité de chauffeur livreur manutentionnaire par la Société Jacair suivant un contrat à durée indéterminée du 25 avril 2001. La société n'ayant pas contesté les droits aux congés payés du salarié, Monsieur M. envoya trois lettres recommandées datées du 15, 24 mars et 19 avril à son employeur concernant le solde de ses droits à congés étant donné que celui-ci n'avait pu obtenir que deux semaines de congés du 3 au 14 avril 2001. En l'absence de réponse de l'employeur Monsieur M. partit en congé le 2 juillet 2001, ce qui conduisit la société à le licencier pour faute grave, lui reprochant « *son absence non déclarée et non justifiée à compter du 2 juillet 2001* ». Le salarié saisit donc la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

3. La cour d'appel, requalifia le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse estimant que l'absence de réponse de l'employeur exonérait le salarié de toute faute. En effet, la Cour considéra que l'employeur était défaillant dans l'obligation qui lui incombait de fixer la période et l'ordre des congés de ses salariés en application des articles L. 223-7 et D. 223-4.

4. Monsieur M. forma un pourvoi en cassation faisant grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté en conséquence de ses demandes à titre de rupture abusive, se fondant sur les termes de l'article L. 223-7 du Code du travail.

Monsieur M., sur le fondement de l'article L. 212-1-1 du Code du travail, invoqua un second moyen. En effet, cet article stipule que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que lorsque le salarié fournit au juge des

éléments de nature à étayer sa demande, il appartient à l'employeur d'apporter des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. En l'espèce le salarié fournit les documents nécessaires pour sa demande en paiement d'heures supplémentaires. Malgré ceux-ci, la cour d'appel déboute le salarié de sa requête estimant que les documents fournis, consistant en des bordereaux de remises de marchandises à différents transporteurs, étaient insuffisants pour démontrer que le travail était exécuté en dehors de la durée légale du travail.

5. C'est pour ce motif que la Cour de cassation casse cet arrêt, considérant que la cour d'appel avait violé l'article L. 212-1-1 puisque la prétention du salarié était étayée par divers documents et que l'employeur ne fournissait aucun document contraire.

Cet arrêt intervient donc dans un contexte particulier, puisqu'ici la caractérisation du licenciement dépend plus de l'attitude de l'employeur que celle du salarié. En effet l'employeur n'ayant effectué les obligations que lui incombent en vertu de l'article L. 223-7, le salarié est exonéré de la faute grave.

JV

S 374

[CS070487]

Contrat de travail à durée déterminée. Rémunération.

Indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.- Indemnité réduite à 6 % par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.- Contrepartie offertes aux salariés.- Absence de proposition de contrepartie.- Dommages-intérêts au titre du préjudice moral.- Déplacement du demandeur devant la juridiction prud'homale.- Absences chez son employeur.- Rejet.

Selon l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du Code du travail, l'indemnité de précarité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié ; toutefois, elle peut être réduite à 6 % par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. En l'espèce, une telle proposition de contrepartie n'a pas été faite.

L'employeur ne peut être condamné au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice moral, au motif que le demandeur avait dû se déplacer devant la juridiction prud'homale, ce qui avait engendré des absences chez son employeur, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait proposé au salarié à titre amiable de lui payer le différentiel entre l'indemnité de précarité à 10 % et l'indemnité de précarité à 6 %.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Entreprise Electropoli production c. F. – Pourvoi n° 06.41.765 W – Cassation partielle (Cons. prud'h. Strasbourg 1^{er} février 2006) – Arrêt n° 1637PBRI.

Observations

1. Cet arrêt, auquel la publicité la plus large est donnée par la Cour de cassation, traite de deux difficultés.

Rappelons les points communs : le 5 juin 2004, un salarié a été engagé par la Société Electropoli production selon un contrat de travail à durée déterminée. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de solde de l'indemnité de précarité.

2. La première difficulté porte sur l'indemnité de précarité. L'employeur fait grief jugement rendu le 1^{er} février 2006 par le Conseil de prud'hommes de Strasbourg (section industrie) de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes à titre de solde d'indemnité de précarité. Il s'agit de savoir si l'indemnité de précarité due devait être fixée à 6 % ou 10 %.

Le siège de la matière est l'article L. 122-3-4, alinéas 1 et 2, 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 [abrogé], 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. »

3. Tout tourne autour de la notion de « *contreparties* ». Selon l'employeur, l'article L. 122-3-4 précité ne subordonne pas la possibilité de fixer à 6 % le taux de l'indemnité de précarité due au salarié à l'issue de son contrat à durée déterminée à la condition que ce dernier ait effectivement bénéficié de contreparties mais impose seulement que de telles contreparties lui aient été offertes. En affirmant qu'il ne justifiait pas que le salarié avait bénéficié des contreparties prévues par l'article L. 122-3-4 du Code du travail, quand il lui appartenait seulement de rechercher si les accords applicables à l'exposante offraient de telles contreparties, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 122-3-4 du Code du travail.

Or, en l'espèce, tant l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dont il se prévalait pour fixer à 6 % le taux de l'indemnité de précarité litigieuse que les dispositions maintenues des autres accords nationaux visés par cet accord ont prévu diverses garanties au profit des salariés bénéficiant d'une formation professionnelle, et notamment : l'absence de tout abattement de rémunération lorsque le temps passé par l'apprenti en centre de formation des apprentis a une durée inférieure à la durée normale de travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée (article 1^{er} de l'accord précité de 2003), l'octroi d'une indemnisation au profit du salarié bénéficiant d'une action de prévention ou d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, lorsque le temps consacré à la formation dépasse la durée normale de travail (article 18 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par avenant au 29 janvier 2000), l'octroi, au profit de l'apprenti qui, à l'issue de la durée normale de son contrat d'apprentissage, a obtenu le diplôme ou le titre auquel ce contrat le préparait, d'une garantie de salaire égale au salaire minimum auquel il peut prétendre au titre de l'exécution effective du contrat d'apprentissage en application des articles L. 117-10 et D. 117-5 du Code du travail, majoré de 5 % (article 7 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle). Le conseil de prud'hommes devait analyser l'ensemble des dispositions des accords précités dont relevait ladite société afin de rechercher l'existence ou pas de « *contreparties* ».

Le pourvoi de l'employeur s'interroge sur une partie de la motivation contenue dans le jugement : les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise sont opposables au salarié, dès lors qu'il a eu connaissance de l'existence de ladite convention, peu important que ces dispositions n'aient pas été expressément reprises par le contrat de travail. Le conseil s'est fondé sur la circonstance que le contrat de travail de Monsieur Fleche était « *un "contrat classique" ne faisant aucune référence à un taux de 6 %* », pour décider que le salarié avait droit à une indemnité de précarité de 10 % et non de 6 % comme le prévoyait pourtant l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dont relevait l'entreprise.

