

Le personnel des organismes de Sécurité sociale : entre droit du travail et droit de la Sécurité sociale

par *Thierry TAURAN*, Maître de conférences à l'Université Paul Verlaine de Metz

PLAN

I. Les relations collectives de travail au sein des Caisses

- A. L'importance de la négociation collective
- B. Les institutions représentatives du personnel

II. Règles particulières à certains agents

- A. Les agents de direction et agents comptables
- B. Les médecins-conseils du contrôle médical

Les juristes s'intéressent le plus souvent aux Caisses de Sécurité sociale sous l'angle des prestations qu'elles versent à leurs affiliés et des cotisations que les organismes de recouvrement prélèvent sur les entreprises. En revanche, peu d'études portent sur le personnel occupé par les Caisses (1), qu'il s'agisse de salariés ou d'agents publics selon les régimes (régimes général, spéciaux, agricole, des travailleurs indépendants...) et selon la Caisse concernée (locale ou nationale). La présente étude, qui se borne au régime général des salariés, s'intéresse aux relations de travail au sein des organismes sociaux de ce régime et à la couverture sociale de leurs agents.

Les organismes du régime général de la Sécurité sociale emploient de nombreux agents au niveau départemental (2) et régional (3). Les organismes locaux ont une nature de droit privé, mais sont chargés d'une mission de service public liée au versement de prestations ou au recouvrement de cotisations. Ces organismes emploient des salariés. Les Caisses nationales (4), qui constituent en revanche des établissements publics, emploient des fonctionnaires et des agents de droit public et de droit privé (5).

Les grands principes de fonctionnement des relations de travail au sein des Caisses sont prévus par le Code de la Sécurité sociale. Hormis les agents de direction et les agents comptables, qui relèvent de règles particulières, les conditions de travail du personnel des Caisses départementales et régionales, de leurs unions ou de leurs

fédérations, de leurs établissements et œuvres sociales sont envisagées par des conventions collectives de travail. Il s'agit de conventions collectives nationales. Ces diverses conventions doivent avoir reçu l'agrément de l'autorité compétente de l'Etat (6). Ces principes s'appliquent à toutes les Caisses, de tous les régimes, sauf exception légale (7). Le personnel de direction et les agents comptable relèvent de conventions collectives spéciales (8), un particularisme étant également prévu pour les praticiens-conseils du contrôle médical (9) avec, dans chaque cas, l'agrément nécessaire de l'autorité administrative afin que la convention collective puisse s'appliquer.

En ce qui concerne les Caisses nationales du régime général, les agents sont répartis en trois catégories selon qu'ils relèvent du statut général de la fonction publique,

(1) V. par ex., X. Prétot, Le caractère législatif de la responsabilité pécuniaire et personnelle de l'agent comptable de l'organisme de Sécurité sociale, RDSS 2004, p. 661 ; Observatoire de l'évolution de l'emploi et des compétences, Répertoire des métiers de la Sécurité sociale, Paris, UCANSS, 1998 ; Ch. Bonifay, *Les problèmes d'autorité et de personnel dans la structure de Sécurité sociale*, Th. Aix 1960, Comité d'histoire de la Sécurité sociale, 2003 ; D. Le Donge, La légitimité du gestionnaire des ressources humaines dans un organisme de Sécurité sociale, Mémoire, Sciences de l'éducation, Tours 2001. Du reste, l'articulation privé/public est souvent malaisée comme l'a souligné la doctrine. V. not. Y. Saint-Jours, *Les relations du travail dans le secteur public*, LDGJ 1977.

(2) Unions pour le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), Caisses d'allocations familiales (CAF).

(3) Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), ex-CRAM, Caisses régionales d'assurance maladie.

(4) Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), Caisse nationale d'assurance

vieillesse (CNAVTS) et Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS).

(5) CSS, art. L. 224-7.

(6) Il s'agit en général du ministre chargé de la Sécurité sociale, sauf pour le régime agricole (Mutualité sociale agricole) qui relève du ministre de l'Agriculture : CSS, art. R. 123-1. V. CE 29 juil. 1983, n° 38184, Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC. Un tel accord doit être considéré comme une convention collective au sens du décret du 12 mai 1960 applicable au personnel des organismes de MSA. Il est soumis à l'agrément du ministre de l'Agriculture.

(7) CSS, art. L. 123-1. Cinq exceptions sont prévues : 1) Caisses ayant la forme d'établissements publics ; 2) Caisse autonome nationale de Sécurité sociale dans les mines ; 3) Caisses de retraite des professions libérales ; 4) Caisse nationale des barreaux français ; 5) Caisse de Sécurité sociale des cultes.

(8) CSS, art. L. 123-2.

(9) CSS, art. L. 123-2-1. Ce texte vise le contrôle médical au sein du régime général et au sein du RSI.

d'un statut de droit public fixé par décret ou qu'ils relèvent du droit privé. Dans ce dernier cas, s'appliquent les conventions collectives de travail en vigueur dans les organismes de Sécurité sociale (10). Les agents nommés dans un emploi soumis à un statut de droit public ou éventuellement de droit privé peuvent opter pour le maintien de leur rattachement au régime de la convention collective qui leur est applicable, sous certaines conditions et limites toutefois (11). L'articulation entre le droit du travail et le droit de la fonction publique est donc nécessaire au sein des organismes nationaux.

Sur le terrain de la couverture sociale des agents, l'articulation s'opère entre le régime général des salariés (pour les agents liés par un contrat de travail) et le régime spécial des fonctionnaires (le cas échéant au sein des Caisses centrales). Les salariés de droit privé des Caisses cotisent logiquement au régime qu'ils sont chargés de gérer, c'est-à-dire au régime général (12).

D'un point de vue contentieux, en cas de litige entre un agent et la Caisse qui l'emploie, sont susceptibles d'intervenir les juridictions judiciaires et les juridictions administratives. Selon le tribunal des conflits, les contestations qui s'élèvent à l'occasion des contrats de travail entre les Caisses de Sécurité sociale, organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, et leur personnel relèvent de la compétence des tribunaux judiciaires (13). Ce principe s'applique par exemple à la demande faite par un agent ayant pour but d'obtenir un changement dans sa position hiérarchique (14). La juridiction compétente est, en pareil cas, le Conseil de prud'hommes (14 bis). La juridiction administrative peut

intervenir lorsqu'un agent relève du droit public au sein d'une Caisse nationale, ou encore dans un litige relatif à l'agrément donné ou refusé par le ministre compétent à une convention collective, accord ou avenant.

