

La Poste : un usage excessif et illégal des CDD

(à propos d'un jugement du 21 juin 1999 du Conseil des Prud'hommes de Laon)

par Patrice Lion, Educateur PRUDIS CGT

Un annotateur de la revue, commentant la décision de la Cour d'Appel de Pau du 30 mars 1998 qui avait requalifié à temps plein un prétendu contrat de travail intermittent conclu entre La Poste et M. Cazaubon, s'interrogeait sur les pratiques du secteur des Postes et Télécommunications et posait la question de savoir s'il n'y avait pas lieu de l'assimiler à un "laboratoire antisocial de la précarité" (1).

Depuis lors, les "géniaux laborantins" et "hommes de lettres" de la Direction Postale ont progressé dans leurs recherches et, sans doute animés du désir de contribuer par leur style au progrès de la civilisation du travail, ont mis au point une formule pour produire dorénavant en série "l'œuvre" de précarité qui jusqu'alors ne semblait qu'expérimentale, oblitérant par là-même, par un coup de force, les dispositions protectrices tant des articles 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et 3 de l'annexe appelée : "autres personnels" à la Convention Commune à La Poste et à France Télécom signée le 4 novembre 1991 que subsidiairement les dispositions du Code du Travail relatives au travail à durée déterminée et à temps partiel, spécialement les articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 212-4-2.

C'est un remarquable travail réalisé par le syndicat C.G.T.-P.T.T. Picard du département de l'Aisne qui a fait apparaître le "carnage" social, à proprement parler (2).

I. - DE L'ESTHÉTISME DU DISCOURS FORMALISÉ DES LOIS...

L'article 2 du chapitre 1^{er} de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation de La Poste définit les trois missions dévolues à cet exploitant public qui fondent son objet

"(...)

- (...) assurer le service public du courrier sous toutes ses formes ainsi que celui du transport et de la distribution de la presse bénéficiant du régime spécifique prévu par le code des Postes et Télécommunications ;
- (...) assurer dans le respect des règles de la concurrence, tout autre service de collecte, de transport et de distribution d'objets et de marchandises ;
- (...) offrir, dans le respect des règles de la concurrence, des prestations relatives aux moyens de paiement et de transfert de fonds, aux produits de placement et d'épargne, à la gestion des patrimoines, à des prêts d'épargne logement et à tous produits d'assurance. La Poste gère le service des chèques postaux et, pour le compte de l'Etat la Caisse Nationale d'Épargne (...).

Ces trois domaines d'activité, qu'ils ressortissent d'une mission de service public ou d'une finalité marchande, correspondent, par conséquent, aux presta-

tions normales et permanentes servies par l'exploitant public pour l'accomplissement habituel desquelles les termes de l'article 29 de la loi du 2 juillet 1990 précitée prévoient, comme le rappelle au demeurant le Tribunal des Conflits (3) que les personnels nécessaires doivent être ceux qui sont soumis au statut général de la fonction publique.

Certes, les dispositions de l'article 31 de la même loi énoncent que "lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient, les exploitants publics peuvent employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels, dans le cadre des orientations fixées par le contrat de plan".

A cet égard, la Convention Commune du 4 novembre 1991 (4), prise précisément en application de l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990, énonce en son article 22 que les agents contractuels sont embauchés par contrat écrit, à durée déterminée ou indéterminée. En outre, l'annexe intitulée "autres personnels" à ladite Convention Commune stipule au chapitre 2, article 3 que :

"Le contrat à durée indéterminée correspond à un besoin permanent pour des raisons d'organisation des services prévoyant éventuellement l'exercice d'activités différentes au sein d'un même contrat" (alinéa 1^{er})

(1) Arnaud de Senga, D.O. février 1999, Pages 70-71.

(2) Le vocable "carnage" constituerait probablement la forme normanno picarde de "charnage". Il signifie par extension destruction et dévastation. (Voir le Petit Robert de la langue française).

(3) 7 décembre 1998, Soffray contre La Poste, req. n° 3079, A.J.F.P. mai-juin 1999.

(4) Devenue effective à compter du 13 novembre 1991.

et que :

“Le contrat à durée déterminée correspond à un besoin occasionnel ou saisonnier limité dans le temps” (alinéa 2).

Mais il résulte de la combinaison des textes qui précèdent que le recours par l'exploitant public aux agents contractuels ne constitue d'abord qu'une simple faculté qui ne doit en aucune manière, par un effet d'aubaine ou de substitution, entraver ou limiter le recrutement d'agents relevant de la fonction publique d'Etat. (5)

Ensuite, qu'il s'agisse du régime des contrats à durée indéterminée ou de celui des contrats à durée déterminée, deux conditions cumulatives, l'une posée par le législateur, et qui est commune aux deux régimes, l'autre posée par la convention collective, et qui est distincte selon le régime, doivent dans les deux cas être remplies afin que le recours par l'exploitant public à la forme atypique du contrat soit licite.

Concernant, d'abord, le recours au contrat à durée indéterminée, celui-ci doit correspondre à un besoin permanent pour des raisons d'organisation des services prévoyant ou non l'exercice d'activités différentes (article 3, alinéa 1^{er} de l'annexe “autres personnels à la Convention Commune”). Encore faut-il que les raisons d'organisation des services et l'exercice des activités invoquées revêtent un caractère particulier ou spécifique (article 31 de la loi) (6).