4. Pour rejeter le pourvoi, la Cour de cassation résume les principes contenus à l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du Code du travail :

- l'indemnité de précarité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié ;

- elle peut être réduite à 6 % par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

S'il est exact que l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dans la métallurgie, dont l'application n'était pas contestée (contrairement à ce qu'affirmait l'employeur dont son pourvoi), avait fixé à 6 % l'indemnité de précarité, la cour d'appel « *a exactement décidé, l'employeur n'ayant jamais prétendu avoir proposé au salarié un accès à la formation professionnelle, que l'indemnité de précarité de 10 % était due* ».

La contrepartie ne peut donc être simplement théorique mais doit trouver une application concrète visant le salarié concerné. Cette réponse est apportée pour la première fois par la Chambre sociale et doit être largement diffusée auprès des employeurs faisant fréquemment appel au contrat à durée déterminée. Ces derniers appliquent un taux de 6 %, se croyant à l'abri de toute contestation du fait de l'existence d'une convention ou d'un accord collectifs. Cette protection est fragile et doit conduire, concrètement, l'employeur à faire une proposition de « *contrepartie* » au salarié quittant l'entreprise. Les efforts réalisés par l'employeur ne peuvent être appréciés « *globalement* » mais démontrés qu'ils ont été effectués salarié après salarié.

5. Le second moyen de l'employeur portait sur la notion de préjudice moral.

Le conseil de prud'hommes a condamné l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice moral, au motif que le demandeur avait dû se déplacer devant la juridiction prud'homale, ce qui avait engendré des absences chez son (nouvel) employeur.

Pour la Cour de cassation, le préjudice moral n'est pas établi :

« ...en se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait proposé au salarié à titre amiable de lui payer le différentiel entre l'indemnité de précarité à 10 % et l'indemnité de précarité à 6 %, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision ».

Le préjudice moral est une notion difficile à cerner. S'il n'est pas exigé de la victime qu'elle diminue le montant de son préjudice (au contraire du droit de Common Law qui connaît le « *duty to mitigate* »), les frais de déplacement sont classiquement des frais non compris dans les dépens indemnisisés au titre de l'article 700 NCPC. Pour constituer un préjudice spécifique, il faudrait démontrer la malice ou la mauvaise foi de l'employeur. Ce qui n'est pas le cas de l'espèce puisque l'employeur avait proposé, en cours de procédure, de régler les sommes réclamées. *Perseverare diabolicum.*

FJP

S 375

[CS070484]

Contrat de travail à durée déterminée. Conditions de fond.

Secteur de la télévision.- Accord interbranche étendu du secteur du spectacle du 12 octobre 1998.- Établissement de listes d'emplois où sont autorisés les contrats à durée déterminée d'usage.- Salarié engagé antérieurement à l'accord interbranche du secteur du spectacle du 12 octobre 1998.- Absence d'application.- Contrat d'usage prévu par le 3^e de l'article L. 122-1-1 du Code du travail.

Doit être cassé larrêt qui, pour débouter le salarié de ses demandes, observant qu'il existait un accord interbranche étendu du secteur du spectacle du 12 octobre 1998 ayant prévu l'établissement de listes d'emplois où sont autorisés les contrats à durée déterminée d'usage, a retenu que les contrats écrits versés aux débats comportaient, outre la référence à l'un de ces emplois, l'objet précis dans lequel s'inscrivait cet emploi, soit l'intitulé ou la nature des émissions ou des tâches concernées, alors que le salarié avait été engagé à compter du mois de novembre 1990, antérieurement à l'accord interbranche du secteur du spectacle du 12 octobre 1998 étendu, et qu'il convenait de rechercher si les contrats à durée déterminée mentionnaient qu'ils étaient conclus dans le cas du contrat d'usage prévu par le 3^e de l'article L. 122-1-1 du Code du travail.

C. cass. Ch. soc. 27 juin 2007 : L. c. Société Anabase – Pourvoi n° 05.45.038 G – Cassation (C. app. Paris 9 septembre 2005) – Arrêt n° 1526PB.

Observations

1. Le contrat à durée déterminée dérogeant au droit commun est défini par l'article L. 122-1 du Code du travail comme ne pouvant avoir « *ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

Le 3^e alinéa de cet article autorise le recours aux emplois « *saisonniers* », ainsi que les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (définis par décret devenu l'article L. 122-2 du Code du travail ou par accord étendu), il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée. Les emplois doivent cependant présenter un caractère de « *travail temporaire* ».

2. En l'espèce, Monsieur L., engagé par la Société Tilt productions devenue la Société Anabase production, a subi plusieurs contrats à durée à déterminée, successifs dans le temps, sur différents postes, à compter du mois de novembre 1990. Ce salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. L'intérêt de cette action par le salarié est d'obtenir les avantages liés au contrat à durée indéterminée tels que le paiement des indemnités de rupture, de congés payés et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3. Monsieur L. fut débouté de ses demandes par la cour d'appel. Les juges du fond, se fondant sur l'accord interbranche étendu du secteur du spectacle du 12 octobre 1998 prévoyant une liste d'emplois où sont autorisés les contrats à durée déterminée d'usage, ont retenu que les contrats de travail comportaient l'objet précis de l'emploi ainsi que l'intitulé ou la nature des émissions ou des tâches concernées.

4. La Cour de cassation censure cet arrêt. Pour la Haute Juridiction, la cour d'appel n'avait pas recherché si les contrats à durée déterminée mentionnaient qu'ils étaient conclus dans le cadre du contrat d'usage énoncé à l'article L. 122-1-1 3^e. De ce fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision, le salarié ayant été embauché antérieurement à l'accord interbranche.

Par cet arrêt la Cour de cassation sanctionne le recours abusif au contrat à durée déterminée. Selon l'article L. 122-1-2, lorsque le contrat de travail est renouvelé pour une durée déterminée le motif du recours à un contrat à durée indéterminée doit être apprécié à la date du renouvellement (cass. soc. 1^{er} février 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 46 ; CSBP 2000, n° 119 A. 18, obs. F.-J. Pansier ; Gaz. Pal. Rec. 2000, somm. p. 961, J. n° 120, 29 avril 2000, p. 20 ; Dr. soc. 2000 p. 435, obs. Roy Loustaunau).

5. En l'espèce l'accord interbranche non rétroactif ne pouvait s'appliquer à Monsieur L. Ainsi l'employeur, de même que les juges du fond, auraient du vérifier que les contrats à durée déterminée ne s'inscrivaient pas dans le cadre des contrats d'usage mentionnés par le 3^e alinéa de l'article L. 122-1-1 du Code du travail.

JV

S 376

[CS070488]

Contrats de formation ou de qualification.

Contrat emploi consolidé.- Contrat de droit privé.- Non-application du régime de durée du travail et de rémunération prévu pour les agents publics du CCAS.- Non-application du décret du 31 décembre 2001.

Le contrat emploi consolidé étant un contrat de droit privé, il ne saurait être fait application du régime de durée du travail et de rémunération prévu pour les agents publics du CCAS par son conseil d'administration aux salariés engagés sous contrat emploi consolidé ; le décret du 31 décembre 2001 n'est applicable qu'aux établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Mme L. N. c. Centre communal d'action sociale de Dirinon (CCAS) – Pourvoi n° 05.42.517 T – Cassation partielle (C. app. Rennes 8 mars 2005) – Arrêt n° 1681PB.