Pour les agents de droit privé, il existe plusieurs textes conventionnels (15). Le plus important – sans être le seul – est la Convention collective nationale du personnel des organismes de Sécurité sociale du 8 février 1957 qui fixe de manière détaillée le cadre des relations collectives de travail au sein des Caisses (désignée dans cette étude par le raccourci de Convention collective nationale) (16). On y trouve, comme dans toutes les conventions collectives, des stipulations sur les institutions représentatives du personnel, le droit syndical, le recrutement d'agents, la procédure d'interprétation, la classification et le salaire des agents, les divers types de congés, la procédure et les meures disciplinaires (existence d'un conseil de discipline), les indemnités de licenciement, les dispositions relatives à la diminution des effectifs... On notera qu'est prévu un « règlement intérieur », annexé à la Convention établi par chaque organisme qui fixe « *les rapports entre le personnel et le conseil d'administration* » et qui précise « *les conditions d'application de certaines dispositions de la (...) Convention* » (17).

A défaut de pouvoir tout envisager (contrat de travail, durée du travail, règles statutaires...), la présente étude insistera, d'une part, sur les relations collectives de travail au sein des Caisses (I.) et, d'autre part, sur les règles particulières applicables à certains agents, notamment les agents de direction et agents comptables (II.).

I. Les relations collectives de travail au sein des Caisses

La négociation collective (A.) est féconde au sein de l'organisation de la Sécurité sociale et débouche régulièrement sur la signature d'accords, de protocoles, d'avenants sur des sujets aussi divers que la

rémunération, la formation professionnelle, la prévoyance, le dialogue social... Le rôle joué par les institutions représentatives du personnel est important (B.).

(10) CSS, art. L. 224-7. On notera que les agents du contrôle médical (les praticiens-conseils) sont des agents de la CNAM.

(11) CSS, art. L. 224-8.

(12) A titre de comparaison, on remarquera que dans le cadre de l'ex-ANPE – désormais incluse dans le Pôle emploi et même si cette dernière ne faisait pas partie de l'organisation de la Sécurité sociale – que le juge administratif a considéré que ses agents sont statutairement soumis au régime général de la Sécurité sociale. Toutefois, le directeur de l'agence ne pouvait se fonder, pour instituer à leur profit une garantie de maintien de revenu (en cas d'arrêt de travail) et des avantages de retraite (régime sur-complémentaire) sur les dispositions alors applicables de l'article L. 731-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce texte prévoyait que les régimes complémentaires de retraite ou de prévoyance des salariés pouvaient être créés ou modifiés à la suite d'une ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Ce texte n'est pas applicable aux établissements publics administratifs dont les agents sont placés dans une situation réglementaire et statutaire. Ils ne sauraient donc être régis par un accord collectif. La décision du directeur de l'agence doit donc être annulée pour

cause d'incompétence (CE 11 déc. 1996, n° 130743, Union des syndicats des affaires sociales CGT).

(13) Trib. confl. 19 janv. 1976, n° 02022, *CNAM du Languedoc-Roussillon*.

(14) Trib. confl. 6 mars 1978, n° 02070, *CPAM de la Somme*.

(14 bis) Y. Saint-Jours "Les personnels des services publics relevant de la compétence des Conseils de prud'hommes", *Dr. Ouv.* 1992 p. 356.

(15) Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de la Sécurité sociale du 4 avril 2006 (applicable dans les rapports entre la CNAMTS et les praticiens-conseils chargés du service du contrôle médical) ;

(16) Signée entre, d'une part, la Fédération nationale des organismes de Sécurité sociale et l'Union nationale des Caisses d'allocations familiales et, d'autre part, diverses organisations syndicales d'agents.

(17) Conv. 1957, art. 62. A défaut de règlement intérieur, s'applique de droit un règlement intérieur type (en date du 19 juillet 1957 mod. par avenant du 29 oct. 1957).

A. L'importance de la négociation collective

1) Agréments ministériels

L'article L. 123-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que les conventions collectives fixant les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale ne deviennent applicables que si elles ont reçu l'agrément de l'autorité compétente de l'Etat. Les conventions d'entreprise ou d'établissement lorsqu'elles sont passées par un organisme de Sécurité sociale avec les représentants de son personnel, doivent selon l'article 63 de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 relative à l'organisation administrative et financière de la Sécurité sociale, être soumises à l'agrément du ministre des Affaires sociales. Elles peuvent comporter des clauses plus favorables aux agents que les conventions nationales. Par conséquent, une Caisse peut accorder selon une telle convention des rémunérations supérieures à celles prévues par la convention collective nationale des personnels de Sécurité sociale. Le ministre compétent ne peut dès lors refuser son agrément (18).

Dans l'hypothèse d'un désaccord sur certaines des stipulations des conventions collectives, prises en vertu de l'article 63 de l'ordonnance du 21 août 1967, et concernant le personnel des organismes de Sécurité sociale ou de leurs avenants, le ministre compétent ne tient d'aucun texte le pouvoir de limiter dans le temps, de sa propre autorité, l'effet de ces conventions et avenants. Il ne peut que refuser de donner son agrément à l'ensemble de la convention ou de l'avenant. Si aucune stipulation d'un protocole d'accord, ni la commune intention des parties n'entendent par exemple en limiter la durée d'application à six mois, la décision du ministre approuvant le protocole d'accord pour une durée de six mois est illégale (19).

Quand le ministre compétent est saisi de délibérations par lesquelles une Caisse nationale de Sécurité sociale décide de conclure une convention collective, un avenant à une telle convention, ou un protocole d'accord relatif au personnel des Caisses, le ministre ne peut annuler la décision de cette Caisse qu'en tant qu'elle concerne l'ensemble de la convention collective, de l'avenant ou du

protocole. Il ne peut pas exclure certaines clauses, ni les modifier (20).