Concernant, d'autre part, le recours au contrat à durée déterminée, le même raisonnement devrait valoir, sauf à substituer à la notion de besoin permanent dans les services postaux celle de besoin occasionnel ou saisonnier.

Autant dire que dans les deux cas de figure, contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, la particularité des contraintes du service ou la spécificité de la fonction justifiant le recours à l'une ou à l'autre forme de contrat doivent être strictement définies, significatives, démontrées, expressément indiquées dans le document contractuel et s'écarter manifestement des conditions normales de production et d'exécution des missions postales telles que définies à l'article 2 de la loi relative à l'organisation de La Poste, c'est-à-dire ne pas correspondre aux fonctions statutaires et aux cadres d'emplois auxquels se réfère l'article 29 de la même loi.

Dès lors, s'agissant plus particulièrement du régime des contrats à durée déterminée, et parce que le contrat-type prévu par La Poste dans ce cas renvoie expressément aux articles L. 122-1 et suivants de Code du Travail, il se déduit que les dispositions de l'article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 sont beaucoup plus restrictives que celles de la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 codifiées à l'article L. 122-1-1 du Code

du Travail fixant les cas de recours autorisés au contrat à durée déterminée de droit commun.

En effet, si La Poste peut se prévaloir des dispositions de ce dernier article codifié, spécialement des alinéas 1^{er} et 2^e, c'est-à-dire en vue de remplacer un salarié absent ou d'une manière plus générale, dont le contrat de travail est suspendu (7), ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, c'est en confinant ces cas de recours aux seuls emplois dont la spécificité est avérée ou répondant légitimement à des exigences particulières des services.

Par conséquent, il y a lieu d'exclure le recours au contrat à durée déterminée pour répondre à un accroissement temporaire d'activité ou pourvoir un remplacement provisoire sur des emplois, par exemple, de facteur, de guichetier, d'agent de collecte, d'agent de cabine, d'agent trieur, etc., puisque ces fonctions, loin de revêtir un caractère spécifique ou de relever d'exigences particulières à l'organisation des services, constituent, bien au contraire, des emplois statutaires dont la nature correspond précisément aux exigences d'ordre général et habituelles tirées des missions normales et permanentes de l'exploitant public.

Une telle prohibition est, au demeurant, rappelée, dans de trop rares moments de sagesse, par la direction postale au paragraphe III de l'annexe à la note de service n° 87 du 10 avril 1992 qui précise :

“Il (le CDD) ne doit pas se substituer aux moyens de remplacement permanents des services, constitués notamment par le volant de remplacement des établissements ou les équipes d'agents roulants”.

C'est, par conséquent, et à s'en référer aux textes, d'une manière très résiduelle et exceptionnelle que des agents sous contrat à durée déterminée devraient être recrutés dans les services postaux.

Encore que ce régime d'emploi précaire aurait dû plus complètement se faire la malle, postalement parlant, du fait de l'intervention récente de ce que d'aucuns conviennent d'appeler les “partenaires sociaux” pour éponger la petite flaque de précarité légale persistante dans laquelle auraient encore pataugé quelques agents en mal d'insertion professionnelle.

En effet, l'accord d'entreprise signé le 12 juillet 1996 entre La Poste et certains syndicats, rappelé dans la circulaire postale du 28 août 1996, prévoit sans aucun humour :

“(…) des mesures destinées à permettre aux agents contractuels de droit privé d'être des partenaires de l'entreprise publique”

Le préambule de l'accord expose que :

“C'est dans le cadre de l'application de la convention commune et de la mise en œuvre effective du droit

(5) Ainsi que le soulignait l'avocat général dans ses conclusions à propos du contentieux qui opposait Mine Soffray à La Poste et qui a fait l'objet de la décision du Tribunal des Conflits évoquée plus haut, La Poste n'est autorisée à recruter des contractuels qu'à titre exceptionnel. Voir l'hebdo/-V.O. n° 2865/304 du 23 juillet 1999, rubrique juridique et Droit Social, avril 1999, page 359 et s.

(6) La loi envisage en effet les deux conditions qu'elle pose, à

savoir les exigences particulières des services, d'un côté, la spécificité des fonctions, de l'autre, comme des conditions alternatives.

(7) Sauf pour fait de grève, cela va sans dire. Voir article L. 122-3 du Code du Travail.

(8) Source - syndicat départemental C.G.T.-P.T.T. de l'Aisne sur la

du travail à La Poste que s'inscrit l'accord d'entreprise pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels à La Poste.

En préalable, les signataires soulignent que le recrutement d'agents contractuels relevant de la convention commune La Poste - France Télécom s'inscrit dans une trajectoire d'emploi à La Poste dont le contenu sera négocié entre l'exploitant et les organisations syndicales d'ici la fin de l'année 1996".

"En outre, le présent accord prévoit d'engager un plan ambitieux, sur deux années, de stabilisation des

emplois contractuels à La Poste par la réduction du nombre de CDD, la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée".

Le principe de la réduction de la précarité à La Poste est, au demeurant, réaffirmé à l'article 13 de l'accord :

"La Poste et les organisations syndicales signataires entendent lutter contre la précarité d'emploi de certains agents contractuels. Stabiliser cet emploi est donc une action prioritaire à La Poste".