Observations

1. À compter du 15 février 2002, Madame L. a été engagée par le Centre communal d'action sociale (CCAS) de Dirinon en qualité d'agent de service par contrat emploi consolidé de douze mois renouvelable par voie d'avenant. Cette convention n'a pas été renouvelée.

Contestant le non-renouvellement de son contrat ainsi que le non paiement d'heures de travail de nuit, elle a saisi la juridiction prud'homale.

2. Le 8 mars 2005, la Cour d'appel de Rennes (5^e Ch. prud'h.) a rejeté la demande de la salariée de paiement des heures de nuit effectuées.

La motivation des juges du second degré est la suivante : l'emploi d'agent de service-aide aux personnes âgées au sein de l'établissement d'accueil pour personnes âgées géré par le CCAS de Dirinon répond à des impératifs spécifiques de surveillance nocturne pour lesquels il a été prévu des temps d'équivalence par le législateur ; le fait que la salariée soit employée par un établissement de droit public, alors qu'elle est engagée dans le cadre d'un contrat de droit privé, ne permet pas d'en déduire que l'article 2 du décret du 31 décembre 2001 régissant le calcul de la durée légale du travail ne lui soit pas applicable. De plus, appliquer à la salariée le régime ordinaire de droit commun comme elle le revendique, instituerait une discrimination entre le personnel travaillant dans un établissement privé qui gère des résidences pour personnes âgées et le personnel d'un établissement de droit public, comme le CCAS qui effectue le même travail, ce qui est difficilement admissible et contraire au principe « *à travail égal, salaire égal* ». Si l'on choisit d'appliquer le droit public, faute pour le gouvernement d'avoir pris un décret d'application fixant les modalités de la rémunération et le régime de la compensation résultant du décret du 31 décembre 2001, la commission administrative du CCAS était autorisée à fixer un régime de compensation par référence au décret du 6 septembre 1991, ce qu'il a fait lors de sa réunion du 19 décembre 1996. La salariée n'a pas exercé de recours contre cette décision qui doit s'appliquer.

3. La cassation est opérée par la Chambre sociale au visa des articles L. 322-4-8-1 du Code du travail et 1^{er} du décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001 instituant une durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif.

Pour la Haute Juridiction, d'une part, le contrat emploi consolidé étant un contrat de droit privé, il ne saurait être fait application du régime de durée du travail et de rémunération prévu pour les agents publics du CCAS de Dirinon par son conseil d'administration aux salariés engagés sous contrat emploi consolidé. D'autre part, le décret du 31 décembre 2001 n'est applicable qu'aux établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif.

4. Il ne fait plus de doute aujourd'hui que les contrats « *emploi-consolidé* », conclus à l'issue d'un contrat « *emploi-solidarité* », au titre desquels les personnes embauchées initialement peuvent trouver un emploi ou bénéficier d'une formation, sont des contrats de droit privé relevant de la compétence de l'autorité judiciaire, même si l'employeur est une personne morale de droit public gérant un service public à caractère administratif (T. confl. 9 décembre 1998 : Bull. civ. 1998, V, n° 545 ; CSBP 1999, n° 108 S. 112, obs. S. Gans ; CSBP 1999, n° 109 A. 20, obs. S. Dugué - T. confl. 4 janvier 2000 : CSBP 2000, n° 118 A. 12, note F.-J. Pansier - T. confl. 5 juin 2000 : Gaz. Pal. Rec. 2001, somm. p. 1766, J. n° 300, 27 octobre 2001, p. 15- add : T. confl. 19 janvier 2004 : Bull. civ. 2004, n° 2).

Cette affirmation avait dans les décisions précédentes, presque toujours, servi à retenir la compétence des juridictions de l'ordre civil. Ici, cette référence au contrat de travail de droit privé interdit d'appliquer des dispositions relatives au droit public. Le fait que le contrat emploi solidarité soit de droit privé est déterminant, non seulement sur la compétence de la juridiction ayant à connaître de l'affaire, mais aussi sur le fond du droit. La Cour de cassation refuse d'appliquer une disposition créée et voulue pour un service public.

FJP

S 377

[CS070486]

Convention collective. Modification.

Infirmiers psychiatriques.- Article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002.- Avis du comité de suivi.- Absence de valeur d'avenant interprétatif.

S'agissant d'infirmiers psychiatriques, l'avis du comité de suivi prévu à l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 n'a pas valeur d'avenant interprétatif. Cet avenir a prévu la réforme du système de rémunération reposant sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients ; au salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 % ; ce système de rémunération s'est entièrement substitué à l'ancien. Dès lors la cour d'appel a exactement décidé que, pour l'application de l'article 08.01.1 de la convention collective résultant de l'avenant, la durée de l'ancienneté à prendre en compte était bien celle figurant sur le bulletin de classement et correspondant à la totalité des services effectifs accomplis par l'intéressé au sein de l'entreprise.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Association Hospitalière Sainte-Marie dite (AHSM) c. Forestier – Pourvoi n° 06.42.508 D – Rejet (C. app. Riom 14 mars 2006) – Arrêt n° 1634PB.

Observations

1. La négociation de nouveaux avenants pose souvent la question de leur application dans le temps. Dans la mesure où il ne s'agit pas d'une nouvelle entité normative (convention collective, accord collectif), les règles classiques du conflit de lois dans le temps doivent être combinées avec le caractère novateur ou interprétatif du texte. Si le salarié est soumis aux dispositions en vigueur au jour de la signature de son contrat de travail, cette affirmation doit être tempérée par l'effet immédiat des dispositions d'ordre public et par la rétroactivité de toute norme interprétative.

2. Le 14 octobre 1968, un élève infirmier a été engagé par l'Association Hospitalière Sainte-Marie. Depuis le 1^{er} juillet 1970, il occupe les fonctions d'infirmier psychiatrique.

Le 7 mai 2004, il a saisi le conseil de prud'hommes de demandes à titre de rappels depuis le 1^{er} juillet 2003 de prime d'ancienneté, par application de l'article 08.01.1 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 applicable aux établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cures et de gardes à but non lucratif, tel que résultant de l'avenant du 25 mars 2002.

3. Le 14 mars 2006, la Cour d'appel de Riom (4^e Ch. soc.) a fait droit à ces demandes et a condamné l'employeur à payer à Monsieur Forestier les sommes arrêtées au 25 octobre 2006, au titre de rappel de salaire sur la prime d'ancienneté, indemnité compensatrice de congés payés sur la prime d'ancienneté, prime décentralisée et congés payés correspondants.

4. Dans son moyen, l'employeur soutient deux arguments.

En premier lieu, il rappelle qu'une convention collective peut prévoir que l'avis d'un comité de suivi paritairement composé de ses signataires tranchera les difficultés de son application ; alors, un tel avis vaut avenir interprétatif à la convention collective et lie le juge quant à l'interprétation des dispositions conventionnelles.