Le ministre peut valablement refuser son agrément à un accord d'établissement relatif au versement d'une prime sur fonds réutilisables au personnel d'une CPAM, en se fondant sur l'intérêt qui s'attache à la sauvegarde du caractère national des règles applicables aux conditions de travail du personnel des Caisses et sur l'inadéquation du critère retenu pour l'attribution de la prime (21).

Les décisions par lesquelles, en application des pouvoirs de tutelle qui lui sont reconnues par le Code de la Sécurité sociale (art. L. 123-1 et L. 151-1), l'autorité compétente de l'Etat refuse d'agréer une convention collective (ou annule ou suspend la délibération d'un conseil d'administration d'une Caisse) constituent des décisions administratives défavorables. Elles doivent donc être motivées (22).

Un lien de connexité peut être relevé entre la requête présentée à un tribunal administratif visant à faire annuler des décisions ministérielles faisant obstacle à l'exécution des délibérations d'une union nationale de Caisses (décidant de la réalisation d'un prêt à la Caisse de prévoyance des personnels des Caisses de Sécurité sociale) et la requête déposée au Conseil d'Etat visant à l'annulation de l'agrément par le ministre d'un protocole d'accord relatif au régime de prévoyance des personnels des Caisses. La décision par laquelle le ministre décide d'agréer un protocole en date du 8 avril 1983 relatif à ce régime de prévoyance constitue un acte administratif dont le domaine d'application s'étend au-delà du ressort d'un seul tribunal administratif et dont le contentieux relève donc du Conseil d'Etat en premier et dernier ressort (23).

Les agents des Caisses ont droit à l'assurance vieillesse et aux régimes complémentaires. Logiquement, ils doivent relever soit de l'AGIRC, soit de l'ARRCO. A été conclu le 29 décembre 1993 un protocole d'accord entre l'Union nationale des Caisses de Sécurité sociale et plusieurs organisations syndicales du personnel de la Sécurité sociale, dans le but d'intégrer le personnel des Caisses aux régimes de retraite complémentaires généraux précités. Ce protocole prévoyait quelques modifications et adaptations relevant de l'application des régimes AGIRC et ARRCO non soumises à l'agrément des

(18) CE 23 juil. 1976, n° 96526, *Urssaf du Jura*.

(19) CE 9 déc. 1994, n° 105652, *Fédération des employés et cadres CGT-FO*. Cette organisation syndicale demandait l'annulation pour excès de pouvoir de l'agrément ministériel du 3 janv. 1989 du protocole d'accord relatif au régime de retraite et de prévoyance du personnel des organismes de Sécurité sociale, pour une durée de 6 mois à dater du 1^{er} janvier 1989. V. également, CE 18 janv. 1980, *Syndicat CGT des cadres techniciens et agents de direction de la CNAV*, Rec., p. 33.

(20) CE 4 juil. 1984, n° 26287, *Fédération CFDT des syndicats du personnel de la Sécurité sociale*. Solution retenue à propos de la Caisse nationale d'assurance maladie et maternité des

travailleurs non-salariés non agricoles (antérieurement à la mise en place du RSI en 2005). Par conséquent, est illégale la décision par laquelle le ministre chargé de la Santé et de la Sécurité sociale a annulé une décision de la Caisse nationale de conclure une convention collective nationale de travail, seulement en ce qui concerne les stipulations de l'article 25 de cette convention.

(21) CE 27 oct. 1995, n° 145977 et 152474, *CPAM de Lille*.

(22) CE 12 juin 2002, n° 231800, *Syndicat interdépartemental de la protection sociale Rhône-Alpes CFDT*.

(23) CE 24 oct. 1986, n° 75366, *Fédération nationale des retraités des organismes sociaux et al.*

autorités de tutelle. Le juge administratif a cependant estimé que les modifications et adaptations de ces régimes ne pouvaient s'appliquer au personnel de la Sécurité sociale qu'après leur élargissement par des arrêtés conjoints du ministre chargé de la Sécurité sociale et celui chargé du Budget dans les conditions de l'article L. 911-4 du Code de la Sécurité sociale (24).

2) Champ d'application des règles conventionnelles

Le champ d'application de la Convention collective nationale de 1957 (art. 1^{er}) est parfois incertain, précisément lorsque les agents d'une Caisse sont mis à la disposition de structures extérieures, par exemple d'un centre médico psycho-pédagogique. Un agent d'une Caisse primaire ainsi mis à disposition, qui se voit refuser divers avantages (ex : ancienneté, qualité de cadre...), peut saisir la juridiction prud'homale. La Cour de cassation estime que la Convention s'applique aux établissements qui possèdent un budget propre établi en fonction d'un prix de journée. L'action du salarié est donc fondée dans ce cas (25).

Les Caisses prévoient un règlement intérieur. La question posée est de savoir quelle est sa portée juridique. Il ne s'agit pas d'un « règlement intérieur » au sens classiquement retenu en droit du travail. Selon la Cour de cassation, un tel règlement, dont la mise en place est prévu par l'article 62 de la Convention collective nationale, est négocié et signé par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés qui ont signé la Convention. Il constitue un accord collectif annexé à cette dernière (26).

Les salariés peuvent réclamer à la Caisse (employeur) l'application de la Convention collective nationale. Le Code du travail ne peut avoir pour effet de permettre que des salariés à temps partiel soient exclus du champ d'application d'une convention collective. L'employeur doit dès lors être condamné à verser aux salariés une somme au titre du préjudice subi du fait de la non-application de la convention collective (27). Si, selon le Code du travail, une convention collective peut envisager des modalités d'application spécifiques des droits conventionnels pour

les salariés à temps partiel, elle ne peut pas les exclure entièrement du bénéfice de cette convention.

Les stipulations de la Convention collective nationale de 1957 doivent s'appliquer à des médecins généralistes ou spécialistes à temps partiel exerçant leur activité dans des centres de bilan de santé de l'adulte ou de l'enfant d'une CPAM. Est insuffisant l'argument tiré d'un avenant à la convention collective les excluant du bénéfice de ces stipulations, au motif que leur situation est différente de celles des médecins à temps complet car ces derniers ne sont pas libres d'exercer une autre activité (28).