Le retour à la réalité apparaîtra saisissant pour le lecteur perspicace.

II. - AUX PRATIQUES SYSTEMATIQUES D'UTILISATION PARFAITEMENT ILLEGALE DES CDD PAR LA DIRECTION POSTALE

L'application faite par l'exploitant public de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 et des textes subséquents apparaît manifestement détournée de l'objectif recherché de limiter les emplois précaires puisqu'elle aboutit, sur le seul département de l'Aisne à l'utilisation d'environ 250 agents sous le régime des contrats à durée déterminée pour la seule année de 1998, qui plus est à temps partiel non choisi pour la plupart d'entre eux, représentant 70 emplois équivalent temps complets et 12 % du personnel d'exécution (8).

Conscientes de l'utilisation abusive et frauduleuse de ces contrats par la Direction Postale de Laon et des conséquences sociales désastreuses qu'elle induit sur les conditions de vie de ces agents transformés en travailleurs pauvres et instables, deux délégations, l'une composée des représentants du syndicat C.G.T. - P.T.T. du département, l'autre regroupant des agents contractuels du bureau de Laon R.P., s'en étaient entretenues conjointement avec des représentants de la Direction locale le 27 octobre 1998.

Il ressort de la lecture du compte-rendu (9) de la réunion qui s'était alors tenue entre les différents protagonistes que :

" (...)

- *Sur l'avenir des contractuels en CDD", à la question posée par les deux délégations, l'une syndicale et l'autre d'agents contractuels de "connaître le devenir proche des contractuels utilisés de façon régulière et conséquente à Laon R.P.," estimant "que les contrats sont dans l'ensemble entachés d'irrégularités" et demandant "l'intégration des CDD en CDI", le Directeur du Groupement Postal du Laonnais précisait "que cette éventualité ne (pouvait) être envisagée en l'état".*

C'est dans l'ensemble de ces circonstances que quatre agents contractuels particulièrement décidés à en découdre avec la Direction Postale pour avoir été confinés en toute illégalité dans une situation de margi-

nalité professionnelle sont intervenus sur la scène prud'homale, soutenus par l'intervention volontaire de la Fédération C.G.T. - P.T.T.

Les quatre plaignants étaient liés avec l'exploitant public jusqu'à la date des jugements intervenus par une relation de travail précaire.

Ils avaient, en effet, été invités par La Poste à conclure successivement et respectivement, sous l'emprise de la dépendance économique, la bagatelle de 40, 72, 80 et 159 contrats de travail dont la durée avait varié, selon le cas, d'une simple journée à quelques semaines.

L'objet du recours par l'exploitant public à cette pléthore de CDD était quasiment constant, à savoir pourvoir au remplacement prétendu d'agents soi-disant absents sur des emplois statutaires de facteur, d'agent de collecte ou trieur, d'agent de cabine, guichetier, caissier, etc., et très accessoirement pallier un surcroît d'activité supposé.

Les quatre agents contractuels avaient introduit les demandes suivantes devant le Conseil de Prud'hommes de Laon :

A) La requalification de la succession des CDD conclus avec les plaignants en CDI de droit commun

Au cours de l'audience, un moyen décomposé en deux branches était développé au soutien de cette demande :

Dans la première branche, il était relevé que les éléments de la cause laissaient apparaître que les plaignants avaient dû conclure des CDD successifs au motif constant de remplacement sur des postes pour lesquels il existe des cadres d'emplois nettement définis dans le statut de la fonction publique postale.

C'était dire que ces emplois, loin de répondre à des exigences particulières de l'organisation des services ou à certaines fonctions spécifiques, comme prévues à

base des données fournies par la Direction Départementale de La Poste. Du reste, rien n'autorise à penser que la situation observée sur ce département constituerait, selon une expression choquée dans les milieux patronaux, "un cas isolé". Bien au contraire, dans une lettre du 28 juillet 1999 adressée à Christian Pierret, Secrétaire d'Etat à l'Industrie, le Député de

l'Aisne, Jacques Desallangre, indique que les "contractuels précaires seraient au total plus de 20 000" à La Poste au plan national.

(9) Compte rendu de la réunion précitée, 5^e paragraphe, page 2.

(10) Il semblerait que les deux exploitants publics (La Poste et

l'article 31 de la loi n° 90-562 du 2 juillet 1990, s'inscrivaient, au contraire, au cœur même de l'organisation générale et normale des services regroupant la mission régulière et ordinaire du service public du courrier, du transport et de la distribution de la presse, mission permanente telle que visée à l'article 2 de la même loi.

Dès lors, La Poste ne pouvait pas, sans méconnaître les dispositions de l'article 3, alinéa 3 de l'Annexe "autres personnels" à la Convention Commune du 4 novembre 1991, conclure des CDD pour pourvoir au remplacement d'agents absents, fut-il temporaire, sur des emplois ayant un caractère à la fois statutaire et permanent.

Lesdites loi et convention collective réservent, en effet, le cas de recours aux CDD à La Poste aux seuls emplois spécifiques ou répondant à des exigences particulières des services, encore que ces emplois doivent correspondre à un besoin par nature occasionnel ou saisonnier.