En l'espèce, l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dispose : « *un comité de suivi est mis en place composé paritairement des signataires du présent avenir. Ce comité est chargé d'établir les tableaux de reclassement des personnels en place à la date d'application dudit avenir. En outre, il peut, notamment, être saisi, en cas de difficultés particulières liées à l'application dudit avenir, sans préjudice des attributions de la commission prévues à l'article 01.07.02. Plus généralement, il suit sa mise en œuvre.* ». Il résulte de ce texte qu'une compétence concurrente existe entre, d'une part, le comité de suivi paritairement composé des signataires de la convention, et, d'autre part, la commission d'interprétation pour trancher les difficultés d'application de l'avenant.

Pourtant, la cour d'appel ne s'est pas estimée liée par l'avis du comité.

La seconde branche du moyen part, cette fois-ci, du libellé de l'article 08.01.1 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 : « *Au salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 %* ». Reste à déterminer les bénéficiaires du texte. L'article 7, relatif aux « modalités d'application du présent avenir », dispose que « *les personnels en place à la date d'application du présent avenir sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenir, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16* », cette situation « réelle » correspondant, dans l'annexe citée, à l'addition de la durée de stationnement du salarié sur chaque échelon de la grille, du premier jusqu'à celui occupé au 30 juin 2003, et non au nombre d'années effectuées dans l'entreprise.

La cour d'appel a, de manière erronée selon l'employeur, retenu que la notion d'ancienneté correspondait au nombre total d'années effectuées au sein de l'entreprise.

5. La Chambre sociale répond à cette double argumentation. Sur le premier point, elle répond que la cour d'appel a exactement décidé que l'avis du comité de suivi prévu à l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 n'avait pas valeur d'avenant interprétatif. Il ne saurait donc être appliqué aux salariés ayant acquis un droit avant son entrée en vigueur.

Sur le second point, elle retient l'objectif poursuivi : l'avenant du 25 mars 2002 a prévu la réforme du système de rémunération reposant sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients ; au salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 %. Pour la Cour de cassation, ce système de rémunération s'est entièrement substitué à l'ancien et il ne peut être imaginé une application interprétative ou cumulatrice des deux. Dès lors « *la cour d'appel a exactement décidé que pour l'application de l'article 08.01.1 de la convention*

collective résultant de l'avenant la durée de l'ancienneté à prendre en compte était bien celle figurant sur le bulletin de classement et correspondant à la totalité des services effectifs accomplis par l'intéressé au sein de l'entreprise ».

FJP

S 378

[CS070493]

Convention collective applicable.

Deux conventions collectives ou accords collectifs applicables.- Application du plus avantageux d'entre eux.- Appréciation globale pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

Au cas où deux conventions collectives ou accords collectifs sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux ; le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Société Serca c. B. – Pourvoi n° 05.46.048 F – Cassation partielle (C. app. Lyon 28 octobre 2005) – Arrêt n° 1621D.

Observations

1. Le principe de faveur implique que, lorsque deux textes sont applicables, de déterminer celui qui est le plus avantageux pour le salarié. Au-delà de l'affirmation, reste encore à déterminer ce que recouvre cette expression de « *norme la plus avantageuse* ».

Le mérite de ces deux arrêts est de donner les bases de cette réflexion : le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

2. Dans le premier arrêt n° 1621, un salarié a été engagé à compter du 24 novembre 1983 en qualité de technicien dépanneur par la Société Serca ; son contrat de travail prévoyait le versement d'une rémunération mensuelle fixe susceptible d'être complétée par l'attribution de primes dont le montant pouvait être revu au début de chaque semestre civil. Le 1^{er} mars 1986, puis le 1^{er} septembre 1988, l'employeur a porté à la connaissance du salarié les nouvelles bases de calcul des primes d'objectifs et de surproduction. Le 21 avril 1999, a été signé un accord d'entreprise relatif au changement de système de rémunération variable des Centres techniques régionaux.

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire.

L'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de dommages-intérêts pour manquement à ses obligations contractuelles.

4. Dans son moyen, l'employeur fait valoir :

- que, dans le document daté du 1^{er} mars 1986 intitulé « *principe de rémunération complémentaire* », la Société Serca portait à la connaissance du salarié la nouvelle composition de sa rémunération variable complémentaire, sans nullement le soumettre à sa signature, la mention « *lu et approuvé* » étant barrée, et le document versé aux débats n'étant pas signé de la main du salarié. En affirmant que le salarié avait expressément donné son accord à cette nouvelle structure de rémunération le 1^{er} mars 1986, en signant avec la mention « *bon pour accord* » un document intitulé « *principe de rémunération complémentaire* » et décrivant la composition de cette dernière par référence à une « *prime d'objectif individuel journalier* », une « *prime de surproduction individuelle mensuelle* », une « *prime de surproduction des techniciens*, une « *prime de responsabilité liée à l'outillage, au stock des pièces détachées, en véhicule* », pour lui conférer une nature contractuelle, lorsque ce document n'avait ni été soumis à la signature du salarié, ni encore moins signé de sa main, la cour d'appel a dénaturé ledit document en violation de l'article 1134 du Code civil ;

- que la fixation unilatérale par l'employeur, en dehors de toute négociation avec le salarié, des modalités des primes dont le principe a été prévu par le contrat de travail est constitutive d'un engagement unilatéral qui ne saurait acquérir de valeur contractuelle par la seule apposition de la signature du salarié sur ce document sous la mention « *pris connaissance* » ; en l'espèce, par acte du 1^{er} septembre 1988, la société avait porté à la connaissance du salarié la nouvelle composition de sa rémunération variable complémentaire, et sollicité seulement de ce dernier qu'il appose sa signature sous la mention « *pris connaissance* ». En estimant que le salarié avait ainsi donné son accord à ces nouvelles conditions et que dès lors les modalités de rémunération variable qui y étaient définies s'étaient contractualisées, lorsque, ayant été définies unilatéralement par l'employeur sans

requérir l'accord du salarié, celles-ci ne résulteraient que d'un engagement unilatéral de la Société Serca, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

- que l'aveu n'est admissible que s'il porte sur un point de fait. En déduisant le caractère contractuel de la structure de la rémunération variable du salarié telle que définie dans les documents du 1^{er} mars 1986 puis du 1^{er} septembre 1988, de ce que la Société Serca aurait sollicité l'accord du salarié le 4 novembre 1999 afin que ce dernier se voit appliquer l'accord d'entreprise du 21 avril 1999 ayant modifié ce système de rémunération variable, la cour d'appel s'est fondée sur un aveu portant sur un point de droit en violation de l'article 1354 du Code civil.

5. La lecture du pourvoi permet de le comprendre : il s'agissait d'interpréter le contrat de travail signé entre le salarié et l'employeur.

Pour rejeter toute velléité de contestation de cette interprétation, la Cour de cassation rappelle que, dans la mesure où il n'y a pas dénaturation (définie comme l'interprétation d'un acte clair et précis), les juges du fond sont souverains pour interpréter une convention : « *la cour d'appel a interprété le document intitulé « principe de rémunération complémentaire » qui n'était ni clair ni précis ; cette interprétation exclut toute dénaturation* ».