3) Contenu des droits accordés aux agents

a) *Embauche, titularisation et promotion*

Il résulte du Code du travail que sauf disposition législative expresse et à l'exclusion des règles régissant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles de même que les usages applicables aux salariés engagés par CDI s'appliquent également aux salariés sous CDD. L'article 17 de la Convention collective nationale prévoit que tout nouvel agent sera titularisé au plus tard après six mois de présence effective dans les services, en une ou plusieurs fois. Doit donc être titularisé un salarié présent dans une CPAM d'abord en vertu d'un contrat emploi-solidarité de six mois, puis par cinq contrats emploi-consolidé pour une durée de cinq ans (29).

De plus, la période probatoire de six mois prévue par l'article 17 de la Convention collective nationale ne peut pas être prolongée des jours de congés pris au cours de cette période, étant donné que le texte ne l'a pas prévu. Par conséquent, un licenciement ne peut pas être fondé au motif que trois jours ont été ajoutés à cette période résultant d'un congé pris par le salarié (30).

Outre les règles relatives à la titularisation (31), la Convention collective nationale prévoit que les agents affectés dans un emploi à la suite d'une embauche, ou dans un niveau de qualification supérieure par suite de promotion, effectuent un stage probatoire d'une durée maximale de trois mois, pouvant être exceptionnellement renouvelé une fois (art. 37). A l'issue de ce stage, l'agent

(24) CE 8 nov. 1996, n° 157442, 157453, *Syndicat national FO des cadres des organismes sociaux*, Dr. soc. 1997, p. 179 obs. X. Prétot.

(25) Cass. soc. 29 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 40, Dr. Ouv. 2002 p. 367, n. M. Henry, à propos d'une salariée de la CPAM du Val-de-Marne mis à la disposition du centre médico psycho-pédagogique de Choisy-le-Roi. De plus, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de cette ancienneté est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient travaillé à temps plein. Par conséquent, l'usage en vigueur dans une CPAM consistant à revaloriser le salaire après 5 ou 10 ans s'applique aux agents à temps partiel

(26) Cass. soc. 3 juil. 2001, Bull. civ. V, n° 245. En l'espèce, un salarié d'une CRAM avait attaqué cette dernière devant la juridiction prud'homale afin de voir reconnaître son statut de cadre. A été rejeté le moyen du salarié selon lequel le règlement

intérieur, dont la cour d'appel avait retenu les dispositions, ne pouvait s'appliquer en présence de la convention collective.

(27) Cass. soc. 15 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 17 ; Dr. Ouv. 2002 p. 368 n. M. Henry. En l'espèce, plusieurs salariés permanents à temps partiel d'une CPAM qui exerçaient les fonctions de psychologues et d'orthophoniste avaient saisi un Conseil de prud'hommes afin de se voir appliquer la convention collective nationale de 1957. La Cour de cassation leur a donné raison.

(28) Cass. soc. 16 janv. 2008, Bull. civ. V, n° 12.

(29) Cass. soc. 31 mai 2005, Bull. civ. V, n° 184, cassation de l'arrêt ayant refusé cette titularisation.

(30) Cass. soc. 6 juil. 2005, Bull. civ. V, n° 238, à propos d'un salarié recruté par une CPAM, et devant accomplir un stage probatoire de 6 mois et licencié pour insuffisance professionnelle.

(31) Conv. collective nationale, art. 17.

est soit replacé dans son ancien emploi, soit promu de façon définitive. Ainsi, un salarié recruté un 1^{er} juin doit être titularisé en tant que technicien administratif au plus tard le 1^{er} décembre. Si la période probatoire n'est pas concluante, par exemple dans un emploi de technicien retraite, il doit être replacé dans son emploi initial (32). En revanche, un salarié qui a effectué un stage probatoire doit être promu définitivement dans son nouveau poste à l'issue d'un stage supérieur à six mois (33).

Sur le fondement de l'article 37 précité, des juges ne peuvent décider que la période initiale de six mois du stage probatoire doit être augmentée de la durée des jours d'absence au titre des congés payés, de la maladie et de la RTT. En effet ce texte ne prévoit pas que ces jours d'absence doivent être déduits de la durée dudit stage (34).

Les textes conventionnels pris dans le sillage de la Convention de 1957 sont nombreux et doivent donc être articulés. Par exemple, les dispositions d'un protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale a précisé que le terme du contrat des agents embauchés par CDD, afin de remplacer des agents titulaires absents, est constitué impérativement par le retour de ces derniers. Il indique également que ces agents bénéficient de tous les avantages conventionnels, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire, et que de telles dispositions dérogent à l'article 17 précité de la Convention collective nationale. Par conséquent, les agents recrutés par CDD pour remplacer les agents titulaires absents ne peuvent pas être titularisés. Peu importe la durée du remplacement accompli (35).

b) Avantages conventionnels

Selon la Convention collective nationale (art. 23), et le règlement intérieur type auquel cet article renvoie, il existe une *indemnité de guichet* accordée aux agents dont les fonctions nécessitent un contact permanent avec les usagers et qui occupent un emploi ayant pour objet le règlement complet d'un dossier de prestations. Il convient d'en déduire que les agents qui bénéficient de cet avantage sont ceux qui, compte tenu de leurs tâches, sont

affectés d'une manière permanente au service public pour accomplir l'exécution complète de prestations déterminées. Tel est le cas d'une salariée qui depuis 1999 gère l'allocation des travailleurs victimes de l'amiante, qui avait été créée à cette date. L'indemnité de guichet doit lui être accordée sur le fondement de la Convention collective si la salariée est au service du public (36).

Selon l'article 24 de la Convention collective nationale, et du règlement intérieur type auquel il renvoie, il existe une *indemnité de responsabilité* attribuée à tout caissier, aide caissier ou caissier-payeur qui détient la responsabilité effective de sa Caisse. Cet avantage n'est pas attribué aux caissiers assimilés à des cadres. Son montant est fixé selon le nombre de paiement journaliers accomplis. Selon la Cour de cassation, cette indemnité de responsabilité est due à un salarié qui assume, même à titre accessoire, la responsabilité d'une Caisse quel que soit son domaine d'intervention. N'est pas exigée la manipulation de fonds afférente aux prestations sociales ou qu'il occupe effectivement un emploi de caissier ou de caissier-payeur (37).