Qui plus est, les dispositions de l'article L. 122-1-1 du Code du Travail, d'ailleurs moins favorables aux agents, ne pouvaient trouver application, en l'espèce, du fait du douteux montage opéré par l'exploitant public ayant consisté à faire conclure aux plaignants sur une période s'échelonnant sur plus d'un an pour certains, voire plus de deux ans pour les autres, des séries de CDD, fussent-ils discontinus, ayant quasiment tous pour objet et pour effet le remplacement systématique et répété sur des emplois permanents, fussent-ils différents, opération irrégulière qui ne pouvait masquer le caractère permanent des remplacements sur des emplois eux-mêmes permanents.

Au demeurant, qu'ils aient eu à se prononcer sur des remplacements temporaires d'agents ou des surcroûts exceptionnels d'activité (10), les nombreux conseils de Prud'hommes (11) qui ont été amenés à requalifier en durée indéterminée des relations de travail précaires établies par La Poste ou France Télécom, qui relèvent des mêmes textes et les exploitent tout autant irrégulièrement, n'ont pas manqué de déboucher d'identiques pratiques blâmables en matière de recours aux CDD :

- *"Attendu qu'une entreprise ne saurait utiliser des contrats à durée déterminée pour ce motif (accroissement d'activité) de façon habituelle, cette utilisation laissant alors présumer de l'existence d'emplois permanents non pourvus par des salariés en CDI dans l'entreprise"*

France Télécom) aient chacun leur "chasse ou domaine gardés", La Poste se réservant le premier cas de recours et France Télécom invoquant davantage le second.

(11) 132 recours pour la seule année 1998 - Source La Poste

(12) C.P.H. Toulouse, 23 juin 1998, B. Noguera contre France Telecom.

(13) C.P.H. Dijon, 4 septembre 1998, C. Viardot contre La Poste.

(14) L'un des conseils de La Poste, s'était plaint, au cours d'une instance ultérieure, d'un trop grand absentéisme dans les services postaux, laissant entendre que c'était la cause du recours répété par l'exploitant public aux CDD. Pourtant, les motifs d'absence des agents indiqués dans les contrats de remplacement apparaissaient parfaitement légitimes et correspondaient à des droits particulièrement protégés : absence

"Attendu qu'une entreprise constamment en surcroît d'activité est une entreprise dont l'effectif est insuffisant" (12).

- (...) *La Poste précise en outre qu'elle ne peut pallier intégralement les absences de son personnel à l'aide du seul personnel permanent, alors qu'elle doit répondre à une mission de service public (...)"*
"Attendu qu'il y a lieu de constater que (l'utilisation de) l'intéressé correspond à un emploi permanent (...)" (13).

C'est également dans ce sens que le Conseil de Prud'hommes de Laon a motivé sa décision de requalification :

- *"Attendu que la fréquence et l'ampleur des contrats à durée déterminée démontrent que La Poste a un besoin permanent d'agents remplaçants pour assurer correctement sa mission"*.

Ces différents constats judiciaires tendent à démontrer que La Poste a réduit ou supprimé subrepticement le volant d'agents statutaires chargés précisément de pourvoir au besoin de remplacement d'agents absents dans les services. Pourtant, dans un organisme public de la taille de La Poste, compte tenu de l'importance de l'effectif du personnel à gérer, ce besoin est constant en vertu de la loi des nombres (14).

Dans la deuxième branche du moyen, il était relevé, avec un peu de consternation quand même, que le parcours contractuel des plaignants était jalonné de manœuvres dolosives et frauduleuses ourdies par la Direction Postale.

Le plus souvent, la qualification et/ou l'emploi réellement occupé par les plaignants ne correspondaient absolument pas à la définition formelle qui en était donnée dans le CDD dont le recours aurait été justifié, selon la Poste, par l'absence supposée de l'agent à remplacer. L'indication de l'identité de ce dernier portée dans le document contractuel constituait alors une pure affabulation.

Parfois, la Direction Postale invitait les plaignants à renouveler leur relation de travail pour une courte durée sans qu'un contrat ne fût rédigé.

Ou bien, au contraire, elle établissait un écrit "bidon" pour une durée déterminée ne couvrant que formellement une période d'emploi au cours de laquelle les plaignants n'avaient en réalité aucune relation de travail

pour maladie et droit à la santé ; autorisation spéciale d'absence et droit syndical ou droit à la représentation du personnel ; dépassement d'horaires et droit au repos ; vacances et droit aux congés payés ou encore congé maternité et droit à la reproduction (faut-il l'affirmer ?)

Cet avocat, un peu tartuffe en l'occurrence, voulait-il signifier aux juges que les postiers abuseraient du droit à la santé ou du plaisir tiré de l'exercice des autres droits ci-dessus énumérés ?

On imaginera aisément que la cinquantaine de postiers présents dans le prétoire n'ont pas apprécié la bouffonnerie. Mais il fallait probablement imputer ce reproche maladroit au fait que cette instance, un "référé-surprise", avait contrarié le profanateur en l'obligeant à revenir de Corse où il passait ses vacances, délicieuses sans doute!

avec l'exploitant public, l'opération fictive ayant seulement pour objet de justifier, sur un plan administratif et comptable, les heures de travail effectuées au cours d'une période antérieure pour laquelle aucun contrat n'avait été rédigé.