Quel est le résultat de cette appréciation souveraine ? La cour d'appel a retenu que « *le contrat initial et ses avenants successifs affirmaient le principe selon lequel la rémunération mensuelle principale était complétée par l'attribution de primes au montant révisable et que le salarié avait expressément donné son accord sur cette structure de rémunération* ».

6. Le moyen du salarié permet la cassation au visa de l'article L. 132-23 du Code du travail.

Pour débouter le salarié de sa demande en remboursement d'une somme à titre de précompte indu de cotisation de retraite complémentaire, la cour d'appel a retenu que l'employeur opposait que l'accord d'entreprise du 5 juillet 1994 intégrait l'écart imposé dans la rémunération brute, la répartition du taux de rémunération se situant respectivement à 51,343 % et 48,57 % pour les employés et à 52,76 % et 47 % pour les agents de maîtrise et que le salarié n'établissait pas que l'accord d'entreprise avait des conséquences moins favorables au regard des dispositions conventionnelles.

7. Cette application hasardeuse permet à la Chambre sociale de poser le principe : « *au cas où deux conventions collectives ou accords collectifs sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux ; que le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage* ».

La cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait : la convention collective nationale du commerce et service de l'audiovisuel, électronique et équipements ménagers en date du 26 novembre 1992 prévoit que le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, ce dont il résulte que ce texte conventionnel était plus favorable.

8. Dans le second arrêt n° 1622, les faits sont identiques et donnent lieu à un résultat identique.

9. Ces arrêts seront utiles au praticien, car souvent, au-delà de l'affirmation du principe de faveur, la principale difficulté est de déterminer comment, face à deux normes, apprécier celle qui doit être qualifiée plus favorable. Deux questions surviennent alors. Faut-il réaliser cette appréciation disposition par disposition ou privilégier une approche globale ? Le caractère plus favorable doit-il être considéré par rapport au demandeur, par rapport à tout salarié dans sa situation ou par rapport à tout salarié dans l'entreprise ?

FJP

S 379

[CS070494]

Convention collective applicable.

Deux conventions collectives ou accords collectifs applicables.- Application du plus avantageux d'entre eux.- Appréciation globale pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

Le sommaire et la note de cet arrêt sont publiés dans ce cahier sous la référence S. 378 [070493] et classés sous la même rubrique.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Société Serca c. A. – Pourvoir n° 05.46.049 D – Cassation partielle (C. app. Lyon 28 octobre 2005) – Arrêt n° 1622D.

S 380

[CS070483]

Droit pénal du travail. Accident du travail.

1) Fautes de l'entreprise principale.- Manquements du sous-traitant ou de ses préposés.- Condamnation commune de toutes les entreprises. 2) Poursuites du chef de blessures involontaires contre l'entreprise principale et le sous-traitant.- Infraction commise, pour le compte de la personne morale par ses organes, ou représentants. 3) Article L. 454-1 du Code de la sécurité sociale.- Victime qui met en cause une personne autre que l'employeur et ses préposés.- Droit de réclamer la réparation du préjudice causé à l'auteur principal.- Absence d'indemnisation par les prestations de la sécurité sociale.

1. En cas d'accident du travail, dont a été victime le salarié d'une entreprise de sous-traitance, dès lors que l'entreprise principale a commis des fautes qui ont concouru à la réalisation de l'accident, au même titre que les manquements du sous-traitant ou de ses préposés, elle ne saurait échapper aux conséquences desdites fautes, sur le plan pénal et civil.

2. Si, saisi de deux poursuites du chef de blessures involontaires visant l'une l'entreprise principale, l'autre le sous-traitant, les juges du fond ont prononcé condamnation, sans préciser l'identité de l'auteur des imprudences, ou négligences constitutives du délit, leur décision est justifiée dès lors que l'infraction n'a pu être commise, pour le compte de la personne morale, que par ses organes, ou représentants.

3. Aux termes de l'article L. 454-1 du Code de la sécurité sociale, la victime, qui met en cause une personne autre que l'employeur et ses préposés, conserve contre l'auteur de l'accident le droit de réclamer la réparation du préjudice causé, conformément au droit commun, dans la mesure où il n'est pas indemnisé par les prestations de la sécurité sociale.

C. cass. Ch. crim. 26 juin 2007 : Société C. c. T. – Pourvoir n° 06.84.821 – Rejet (C. app. Bordeaux 9 mai 2006).

Observations

1. En ce qui concerne la poursuite pénale

1.1 L'accident du travail, motivant l'arrêt commenté, remonte au 5 décembre 2000, date à laquelle Jérôme T., salarié d'une Société C., a été victime d'une chute, et présente un certain degré de complexité du fait que plusieurs entreprises effectuaient des travaux de remise en état d'un « carrousel », dont était chargée la Société B. C., responsable de la sécurité du chantier de l'Atelier Industriel de l'Aéronautique, et dont elle avait confié la réalisation par voie de sous-traitance à la Société C.

1.2 Naturellement, les travaux nécessaires impliquaient la protection des salariés à l'intérieur du carrousel et l'enlèvement momentané d'un certain nombre de dispositifs ou systèmes de protection, tels que le plateelage évitant les chutes dans des zones béantes, trémie non balisée, sans diffusion de consignes de sécurité, et un manquelet aux mesures à prendre (absence de portillon, enlèvement de la chaîne de sécurité de la trémie, d'informations lors des réunions de chantier, précautions particulières à prendre lors de la phase de décapage (défaut de l'organisation du chantier). Cette situation n'a pas été finalement dénoncée par les entreprises concernées, comme trop souvent négligentes quant à la nécessité de la prévention des risques. Il est précisé par les juges du fond que si le salarié a fait une chute de quatre mètres dans la trémie, dont les systèmes de protection avaient été désactivés, c'est qu'il n'avait pas été informé de l'enlèvement du plateelage de protection.

1.3 Ont été poursuivies, pour blessures involontaires, les deux sociétés (principale et sous-traitante), qui ont été, par l'arrêt attaqué (Bordeaux, Ch. correction., 9 mai 2006), condamnés pour blessures involontaires. La Société C. ne s'étant pas pourvue en cassation, seule a été soumise à la Haute Juridiction l'argumentation de la Société B. C., dont la responsabilité était retenue au motif que la protection de la trémie avait été enlevée en vue de procéder à l'essai des matériels nécessaires à la mise en œuvre d'une chaîne de décapage.

La Chambre criminelle pose clairement le principe que « *les manquements également retenus à charge du sous-traitant ne sauraient dispenser l'employeur de supporter les conséquences de sa propre faute.* »

L'argument tiré de ce que l'arrêt attaqué ne précise pas l'identité de l'auteur des imprudences ou négligences constitutives du délit, est écarté par la mention – devenue habituelle – que l'infraction retenue n'a pu être commise, pour le compte de la personne morale, que par ses organes ou représentants.