Toutefois, selon l'article R. 122-3 du Code de la Sécurité sociale, le directeur d'une Caisse prend seul les décisions d'ordre individuel, notamment celles relatives à l'avancement du personnel. Le juge ne peut se substituer à l'employeur pour attribuer un rappel de salaire dans le cadre d'un avancement qui n'a pas été obtenu. Il peut seulement accorder des dommages-intérêts en cas d'abus (38).

L'application du principe d'égalité au sein des caisses n'est pas chose aisée comme le relève la doctrine à la lumière d'arrêts dont les solutions sont contradictoires (38 bis). Dans un arrêt du 23 mai 2001 (39), la Cour de cassation a considéré vis-à-vis d'assistantes sociales de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France qu'une stipulation d'un accord collectif était nulle en ce qu'elle aboutissait à une rémunération plus modeste pour les assistantes sociales les plus anciennes. En revanche, dans un arrêt du 3 mai 2006 (39 bis), la solution fut différente : les accords collectifs peuvent, sans violer le principe « *à travail égal salaire égal* », prendre en

(32) Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-70.693.

(33) Cass. soc. 21 juin 2005, Bull. civ. V, n° 213.

(34) Cass. soc. 25 juin 2007, Bull. civ. V, n° 111 à propos d'un inspecteur de recouvrement d'une Urssaf qui avait accompli un stage probatoire pour occuper le poste d'inspecteur régional mutualisé sur la région Limousin. A l'issue du stage, l'Urssaf l'avait informé qu'il serait replacé dans sa fonction antérieure, compte tenu de 32 jours d'absence pendant ce stage (14 jours de congés, 3 d'absence et 15 de RTT). La Cour de cassation a donné raison à l'agent.

(35) Cass. soc. 27 mai 2003, Bull. civ. V, n° 174, J. soc. Lamy 2003, n° 128, p. 27 note N. Rérolle. Une salariée avait été recrutée par la Fédération des organismes de Sécurité sociale du Sud-Est dans le cadre de onze CDD pour remplacer des agents absents.

La Cour de cassation a estimé que leur requalification en un CDI était impossible.

(36) Cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-43.132.

(37) Cass. soc. 2 mars 2011, n° 09-68.008. Dans cette affaire, divers agents, notamment employés en tant que qu'hôtesse d'accueil-agent information, ou technicienne d'accueil ou d'admission et facturation. Les intéressées ont obtenu gain de cause.

(38) Cass. soc. 16 nov. 2004, Bull. civ. V, n° 286 ; Cass. soc. 3 fév. 1993, Bull. civ. V, n° 38.

(38 bis) V. les remarques de M.-F. Bied-Charreton sous Cass. soc. 4 fév. 2009, Dr. Ouv. 2009, p. 235.

(39) Cass. soc. 23 mai 2001, n° 99-41.600, *Mmes X..., Z... et al. c/ CRAMIF*.

(39 bis) Cass. soc. 3 mai 2006, Bull. civ. V, n° 160.

considération pour le calcul des rémunérations le parcours professionnel spécifique de certains salariés bénéficiant d'une promotion. Des agents de sexe féminin ne sont pas dès lors fondées à soutenir qu'elles auraient été victimes d'une inégalité, en violation de ce principe, par rapport à des collègues bénéficiaires d'une promotion. Doivent être déboutées des salariées qui n'étaient pas, au sein d'une caisse, dans une situation identique à celle des agents avec lesquels elles revendiquent une égalité de salaire, au regard des parcours professionnels spécifiques des ces derniers.

Néanmoins, dans un arrêt plus récent du 4 février 2009, la Cour de cassation est revenue à la position qu'elle avait définie en 2001 : compte tenu du principe « à travail égal, salaire égal », le seul fait que des salariées aient été engagées avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne suffit pas à justifier des différences de salaire entre eux. L'employeur peut, il est vrai, démontrer que les différences entre les salariés accomplissant un même travail de valeur égale, reposent sur des raisons objectives, pertinentes qu'il convient au juge de vérifier. Cette solution s'impose dans une affaire où cinq salariées assistantes sociales recrutées par une CAF avaient demandé des rappels de salaires sur le fondement de la Convention collective nationale et du protocole d'accord du 14 mai 1992 portant classification des emplois dans les Caisses. Selon elles, existait une disparité de traitement entre les agents de même qualification, accomplissant le même emploi dans la Caisse. L'avancement plus rapide de celles qui avaient été promues assistantes sociales après le 1^{er} janvier 1993, au moment de l'entrée en vigueur du protocole, n'était en définitive que le résultat de la mise en œuvre du reclassement des emplois, défavorable aux agents déjà dans les fonctions avant l'entrée en vigueur du protocole. La Cour de cassation leur a donné raison (40).

La validation des compétences est importante dans les organismes de Sécurité sociale. Elle est soumise à une

procédure rigoureuse. Si un salarié bénéficie d'un nouveau coefficient de carrière à une certaine date (ex : 1^{er} février 1993) par application du protocole d'accord du 14 mai 1992 portant modification de la classification des emplois des personnels de Caisses, l'employeur peut déclencher le processus de validation prévu par cet accord par exemple en avril 1997 pour l'achever au mois de juillet suivant. Une telle mise en validation intervient de façon régulière selon la Cour de cassation (41).

De plus, viole le Code du travail la cour d'appel qui écarte la prise en compte du temps passé par un agent dans ses fonctions de conseiller prud'hommes pour déterminer une période de validation des compétences prévu par un accord national relatif à la classification des emplois des organismes de Sécurité sociale (42). L'accomplissement d'un mandat de conseiller prud'hommes ne saurait entraîner une diminution de salaire pour l'agent d'une Caisse (43).