Parfois encore, les CDD n'étaient pas soumis à l'examen des plaignants et étaient signés en leur lieu et place par un agent de la Direction des Ressources Humaines, "pour gagner du temps", leur était-il précisé !

Non suffisant, il était également relevé que le rapprochement des contrats des agents faisait ressortir que deux d'entre eux étaient censés remplacer un même agent prétendument absent sur une période identique.

Enfin, et c'est le comble, il est arrivé que l'exploitant public recoure à la formule du CDD pour remplacer un agent dont la relation de travail était suspendue... pour fait de grève (15).

Plusieurs éléments probatoires attestaient de ces pratiques déviantes : 29 attestations émanant d'agents statutaires, au nombre desquelles figuraient celles de ceux prétendument remplacés, le planning de présence du personnel et le cahier d'hygiène et de sécurité du travail.

C'est donc en violation des articles L. 122-1-1 (1^{er}), L. 122-1-1 (3^e) et L. 122-3-1 du Code du Travail que nombre de ces contrats à durée déterminée ont été utilisés par La Poste.

Une telle fraude constitue par ailleurs l'infraction pénale visée à l'article L. 152-1-4 du Code du Travail (16).

Sous quelque grief qu'on l'envisage, la requalification en contrat à durée indéterminée de la relation de travail atypique des quatre plaignants devait s'imposer en vertu de l'article L. 122-3-13, alinéa 1^{er} du Code du Travail qui énonce que :

- *"Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 122-1, L. 1221-1, L. 122-3, L. 122-3-1, alinéa 1^{er} (...) est réputé à durée indéterminée."*

La requalification devait intervenir rétroactivement en se plaçant à la date à laquelle la première irrégularité était relevée par le juge.

Et compte tenu de la continuité du lien contractuel qui caractérise la relation de travail de droit commun, la requalification devait emporter, de plein droit, le versement aux plaignants des compléments de salaires correspondant aux interruptions successives et rétrospectivement non fondées de l'obligation patronale de la fourniture du travail et de la rémunération afférente, interruptions qui étaient à priori consécutives à l'échéance des différents contrats sur la période considérée et qui n'auraient pas eu lieu d'être si l'exploitant public, s'en référant honnêtement aux textes, n'avait pas cherché à tricher et à manifester sa parfaite mauvaise foi.

B) La requalification à temps complet des agents prétendument à temps partiel

Le modèle de CDD imposé par La Poste aux plaignants prévoyait, en son article 4, une durée de travail à temps incomplet, le plus souvent quelques heures de travail réparties sur un ou plusieurs jours.

Chacun des contrats signés, pris isolément en vertu de son autonomie formelle et apparente, pouvait sembler conforme à la réglementation régissant la durée de travail à temps partiel, aucun ne dépassant à lui seul, selon les dispositions de l'article L. 212-4-2, alinéa 3 du Code du Travail, les quatre cinquièmes de la durée de travail mensuelle fixée conventionnellement à 37 heures à La Poste (17), encore moins les quatre cinquièmes de la durée de travail annuelle (18) s'agissant des agents contractuels occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées (même article, alinéa 4).

Cependant, l'appréciation comptable de la durée mensuelle ou annuelle, selon le cas, du travail effectif doit pouvoir traverser toutes les formes de travail, que la relation soit continue ou discontinue, permanente ou intermittente, à durée déterminée ou indéterminée.

Dès lors, l'agglomération mensuelle ou annuelle du pullulement des CDD conclus avec les plaignants, dont au demeurant il était demandé au Conseil de Prud'hommes la requalification en CDI, devait permettre de reconstituer le cadre d'appréciation légal de la durée du travail effectivement réalisée par ceux-ci (19).

(15) Ces pratiques et leur variété auraient-elles pesé lors de la remise des prix du dernier "trophée R.H. national" ? En effet, le "journal d'entreprise": "Jours-Poste 02" de juin 1998, dans un article intitulé: "Quatre responsables se distinguent", fait valoir qu'"une fois de plus, La Poste de l'Aisne est à l'honneur, Elle obtient la 11^e place du trophée R.H. national. Un responsable des ressources humaines du Groupement du Laonnais et trois de la Direction sont primés". L'article poursuit: "Depuis trois ans, l'opération "trophée R.H." récompense les équipes des ressources humaines en département". "L'objectif de ce challenge (...) est de valoriser la capacité des responsables R.H. à répondre aux besoins des agents et aux attentes de La Poste. La qualité de la démarche et la mesure des résultats sont jugés simultanément". "Pour la Direction, (...) (V.A.) a choisi de traiter la gestion des contractuels". "Pour le Groupement du Laonnais, (S.G.) a réalisé deux dossiers, (dont) l'un qui abordait la gestion des agents contractuels (...)". "Dans le département, déclare (R.M.),

directeur du Groupement Le Laonnais, les responsables R.H. ont un haut niveau de compétence. Le trophée le démontre, il n'est que la juste récompense du travail fourni". Démonstration est faite que la "passion" ne se raisonne pas !

(16) Toute violation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3 (...) est punie d'une amende de 25 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

(17) Pour la catégorie des personnels dont dépendent les quatre plaignants.

(18) Fixée par conséquent à 37 heures x 47 semaines soit 1 739 heures x 4/5^e = 1 392 heures.