1.4 La loi appliquée par la Cour de cassation, sur le plan pénal, est l'article 222-19 du Code pénal, rédaction de la loi n° 2000-647, du 10 juillet 2000 ; en effet, elle est antérieure à l'accident, survenu le 10 décembre 2000, étant précisé que, s'agissant de personnels morales, leur poursuite est prévue par les articles 121-2 et 222-21 du Code pénal ; elles sont pénalement responsables des infractions commises par leurs organes ou représentants, si bien que la relaxe, sur le plan individuel, de ces derniers n'exclut pas nécessairement la condamnation pénale de la personne morale qui les emploie (cass. crim. 8 septembre 2004 et 14 septembre 2004c : Dr. pén. 2005, comm. 11, obs. Veron). Aucune difficulté n'existe à cet égard.

1.5 En ce qui concerne le droit du travail, la partie législative du nouveau Code du travail a été publiée par une ordonnance de codification, en principe à « *droit constant* » (sous réserve de « *certaines modifications* »), n° 2007-329 du 12 mars 2007, dont l'article 14 énonce qu'elle n'entrera en vigueur « *qu'en même temps que la partie réglementaire du nouveau Code du travail et au plus tard le 1^{er} mars 2008* ». L'accident du travail litigieux se trouve donc soumis aux dispositions du Code du travail dans sa rédaction antérieure et l'arrêt commenté n'a d'autre intérêt que de confirmer la jurisprudence en cours. L'ordonnance de codification, il faut tout de même l'indiquer, comporte une quatrième partie : « *Santé et Sécurité du Travail* » (art. 4111-1 et suivants), dans laquelle figurent « *les obligations de l'employeur* » (art. 4121-1 et suiv.), mais dans l'ensemble, aucun bouleversement important ne pouvait en résulter pour le droit actuel des accidents du travail.

2. En ce qui concerne l'action civile

2.1 Le second moyen de cassation est basé sur les dispositions de l'article L. 454-1 du Code de sécurité sociale, savoir que l'arrêt attaqué ne pouvait recevoir la constitution de partie civile, dans la poursuite pénale, de la victime T., à l'encontre de la société C. ; en effet, après avoir ordonné une mesure d'instruction, la cour d'appel a condamné cette société à payer, à titre d'indemnité professionnelle, une somme de 4000 euros à valoir sur la réparation du préjudice corporel.

Selon le demandeur au pourvoi, la cour d'appel, avant de se prononcer, aurait dû rechercher si T. n'était pas en droit d'obtenir de la Société C., en raison de la faute inexcusable commise par elle (titulaire du marché de travaux), réparation intégrale du préjudice occasionné par l'accident, ce qui dispenserait toute autre indemnisation ; le préjudice se trouverait en ce cas intégralement « *réparé par les prestations de la sécurité sociale et les indemnités qu'il appartient à la seule juridiction des affaires sociales de fixer* ».

2.2 La Haute Juridiction répond que la Société C. n'était pas l'employeur de T., mais un tiers, et que l'existence d'une faute inexcusable, en l'absence d'un contrat de travail, ne peut être établie ; qu'aux termes de l'article L. 454-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque la victime d'un accident du travail met en cause une personne autre que l'employeur ou ses préposés (tiers), elle conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé conformément au droit commun, dans la mesure où elle n'est pas indemnisée par les prestations de la sécurité sociale. S'agissant d'un tiers, il ne saurait être impliqué dans le contentieux d'une faute inexcusable, dont la connaissance « *est réservée aux seules juridictions de la sécurité sociale* » (alinéa 1, art. L. 454-1 du C. séur. soc.). Il n'aurait pu en être autrement que si les deux entreprises (principale et sous-traitante) avaient effectué un travail en commun, sous une direction unique, la tâche étant exécutée de manière simultanée, sur concertation préalable et d'une manière définie d'un commun accord (ce qui n'est pas le cas en l'espèce).

FJP

S 381

[CS070491]

Juridictions et Procédure. Preuve.

Contrat de travail apparent.- Caractère fictif.- Charge de la preuve.

En présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve. Le contrat de travail d'un salarié désigné comme mandataire social et qui cesse d'être placé à l'égard de la société dans un état de subordination, pour l'exécution de fonctions techniques distinctes du mandat, est seulement suspendu pendant la durée de ce mandat.

C. cass. Ch. soc. 10 juillet 2007 : Friot c. Pierrel, pris en qualité de : mandataire ad hoc de la Société Bimi, mandataire liquidateur de la liquidation judiciaire de la Société Bimi, mandataire ad hoc de la Société Cheyland et mandataire liquidateur

de la liquidation judiciaire de la Société Cheyland ; UNEDIC AGS-CGEA Ile-de-France-Ouest – Pourvoi n° 05.44.300 F – Cassation (C. app. Paris 30 juin 2005) – Arrêt n° 1560D.

Observations

1. L'article L. 121-1 du Code du travail énonce que « *le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient au parties contractantes d'adopter* ». L'arrêt de cassation du 10 juillet 2006 utilise ce texte législatif, combiné à l'article 1315 du Code civil, dans le visa de sa décision. Mettant en exergue ces deux textes, elle rappelle que le droit du travail est soumis aux règles de preuve du droit commun et que, de ce fait : « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* » (art. 1315 du C. civ.).

2. Par contrat de travail écrit du 7 avril 1997, Monsieur F. a été engagé en qualité de directeur technique par la Société Cheyland. Son contrat est par la suite transféré à la Société Bimi et le salarié est nommé mandataire des deux sociétés. Licencié le 26 juin 1998, Monsieur F. saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, tendant notamment à se voir attribuer le statut de salarié.

3. Par un arrêt du 30 juin 2005, la Cour d'appel de Paris déboute le salarié de ses demandes, estimant que le salarié n'apportait pas la preuve d'un véritable lien de subordination. En effet, les documents présentés par ce dernier ne laissaient pas paraître de réelles fonctions au sein de l'entreprise, susceptibles d'être effectuées sous la direction de l'employeur.

4. La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, rappelant qu'en matière de preuve et de contrat de travail apparent, c'est à celui qui invoque le caractère fictif du contrat qu'il incombe d'en rapporter la preuve.

Dans la conception de la Haute Juridiction, le salarié étant nommé mandataire social ne voit pas son contrat de travail anéanti, mais simplement suspendu, de sorte que le lien de subordination du contrat de travail subsiste.

5. Un tel attendu de principe peut, à la lumière des règles basiques du droit de la preuve, quelque peu surprendre. En effet, la Cour de cassation a elle-même posé le principe que « *c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence* » (cass. soc. 21 juin 1984 : Bull. civ. 1984, V, n° 264 ; Gaz. Pal. Rec. 1985, panor. cass. p. 14 ; D. 1984, IR p. 465). Cependant, cette décision est une véritable confirmation de sa jurisprudence antérieure : la Haute Juridiction a déjà estimé qu'« *en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve* » (cass. soc. 24 mars 1993 : D. 1994, somm. p. 303, note B. Gau ; D. 1994, somm. p. 303, note J.-M. Verdier - cass. soc. 18 juin 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 245 ; CSBP 1996, n° 83 S. 110 ; Gaz. Pal. Rec. 1997, panor. cass. p. 125).