En matière de temps de travail, l'application des lois Aubry dans les organismes de Sécurité sociale a, comme on peut l'imaginer, fait naître des litiges. Par exemple, la jurisprudence a retenu que le dispositif de la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 prévoyant une bonification sous forme de repos de 10 % puis de 25 % des heures supplémentaires accomplies entre la 35^e et la 39^e heure, était plus avantageux que leur simple compensation par un repos d'égale durée prévue par l'article 27 de la Convention collective nationale (44).

En outre, suivant l'article 42 de la Convention collective nationale, les agents titulaires victimes d'une affection de longue durée ont droit à leur salaire dans l'hypothèse d'une interruption de travail, au maximum pendant les délais prévus par le Code de la Sécurité sociale, et à la condition de respecter les obligations prévues par ce code et de se soumettre aux contrôles médicaux prévus par le règlement intérieur type. Ce texte ne signifie pas que le maintien de la rémunération par l'employeur soit

(40) Cass. soc. 4 fév. 2009, Bull. civ. V, n° 35 ; Dr. Ouv. 2009, p. 235, note M.-F. Bied-Charreton. Plus précisément, elles faisaient observer qu'en qualité d'agents en fonction au sein de la Caisse lors de la réforme de 1992, et ayant été reclassées en janvier 1993, elles percevaient un salaire moindre par rapport aux agents nommés ultérieurement dans des fonctions identiques à la suite de promotions. Elles ont obtenu gain de cause étant donné qu'aucun élément relatif à la formation, à la nature des responsabilités accomplies ou même à l'ancienneté dans l'emploi ne séparait ces agents qui se trouvaient dans une situation identique.

(41) Cass. soc. 25 mai 2005, Bull. civ. V, n° 183.

(42) Cass. soc. 8 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 7 à propos d'un salarié recruté par une CPAM en tant que fichiste. Sur le fondement de l'accord collectif du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de Sécurité sociale, il se considérait comme victime d'une discrimination. Selon lui, son activité de conseiller prud'hommes n'avait pas été prise en compte pour une période de validation de ses compétences lui permettant d'obtenir un certain grade.

(43) Cass. soc. 25 mai 2005, Bull. civ. V, n° 183. Ce principe s'applique à un salarié qui était rémunéré sur la base de 35 h/semaine alors que l'horaire collectif de la Caisse était de 39 h, les autres agents de l'organisme étant rémunérés sur la base de 35 heures, augmentées de 4 heures avec majoration de 10 %.

(44) Cass. soc. 14 déc. 2005, Bull. civ. V, n° 366. Des juges ne peuvent donc pas accorder aux agents d'une CPAM la rémunération des ces 4 h supplémentaires déjà rémunérées normalement et en outre compensées par le repos légal. En l'espèce, trente et un agents de la CPAM de Thionville avaient demandé à la juridiction prud'homale le paiement de salaire pour les quatre heures supplémentaires accomplies au-delà de la 35^e heure. La Caisse avait maintenu un horaire de 39 heures sans leur accorder, en compensation, le repos de 100 % prévu par l'article 27 de la Convention collective, mais simplement la bonification de 10 % puis de 25 % prévue par la loi Aubry II. Les salariés ont été déboutés de leurs demandes par la Cour de cassation. V. également, Cass. soc. 31 janv. 2006, Bull. civ. V, n° 46.

subordonné à la continuation du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale (45).

Signalons encore que d'après l'article 38 d de la Convention, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou longue maladie sont, lorsqu'ils comportent le maintien de la rémunération, assimilés à du temps de travail. Ils ne peuvent donc pas entraîner la réduction du congé annuel. Par conséquent, si un salarié conserve sa rémunération pendant la totalité de la période d'absence pour maladie, suivant les règles conventionnelles et la réglementation applicable dans l'organisme, cette absence ne peut avoir pour effet d'entraîner la réduction des droits à congés annuels acquis par le salarié (46).

L'arrêt maladie qui intervient après l'acceptation par l'employeur d'une demande de congé sans solde déposée par un agent, mais avant la date de prise d'effet de cet accord, ne modifie pas ce dernier, ni n'en reporte le point de départ. L'employeur n'est pas tenu de payer au salarié le complément conventionnel de salaire au titre de la période de suspension du contrat de travail ayant débuté avec le congé sans solde lorsque le salarié n'avait pas manifesté après l'accord la volonté de renoncer à ce congé (47).

c) Garanties en cas de licenciement

Le licenciement d'un agent est possible, mais entouré de garanties. Selon la jurisprudence, la consultation d'un rouage chargé, en vertu d'une procédure conventionnelle, de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par une Caisse constituée pour le salarié une garantie de fond. Le licenciement prononcé sans que le conseil de discipline n'ait été consulté et n'ait rendu son avis, selon une procédure régulière, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse. viole donc le Code du travail et l'article 53 de la Convention collective nationale du personnel des organismes de Sécurité sociale un arrêt qui décide que le licenciement était justifié, après avoir relevé que le conseil de discipline avait statué à la majorité simple de ses membres et sans rédiger de conclusions, contrairement aux exigences de ce texte (48).

Lorsqu'un litige, en rapport avec le contrat de travail, oppose une Caisse de Sécurité sociale à l'un de ses agents, et que l'instance a été engagée par la Caisse, le salarié n'est pas tenu d'appeler à l'instance le préfet de région, alors même qu'il a formé une demande reconventionnelle contre la Caisse (49). Le Code de la Sécurité sociale (art. L. 151-1) ne prévoit la mise en cause du préfet de région que dans les litiges qu'il énumère, vis-à-vis des Caisses sur lesquelles cette autorité exerce les pouvoirs de tutelle. La CNAMTS ne figure pas dans cette énumération (50). Le défaut de mise en cause du préfet de région ne constitue qu'un vice de forme dans le cadre du licenciement d'un agent d'une Caisse. La nullité qui en résulte peut être couverte en tout état de la procédure par une régularisation par application de l'article 115 du Code de procédure civile. Une Cour d'appel n'est donc pas fondée à prononcer la nullité de la procédure alors que le préfet avait été appelé à l'instance se poursuivant devant elle (51).