(19) Autant l'opération d'externalisation de la main-d'œuvre pourrait être comparée en général à une tentative patronale d'explosion et d'éparpillement des cadres juridiques ordinaires du

S'agissant spécialement du cadre annuel de l'appréciation de la durée du travail, l'article L. 212-4-2, alinéa 4 du Code du Travail précité énonce :

- *"Sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées ou non travaillées dont la durée annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congé légaux ou conventionnels".*

Et si l'article 43 de la loi quinquennale a abrogé les textes du Code du Travail régissant le travail intermittent, elle a néanmoins maintenu les conventions et accords collectifs ou d'établissement pris en application des articles L. 212-4-8 et suivants du même code qui continuent de faire la loi des parties conformément aux dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 1134 du Code Civil.

Sur le seul critère chronologique, l'article 22 de la Convention Commune du 4 novembre 1991, antérieure à la loi quinquennale précitée, prévoyant l'utilisation par La Poste de contrats intermittents à durée indéterminée, demeure valable.

Cependant, et ainsi que les plaignants l'avaient relevé à l'audience du Conseil de Prud'hommes de Laon, à l'appui de l'arrêt de la Cour d'Appel de Pau du 30 mars 1998 (20), l'article L. 212-4-9 in fine du Code du Travail relatif à l'intermittence imprévisible (21) exclut de son domaine l'accord d'entreprise et le réserve à la négociation de branche étendue par arrêté ministériel, *"jugée seule suffisamment protectrice des droits salariaux pour éviter la précarité de l'emploi"*, précise l'arrêt.

Ce dernier ajoute : *"Qu'ainsi, intermittence prévisible ou imprévisible, la convention collective n'était pas applicable faute d'arrêté d'extension"*.

Et enfin : *"Attendu que faute d'intermittence juridiquement admissible, la relation de travail l'unissant (La Poste) à ses salariés était celle d'un contrat à durée indéterminée (...) "*.

Dès lors, la circonstance qu'une intermittence factuelle du temps de travail ait pu être relevée dans la relation professionnelle des plaignants devait demeurer sans influence sur la définition du cadre d'appréciation de la durée de travail applicable qui devait, en tout état de cause, retenir la période mensuelle comme unité de mesure, et non l'annee annuelle réservée à l'intermittence

licite, en vue, le cas échéant, de requalifier à temps complet, selon la présomption posée à l'article L. 212-4-3 du Code du Travail, la relation de travail des plaignants.

C'est, au demeurant, la méthode entreprise et la solution apportée par le Conseil des Prud'hommes de Laon.

En faisant valoir lors des débats qu'Eric Jacquetel avait travaillé 135,42 heures dès le mois de mai 1998, puis 159, 18 heures en juin, 169 heures en juillet, 152,10 heures en septembre 1998 et 153,83 heures en février 1999 ; qu'Isaline Camus avait travaillé 136,50 heures dès le mois de mai 1997, puis 147,30 heures en juin, 134,30 heures en juillet, 156 heures en septembre, 169 heures en octobre 1997, 157,70 heures en avril 1998, 164,65 heures en mai et 155,70 heures en juin 1998 ; que Céline Camus avait travaillé 162,50 heures dès le mois d'avril 1998, puis 165,15 heures en mai, 150,15 heures en août 1998, 139 heures en février 1999 et 169 heures en mars 1999 ; et qu'Alexandra M. avait travaillé 154,30 heures dès le mois de décembre 1997, puis 152,80 heures en janvier 1998, 140,80 heures en mars, 150,10 heures en avril, 140,80 heures en juillet, 155,70 heures en août et 139,60 heures en décembre 1998, le juge prud'homal a pu décider d'une deuxième requalification de la relation de travail des quatre plaignants. Ne pouvant, en effet, être regardée ni à temps partiel non plus qu'intermittente, il a reconsidéré la relation de travail des plaignants préqualifiée à temps partiel par la Direction Postale et lui attribuer le caractère d'un temps complet.

Qui plus est, la juridiction a pu assortir cette deuxième décision d'un caractère également rétroactif, c'est-à-dire la rendre opérante à partir du moment où il apparaissait que la durée de travail mensuelle des agents excédait les quatre cinquièmes de la durée conventionnelle de travail (22).

Et sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, telle que prescrite par les dispositions d'ordre public de l'article L. 212-1 du Code du Travail, les plaignants étaient bien naturellement en droit de réclamer à l'exploitant public les compléments de salaires correspondant au manque à gagner consécutif à leur occupation à tort sur la base d'un temps partiel au lieu d'un temps complet fixé conventionnellement à 37 heures par semaine rémunéré 39 heures.

Comment pouvait-il en être autrement sans ruiner les dispositions de l'article L. 212-1 du Code du Travail précité ? (23)

travail, autant la stratégie postale de flexibilisation du personnel contractuel pourrait être assimilée à un essai d'implosion de ces mêmes cadres visant à briser et à morceler en interne les repères et unités de mesure définis par les textes.

(20) D.O. février 1999, voir renvoi (1).

(21) Dans les faits, compte tenu de la gestion très aléatoire des personnels contractuels, ni La Poste non plus que les agents précaires ne peuvent prévoir à l'avance le rythme des remplacements à pourvoir ou les surcroits temporaires d'activité.