RL

S 382

[CS070492]

Licenciement. Motifs. Faute grave.

Datation dans la lettre de licenciement des faits invoqués.- Non nécessaire.- Refus persistant du salarié d'envoyer dans les délais ses prévisions de tournées.- Visiteur médical.- Faute grave.

La datation, dans la lettre de licenciement, des faits invoqués n'est pas nécessaire. Les griefs tirés du refus persistant du salarié, visiteur médical, d'envoyer dans les délais ses prévisions de tournées et de son comportement à l'égard de sa hiérarchie figuraient dans la lettre de licenciement et étaient susceptibles de recevoir la qualification de faute grave.

C. cass. Ch. soc. 10 juillet 2007 : Société Laboratoire SVR c. D. ; ASSEDIC des Pays du Nord – Pourvoi n° 05.46.051 J – Cassation partielle (C. app. Douai 28 octobre 2005) – Arrêt n° 1561D.

Observations

1. La Cour de cassation définit la faute grave du salarié comme « *un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis* » (cass. soc. 26 février 1991 : Bull. civ. 1991, V, n° 97 ; Gaz. Pal. Rec. 1991, panor. cass. p. 231). L'arrêt rendu le 10 juillet 2007 par la Chambre sociale de la Cour de cassation illustre parfaitement cette acceptation.

2. En l'espèce, D. est engagé en qualité de visiteur médical par la Société Laboratoires SVR en 1987. Le salarié est licencié pour faute

grave le 15 septembre 1999 après mise à pied conservatoire ayant pris effet le 7 septembre. Il décide alors de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes.

3. Par un arrêt du 28 octobre 2005, la Cour d'appel de Douai accueille les demandes du salarié. Les juges du fond déclarent le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, notamment en raison de l'absence de date des faits reprochés dans la lettre de licenciement.

4. La Cour de cassation censure cette position de la cour d'appel. En effet, pour la Haute Juridiction, la datation des faits invoqués dans la lettre de licenciement n'est pas nécessaire. Par ailleurs, les griefs tirés du refus persistant du salarié d'envoyer dans les délais ses prévisions de tournées et de son comportement à l'égard de sa hiérarchie figuraient dans la lettre de licenciement et étaient susceptibles de recevoir la qualification de faute grave. Ainsi, la cour d'appel, qui avait l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués, a violé les textes susvisés.

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que « *l'énonciation d'un motif précis n'implique pas l'obligation de dater les griefs allégués* » (cass. soc. 13 décembre 1994 : Bull. civ. 1994, V, n° 339 ; CSBP 1995, n° 67 A. 9). Ainsi, les griefs tenus à l'encontre du salarié figurant dans la lettre de licenciement, les juges du fond auraient dû constater que l'employeur avait respecté les dispositions de l'article L. 122-14-2 du Code du travail. En ne procédant pas à une telle recherche, comme l'article L. 122-14-3 l'y invite, la cour d'appel a vu sa décision censurée pour violation des articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail.

RL

S 383

[CS070490]

Repos hebdomadaire.

Régime spécifique du contrat d'engagement ainsi que des conditions de travail des marins à bord des navires.- Dispositions non applicables au capitaine.

Selon l'article L. 742-1 du Code du travail, le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières ; l'article 104 du Code du travail maritime énonce que les dispositions des articles 24 à 30 de ce même code relatifs à la réglementation du travail, et notamment au repos hebdomadaire, ne sont pas applicables au capitaine. Par conséquent, les intéressés ayant été remplis de leurs droits à repos hebdomadaire au regard des accords collectifs d'entreprise successifs, seuls applicables, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : B. c. Syndicat des pilotes du port de Dunkerque – Pourvoi n° 06.40.380 R – Rejet (C. app. Douai 29 septembre 2005) – Arrêt n° 1686PB.

Observations

1. Les « patrons de pilotine » employés par le syndicat professionnel des pilotes du port de Dunkerque servent sur des vedettes assurant la conduite et le retour des pilotes à bord des navires.

En application d'un accord d'entreprise du 29 juin 1998, ils travaillent selon un rythme de 24 heures de service suivies de 48 heures de repos à terre, et ce sur des cycles de trois semaines, soit 109,33 périodes de travail par an ; en application de l'accord d'entreprise du 10 mai 2002 portant sur la réduction du temps de travail des personnels marins de la station de pilotage, établi en application de la loi du 19 janvier 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2002, le nombre de journées de service, de 24 heures, a été ramené à 104 par an et les salariés ont été autorisés à assurer leur service hors des locaux mis à leur disposition, en étant joignables par téléphone.

2. Quatre patrons de pilotine ont saisi le tribunal d'instance de demandes tendant au paiement de sommes au titre du repos hebdomadaire.

Par arrêt définitif du 27 mai 2002, la Cour d'appel de Douai a jugé que les intéressés avaient la qualité de capitaine et que dès lors, le tribunal de commerce était compétent.

Devant le tribunal de commerce, les intéressés se sont prévalués de ce que les dispositions de droit commun du Code du travail sur le repos hebdomadaire, qui leur étaient applicables en l'absence de dispositions spécifiques régissant la situation des capitaines dans le code du travail maritime, avaient été méconnues. Ils ont fait valoir que, pour la période précédant la mise en application de l'accord d'entreprise du 10 mai 2002, les 24 heures de service étaient dans leur intégralité un temps de travail effectif, et, pour la période postérieure, qu'ils n'avaient pas bénéficié de leur repos hebdomadaire durant les périodes d'astreinte.

Le 29 septembre 2005, la Cour d'appel de Douai (Ch. 2, sect. 2) les a déboutés de leurs demandes.

3. Trois arguments sont avancés, au soutien du pourvoi des capitaines de navires.

En premier lieu, les juges, tenus de motiver leurs décisions, devaient indiquer sur quelles bases ils estimaient les pilotes remplis de leurs droits. Ils devaient procéder à la détermination du temps de travail accompli et de celui auquel ils étaient tenus. Faute d'avoir procédé à cette comparaison, la cour d'appel a statué par des motifs généraux et imprécis et a privé sa décision de motifs.

En deuxième lieu, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. En l'espèce, il est difficile de qualifier d'astreintes les permanences effectuées par les salariés avant le 1^{er} juin 2002 pendant lesquelles ils étaient tenus de rester dans les locaux imposés par le Syndicat professionnel des Pilotes du port de Dunkerque afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention alors pourtant qu'elles constituaient, compte tenu de l'endroit où elles se déroulaient, un temps de travail effectif.