L'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, ou qui considère celui-ci comme rompu du fait du salarié, doit procéder à un licenciement. A défaut, la rupture constitue un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. De plus, aucun salarié ne peut faire l'objet d'un licenciement compte tenu de son état de santé ou de son handicap, sauf si le médecin du travail a constaté l'inaptitude. En l'absence d'une telle constatation par ce médecin, le licenciement est nul. Par voie de conséquence, lorsque la Convention collective nationale (art. 44) prévoit une radiation des cadres, celle-ci s'analyse en un licenciement fondé exclusivement sur l'état de santé et donc nul (52).

B. Les institutions représentatives du personnel

Il existe, dans les Caisses de Sécurité sociale, des institutions représentatives à l'image de toute entreprise. Par exemple, selon le Code du travail (art. L. 2121-1, 5°), la représentativité des organisations syndicales est déterminée suivant l'audience réalisée en fonction des niveaux de négociation. Selon l'article L. 2122-1, sont

(45) Cass. soc. 30 juin 2004, Bull. civ. V, n° 191, à propos d'une salariée engagée par la CRAMIF d'Ile de France en qualité de dactylo, promue comptable 4 années plus tard.

(46) Cass. soc. 3 nov. 2005, Bull. civ. V, n° 310.

(47) Cass. soc. 21 mai 2008, Bull. civ. V, n° 111. Affaire dans laquelle une salariée de la CPAM de l'Aube avait demandé un congé sans solde sur le fondement de l'article 40 de la Convention collective des organismes de Sécurité sociale.

(48) Cass. soc. 16 janv. 2001, Bull. civ. V, n° 9. Un salarié avait été licencié par une CPAM, après avis du conseil de discipline pris d'une manière non conforme à la Convention collective nationale.

(49) Cass. soc. 19 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 15.

(50) Cass. soc. 30 mars 2005, Bull. civ. V, n° 114. Par conséquent l'article R. 123-3 dans sa rédaction applicable au litige ne s'applique pas à ses salariés.

(51) Cass. soc. 27 janv. 2010, Bull. civ. V, n° 24, JCP S 2010, n° 11, p. 38 note S. Brissy. A propos d'un agent féminin licenciée par une CAF. Elle avait contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale. L'employeur (la CAF) avait soulevé la nullité de la procédure mise en œuvre devant le Conseil de prud'hommes au motif que le préfet n'avait pas été appelé à l'instance. Les premiers juges avaient débouté, de ce fait, la salariée de ses demandes. La Cour de cassation remet en cause cette analyse, d'autant que le préfet avait été appelé en cause d'appel : le défaut, au départ, de mise en cause du préfet n'est qu'un vice de forme qui peut être régularisé. Dans le même sens : Cass. soc. 24 fév. 2009, Bull. civ. V n° 49, Dr. Ouv. 2009 p. 229, n. E. Richard.

(52) Cass. soc. 25 fév. 2009, Bull. civ. V, n° 51. La Cour de cassation a cassé une décision qui avait admis que la radiation des cadres d'une salariée de la Sécurité sociale ne pouvait constituer un licenciement.

représentatives dans l'entreprise ou l'établissement les organisations syndicales qui répondent aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel. Par conséquent, l'audience obtenue par les organisations syndicales aux élections des DP ne peut être retenue pour apprécier leur représentativité que s'il n'y a pas eu dans l'entreprise d'élection au CE ou à la DUP permettant de mesurer cette audience. La solution a été admise dans une affaire dans laquelle une personne avait été désignée en tant que déléguée syndicale dans une union de recouvrement. La Cour de cassation admet l'annulation de cette désignation étant donné que le syndicat concerné n'avait pas présenté de candidat aux élections des membres du CE et avait obtenu 100 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des DP (53).

De plus, un syndicat qui a présenté des candidats aux élections professionnelles n'est réputé adhérer au protocole préélectoral qu'il n'a pas signé que dans la mesure où il n'a pas exprimé de réserves. Lorsque le tribunal d'instance a constaté que les syndicats demandeurs avaient, dès la présentation de candidats lors d'élections au sein d'une structure de Sécurité sociale, émis des réserves et intenté une action pour contester le nombre d'établissements résultant du protocole, cette juridiction peut valablement décider qu'ils sont recevables à contester la régularité des élections (54).

Les instances syndicales statutaires bénéficient de certains avantages. Tel est, par exemple, le cas d'une instance syndicale statutaire visée par le règlement applicable à l'UGECAM d'Ile de France (Union pour la gestion des établissements des Caisses primaires d'assurance maladie), étendant l'octroi d'un avantage conventionnel permettant au représentant de l'organisation syndicale représentative dans l'organisme de bénéficier d'un congé payé exceptionnel pour assister à ses réunions (55).

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit représentative ou non, ne peuvent présenter qu'une liste de candidats, par collège, à l'occasion des élections dans l'entreprise. Cette solution a été retenue dans le cadre d'élections professionnelles au sein d'une union de recouvrement. Dans le collège des cadres, une liste avait été présentée par deux syndicats affiliés à la même confédération. Selon la Cour de cassation, une seule liste peut être présentée dans le collège (56).

Notons du reste que lorsqu'un inspecteur du travail est saisi à la suite d'une impossibilité d'accord sur la répartition du personnel entre les collèges (et des sièges) compte tenu des diverses catégories de personnel d'une CPAM, il doit procéder à cette répartition en appréciant la nature des fonctions exercées par les intéressés en prenant en considération les catégories prévues par le règlement intérieur type du 19 juillet 1957 qui a le caractère d'un accord collectif (57).

II. Règles particulières à certains agents

Les agents de direction et les agents comptables (A.) relèvent d'une convention particulière en date du 25 juin 1968 (58). Il existe également une convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la Sécurité sociale (B.), intervenue après une certaine évolution (59).

A. Les agents de direction et agents comptables

Pour le personnel de direction, des règles particulières sont prévues, notamment l'inscription sur une liste d'aptitude aux emplois de direction. C'est une commission placée auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale

(53) Cass. soc. 13 juil. 2010, Bull. civ. V, n° 176.