(22) Soit à La Poste, 37 heures x 4,33 semaines x 4/5^e = 128 heures.

(23) Une circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 sur l'organisation du travail énonce que :

"Les salariés dont les contrats de travail prévoient des durées de travail inférieures à la durée légale ou conventionnelle mais supérieure à la limite prévue par les textes pour le travail à temps partiel doivent être considérés comme des salariés à temps complet". Jusque-là tout va bien. C'est ensuite que les choses se gâtent. "Ils bénéficient ainsi de tous les droits des salariés à temps complet, exception faite de la rémunération qui est calculée proportionnellement au temps de travail effectif, et des dispositions de l'article L. 141-10 du Code du Travail relatif à la rémunération mensuelle minimale."

C) L'obligation patronale de reconstituer le plan retraite C.N.A.V.T.S. des plaignants consécutivement à la double requalification de leur relation de travail

Les opérations de requalification prud'homale demandées par les plaignants, visant à régulariser la nature et à réévaluer rétroactivement le taux d'activité de leur relation professionnelle, devaient emporter une demande connexe, à savoir la réparation du préjudice économique que leur a causé la Direction Postale en ne déclarant à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés que les salaires versés sur la base d'une activité professionnelle irrégulièrement réduite et discontinuée.

En effet, le nombre de trimestrialités déclarées par l'employeur ainsi que l'assiette des cotisations validant les droits à la retraite des plaignants s'avéraient fausement minorés.

En accédant à la demande des victimes et en condamnant La Poste, sous astreinte, à une obligation de faire, à savoir la reconstitution de leur plan retraite, le Conseil de Prud'hommes de Laon a entendu prévenir un dommage auquel elles auraient inévitablement été exposées au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite.

Cette demande était d'autant mieux susceptible d'être accueillie par le juge prud'homal qu'il avait préalablement sanctionné l'opération de double requalification rétroactive de la relation de travail des plaignants par le versement d'un complément de salaires purement et simplement.

Si la réparation demandée avait revêtu la nature d'une indemnité compensatrice des salaires, on voit mal comment le juge aurait pu enjoindre à l'employeur fautif de reconstituer le plan de retraite des plaignants qui ne peut prendre en compte, en guise d'assiette de calcul, que les sommes ayant le caractère de salaire.

Dès lors, la réparation du dommage causé par un employeur qui s'abstient frauduleusement de son obligation de fournir du travail à ses salariés doit revêtir la nature juridique du salaire, alors même que le versement de ce dernier ne correspondrait pas à un travail effectif, faute de quoi le préjudice causé ne pourrait pas être réparé dans tous ses effets (24).

C'est ici que le procédé devient cavalier. En fixant la durée légale hebdomadaire de travail, le législateur a entendu garantir aux salariés à temps complet une référence rémunératrice assise précisément sur cet étalon. La rémunération incompressible correspondante, qu'elle soit au demeurant celle du S.M.I.C., celle définie par la convention collective applicable ou celle fixée dans le contrat de travail, est due par l'employeur au salarié, quelle que soit par ailleurs la durée de travail effectif qui lui est imposée, dès lors que cette dernière peut être légalement considérée à temps complet, c'est-à-dire oscillant entre quatre et cinq cinquièmes de la durée légale ou conventionnelle mensuelle, voire annuelle, du travail. En décidant le contraire, le Ministre du Travail auteur de ladite circulaire viole les textes.

(24) Il y a lieu, par conséquent, de critiquer la solution apportée par la Cour régulatrice dans l'hypothèse où l'employeur

D) L'obligation patronale de convoquer les salariés embauchés à une visite médicale du travail

Depuis leur recrutement par La Poste, trois des plaignants n'avaient fait l'objet d'aucun examen médical d'embauche non plus qu'ils n'avaient bénéficié de celui visant à s'assurer, dans les douze mois suivants, du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Cette situation semblait résulter de l'application faite par La Poste d'une directive interne intitulée : "guide du chef d'établissement", spécialement du paragraphe 3.4 *in fine* de la rubrique titrée : "Recrutement personnel contractuel sous convention commune" qui énonce que :

- "L'agent contractuel de droit privé recruté pour une durée inférieure ou égale à deux mois (25) doit produire un certificat médical (...)" .

Ce texte, importé sans doute des "Républiques bananières", met au compte du salarié précaire l'obligation de visite médicale d'embauche, en violation totale des dispositions d'ordre public de l'article R. 241-48 du Code du Travail qui énonce à la charge de l'employeur, sans distinguer selon que le salarié est recruté à durée déterminée ou indéterminée, que :

- "Tout salarié fait l'objet d'un examen avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (...)" .

En outre, l'article L. 241-4 dudit Code identifie la personne sur laquelle doit peser la charge financière de cette obligation :

- "Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs (...)" .

Du reste, la violation de ces textes constitue l'infraction pénale visée aux articles 1, 264-1 et R 264-1 du Code du Travail (26).