En troisième lieu, il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un salarié et le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives ; les périodes d'astreintes si elles ne constituent pas un temps de travail effectif durant les périodes où le salarié n'est pas tenu d'intervenir au service de l'employeur, ne peuvent être considérées comme un temps de repos, lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle. Il en résulte de cette législation qu'un salarié ne bénéficie pas de son repos hebdomadaire lorsqu'il est d'astreinte ; en déboutant les salariés de leurs demandes ayant trait au repos hebdomadaire dont ils avaient été privés du fait des astreintes qu'ils avaient effectuées, par téléphone, à compter du 1^{er} juin 2002 alors que ces périodes ne pouvaient valablement être considérées comme du temps de repos, la cour d'appel a violé les articles L. 221-2, L. 221-4 et L. 212-4 bis du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur ainsi que l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2002 portant sur la réduction du temps de travail des personnels marins de la station de pilotage.

4. La Cour de cassation rejette ce triple argument, après avoir réalisé un double rappel textuel :

- selon l'article L. 742-1 du Code du travail, le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières ;

- l'article 104 du Code du travail maritime énonce que les dispositions des articles 24 à 30 de ce même code relatifs à la réglementation du travail, et notamment au repos hebdomadaire, ne sont pas applicables au capitaine.

Pour la Chambre sociale, dans la mesure où la cour d'appel a constaté que les intéressés avaient été remplis de leurs droits à repos hebdomadaire au regard des accords collectifs d'entreprise successifs, seuls applicables, elle a légalement justifié sa décision.

5. Ce faisant, la Cour de cassation réaffirme le caractère spécifique des dispositions contenues dans le code du travail maritime. Cette législation exclut toute autre norme.

EJP

S 384

[CS070489]

Temps de travail. Notion de travail effectif.

Actions de prévention et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.- Actions tendant à favoriser ou permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.- Application de l'article L. 932-2, alinéa 1, du Code du travail.- Temps consacré à ces actions par le salarié.- Temps de travail effectif.

L'article 18 de l'accord du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, renvoie, pour la définition des actions de prévention et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, à l'article L. 900-2 du Code du travail selon lequel les premières ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le

cadre, soit en dehors de leur entreprise, tandis que les secondes ont pour objet, pour certaines d'entre elles, d'offrir aux travailleurs le moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification.

Ces actions, qui tendent à favoriser ou permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, entrent dans le champ d'application de l'article L. 932-2, alinéa 1, du Code du travail dans sa rédaction alors applicable. En conséquence, le temps consacré à ces actions par le salarié constitue un temps de travail effectif.

C. cass. Ch. soc. 11 juillet 2007 : Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) ; Fédération des cadres de la métallurgie (CFE-CGC) ; Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie ; Fédération confédérée FO de la métallurgie c. Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (FTM-CGT) – Pourvoi n° 06.11.164 J – Rejet (C. app. Paris 24 novembre 2005) – Arrêt n° 1682PBR.

Observations

1. La notion de « *temps de travail effectif* » continue à intéresser la Chambre sociale.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a saisi en mars 2000 le Tribunal de grande instance de Paris d'une demande d'annulation de l'accord du 29 janvier 2000, constituant un avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, et subsidiairement d'une demande d'annulation de plusieurs des articles de ce texte, dont l'article 18 relatif à la formation professionnelle.

2. La Cour d'appel de Paris, le 24 novembre 2005 a fait droit à cette demande.

Aussi, l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) ainsi que les Fédérations de la métallurgie de la CFE-CGC, de la CFTC et de la CGT-FO font grief à l'arrêt d'avoir annulé l'article 18 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

3. Le premier argument est fondé sur l'article L. 900-2 du Code du travail dispose : les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ; s'agissant de préparer les salariés à une mutation d'activité et donc à un changement de poste, de telles actions

ne peuvent pas être regardées comme destinées à assurer la simple adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi. La cour d'appel, pour annuler l'article 18 de l'accord du 29 janvier 2000, décide que les actions de prévention telles que définies à l'article L. 900-2 du Code du travail, visaient l'adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi au sens de l'article L. 932-2, alinéa 1^{er}, du même code et devaient dès lors être comptées comme du temps de travail.

L'article L. 900-2 du Code du travail dispose que les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ; de telles actions ne peuvent pas être regardées comme destinées à assurer la simple adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi dès lors qu'est en cause le simple maintien ou le perfectionnement de leur qualification, de leur culture ainsi que leur accès à une vie associative. La cour d'appel, pour annuler l'article 18 de l'accord du 29 janvier 2000, décide que les actions d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du Code du travail, visaient l'adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi au sens de l'article L. 932-2, alinéa 1^{er} du même code et devaient dès lors être comptées comme du temps de travail.

4. La Cour de cassation répond ainsi :

« ...l'article 18 de l'accord du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, renvoie, pour la définition des actions de prévention et des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, à l'article L. 900-2 du Code du travail selon lequel les premières ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise, tandis que les secondes ont pour objet, pour certaines d'entre elles, d'offrir aux travailleurs le moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification ».

Ces actions, qui tendent à favoriser ou permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, entrent dans le champ d'application de l'article L. 932-2, alinéa 1, du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, et qu'en conséquence, le temps consacré à ces actions par le salarié constitue un temps de travail effectif.

FJP

CAHIERS SOCIAUX

DU BARREAU DE PARIS

LES CAHIERS SOCIAUX DU BARREAU DE PARIS

Fondés en 1988 avec le concours de
André Philbert et Josette Morville, directeurs de la rédaction jusqu'en 1998

Bâtonnier Philippe Lafarge †
Ancien Président du Comité de rédaction de 1988 à Juin 1999

Sous la direction éditoriale de

Xavier Delcros Avocat à la Cour, Directeur de l'IFC
Jean Guigue Président honoraire du TGI de Bobigny
Jean-Pierre Mignard Avocat à la Cour
Frédéric-Jérôme Pansier Magistrat

Coéditeurs

Gazette du Palais et Ordre des Avocats à la Cour de Paris
Les Directeurs de la publication : Yves Repiquet et François Perreau

Rédaction

Frédéric-Jérôme Pansier
e-mail : secretariat@cahiers-sociaux.com

Secrétariat de rédaction

Colette Charrière – Gazette du Palais 12 place Dauphine 75001 Paris
Tél. 01 42 34 57 20 Fax 01 46 33 21 17 e-mail secretariat@cahiers-sociaux.com

Coordination / Informatique

Alain Lemagny – Gazette du Palais 12 place Dauphine 75001 Paris
Tél. 01 42 34 57 37 Fax 01 42 34 57 36 e-mail support@cahiers-sociaux.com

Abonnements

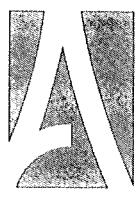
Service Diffusion – Gazette du Palais 3 Boulevard du Palais 75180 Paris cedex 04
Tél. 01 44 32 01 59 Fax 01 44 32 01 61 e-mail diffusion@gazette-du-palais.com

Tarifs 2007

Revue [10 numéros + numéro spécial + table annuelle] * 190 € 210 €

peuvent être vérifiés séparément avec une méthode de test.

Tous les prix en Euros TTC [TVA : 2,10 %]
Chèques et virements à l'ordre de la **Gazette du Palais**



ORDRE DES
AVOCATS
DE PARIS

□

□

□

□

Gazette du Palais

10