(54) Cass. soc. 8 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 6. En l'espèce, divers syndicats et notamment le syndicat CGT de la CPAM du Val-de-Marne avaient saisi un tribunal d'instance afin de voir les élections des délégués du personnel organisées dans les cadres distincts des services centraux et dans diverses circonscriptions administratives de l'organisme. Les requêtes des syndicats étaient recevables.

(55) Cass. soc. 12 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 6. Le règlement intérieur type des Caisses de Sécurité sociale applicable à l'UGECAM prévoit dans sa rédaction en vigueur lors du litige, pour l'application de la Convention collective nationale, la participation aux réunions des instances syndicales dont le représentant est membre.

(56) Cass. soc. 22 sept. 2010, Bull. civ. V, n° 184, Dr. Ouv. 2010 p. 655, n. F. Petit.

(57) CE 11 juin 1982, n° 23670, CPAM du Puy-de-Dôme : sauf accord contraire des parties, il existe un collège des cadres et un collège des employés (Rgt 1957, I, d.).

(58) Signée entre, d'une part la Fédération nationale des organismes de Sécurité sociale et l'Union nationale des Caisses d'allocations familiales et, d'autre part, diverses organisations syndicales d'agents.

(59) Applicable aux médecins-conseils, chirurgiens dentistes-conseils et les pharmaciens-conseils du régime général. Selon plusieurs dispositions du Code de la Sécurité sociale (CSS, art. L. 123-1, L. 224-7 et L. 315-7 dans leur rédaction alors applicable), les règles statutaires applicables aux praticiens-conseils du service du contrôle médical ne pouvaient être légalement édictées que par décret ou par des mesures réglementaires prises sur le fondement du décret statutaire. Dès lors, les conditions de cessation anticipée d'activité de ces praticiens ne pouvaient légalement être définies par voie de convention conclue entre la Caisse nationale d'assurance maladie et les organisations syndicales, alors même que le décret fixant le statut de ces agents ne comportait pas de dispositions en cette matière : v. CE 28 juil. 1999, n° 188060, Sylvain X... L'article L. 224-7 prévoyait jusqu'en 2004 l'existence d'un statut de droit privé fixé par décret.

arrête chaque année cette liste d'aptitude. Le candidat dont l'inscription n'a pas été retenue par la commission peut formuler une réclamation dans les quinze jours. Après examen de la réclamation, la commission peut inscrire le candidat sur cette liste. Ce recours gracieux présente le caractère d'un recours obligatoire préalable à la saisine du juge administratif (60).

Le juge administratif est compétent pour connaître d'un recours contre la décision par laquelle la commission compétente fixe la liste d'aptitude aux emplois d'agent de direction et d'agent comptable des organismes de Sécurité sociale prévue à l'article R. 123-45 du Code de la Sécurité sociale (61).

Le personnel de direction d'une Caisse peut être licencié. Tel est le cas, par exemple, d'un salarié d'une CPAM qui assume les fonctions de directeur d'un centre de soins et de réadaptation, à la suite de faits de harcèlement sexuel à l'encontre d'une employée de l'établissement. La Convention collective nationale prévoit le respect par l'employeur d'une procédure disciplinaire (art. 48 et s.). D'une part, si un changement d'affectation décidé par l'employeur est une mesure provisoire, prise dans l'attente d'une décision pénale définitive et l'avis du conseil de discipline en raison de la gravité des faits, il s'agit d'une mesure conservatoire qui n'interdit pas une sanction ultérieure. D'autre part, quand la procédure protectrice des droits du salarié a été mise en œuvre par l'employeur, l'absence d'avis du conseil de discipline (résultant du fait que ses membres n'ont pu se départager), n'a pas pour effet de mettre en échec le pouvoir disciplinaire de l'employeur et de rendre irrégulière la procédure de licenciement (62).

Les dispositions qui instituent une responsabilité pécuniaire et personnelle des agents comptables des

organismes de Sécurité sociale touchent aux principes fondamentaux des obligations civiles. Elles relèvent par conséquent de la compétence de la loi. Elles touchent également, en tant qu'elles affectent la portée du lien de subordination de ces agents qui, à l'exception des agents comptables des Caisses nationales, sont des salariés de droit privé vis-à-vis de la Caisse, aux principes fondamentaux du droit du travail (63).

B. Les médecins-conseils du contrôle médical

Il résulte de la combinaison de divers textes (64) que bien que la Caisse nationale d'assurance maladie soit un établissement public administratif, les personnels de cette Caisse appartenant aux échelons régionaux et locaux du contrôle médical se trouvent dans la situation de salariés de droit privé titulaires d'un contrat de travail. Cette solution s'impose alors même que leurs fonctions impliqueraient leur participation directe à l'exécution du service public. Le Tribunal des conflits en déduit donc la compétence judiciaire pour connaître des contestations qui les oppose à leur employeur au sujet de leur situation individuelle (65).

Si les praticiens-conseils chargés du contrôle médical du régime général sont placés sous un statut de droit privé, le juge administratif est compétent pour statuer sur les recours dirigés contre les concours organisés en vue de leur recrutement (66). En revanche, les juridictions judiciaires sont compétentes pour connaître des litiges relatifs à la situation individuelle de ces praticiens qui sont des agents de la Caisse nationale d'assurance maladie soumis à un statut de droit privé (67).

Thierry Tauran

(60) CE 15 fév. 2002, n° 237777, Serge X...

(61) CE 26 juil. 1996, n° 164047, Bernard Z...

(62) Cass. soc. 20 déc. 2006, Bull. civ. V, n° 391.

(63) CE 28 avril 2004, n°246941, *Association nationale des dirigeants des agences comptables*, RDSS 2004, p. 661 obs. X. Prétot.

(64) Art. 60 de l'ord. n° 67-706 du 21 août 1967 ; art. 7 du D. n° 68-401 du 30 avril 1968.

(65) Trib. confl. 8 nov. 1982, n° 02266, *Service du contrôle médical de la région Sud - Est*.

(66) CE 3 mars 1997, n° 122961, Raymond X...

(67) CE 18 janv. 1980, n° 07164, sieur X...

Conseil de prud'hommes

Agir et réagir au procès prud'homal

par Daniel Boulmier

Lamy Axe Droit - 2011 - 494 pages - 45 euros