Ce moyen de droit d'ordre public justifiait à lui seul que les plaignants demandassent au Conseil de Prud'hommes d'enjoindre à La Poste d'exécuter cette obligation sous astreinte, sans préjudice, bien évidemment, d'une action devant la juridiction répressive.

manque à son obligation contractuelle de fournir du travail au salarié. "En pareil cas, le salarié (n'aurait) droit, sinon au salaire correspondant à des heures de travail qui n'ont pas été accomplies, du moins à des dommages-intérêts d'un montant équivalent compensant le préjudice subi du fait de l'inexécution par l'employeur de ses obligations". cf. G. Couturier, Droit du travail, t. 1, les relations individuelles du travail, pp 326-327, (PUF 93) citant Soc. 26 octobre 1977, Bull. civ. V, n° 56-1, p. 447 et Soc. 11 décembre 1991, Dr Soc. 1992, 191.

(25) Ce qui était le cas des ces trois justiciables dans le cadre de leur premier CDD.

(26) Amende de 25 000 F et peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à quatre mois en cas de récidive.

E) L'obligation de la Direction Postale de servir aux agents, sans distinction, une prime dite de "poste de continuité de service"

Le paragraphe 5 des relevés d'engagements annexés à la Convention Commune énonce que seuls "les agents sous contrat à durée indéterminée à temps complet bénéficient de l'attribution d'un poste de continuité de service", autrement dit d'un poste téléphonique gratuit ou de l'indemnité équivalente.

Le représentant départemental de la Fédération C.G.T.-P.T.T., partie intervenante à l'instance prud'homale, avait fait remarquer à l'audience que cette disposition conventionnelle datée du 4 novembre 1991 avait été étonnamment approuvée, et non dénoncée par la suite, par certaines organisations syndicales ouvrières (27), alors même qu'elle contrevient manifestement aux intérêts tant matériels que moraux des agents embauchés de manière précaire par La Poste ou France Télécom puisqu'elle établit expressément une discrimination négative tant à l'encontre des agents liés par un C.D.D. que vis-à-vis de ceux travaillant sous le régime du temps partiel.

En effet, et d'un côté, l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986, codifiée à l'article L. 122-3-3 du Code du Travail énonce que :

- "Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée."

De l'autre, l'article 43 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 codifié à l'article L. 212-4-2 du Code du Travail dispose que :

- "Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif".

III. - EN GUISE DE CONCLUSION : RIEN NE SERT DE PARTIR, IL FAUT COURIR A POINT

Munis de leur jolie décision prud'homale assortie de l'exécution provisoire, les quatre postiers qui, pour le coup, avaient retrouvé un minimum de dignité, pensaient pouvoir marquer une pause dans le différend les opposant à leur employeur, au moins jusqu'à la date d'audience en appel.

Que nenni !

C'était sans compter avec les méthodes de far-west du temps des diligences remises au goût du jour par

Certes, ces dernières dispositions légales sont postérieures à la date de la signature de la Convention Commune. Mais ne s'agit-il pas là d'une aubaine pour inviter leurs signataires à revoir leur copie ? Est-il nécessaire de rappeler que, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du Code du Travail, les syndicats professionnels ont précisément "pour objet l'étude et la défense des droits (...) des personnes visées par leurs statuts" ?

Le Conseil des Prud'hommes de Laon a donc condamné La Poste à verser aux quatre plaignants la prime de continuité de service.

Cependant, sa motivation est ambiguë puisqu'elle se fonde sur la seule circonstance de la requalification en durée indéterminée de la relation de travail des agents.

Il eut été préférable que le juge affirmât que cette prime était due aux plaignants en tout état de cause, en mettant en exergue l'irrégularité du paragraphe 5 des relevés d'engagements annexés à la Convention Commune, ce qui aurait pu constituer une invite adressée à l'ensemble des agents recrutés sous CDD et/ou à temps partiel par La Poste et par France Télécom à entreprendre une action, sous une forme ou une autre, visant à faire rétablir leurs droits.

F) L'obligation postale de verser aux salariés la prime dite "allocation habillement"

L'article 84 de la Convention Commune énonce que

- "Les agents contractuels employés depuis un an au moins (première condition) bénéficient des dispositions relatives à l'habillement des agents fonctionnaires dès lors que la durée de travail est supérieure à trois heures par jour (deuxième condition)."

Par conséquent, sous réserve de ces deux conditions cumulatives, les agents contractuels travaillant à La Poste, quel que soit le régime de leur relation de travail, CDD ou CDI, à temps partiel ou à temps complet, doivent bénéficier de cet avantage conventionnel.

Cette règle n'a pas échappé au Conseil de Prud'hommes de Laon.

quelques cow boys de la Direction Postale qui dégainaient alors le revolver de la voie de fait en guise d'exécution des jugements.

En effet, une quinzaine de jours après la notification des décisions prud'homales aux parties, les plaignants étaient purement et simplement éjectés de l'entreprise sans autre forme de procédure et sans que les comptes ne soient soldés.

Le motif invoqué par le Directeur Départemental de La Poste de L'Aisne était communiqué par voie de presse :

(27) La convention Commune a été signée par la C.F.T.C., la C.F.D.T. et F.O.

"Ils ont préféré aller aux prud'hommes. Moi, je mets fin aux CDD" (28).

Dès lors il devenait évident que les titres exécutoires constitués par les jugements ne représentaient qu'un chiffon de papier sans aucun effet magique.

Outre les recours, par principe, d'une part, aux services d'un huissier de justice qui signifia à l'insolent Directeur Départemental quatre commandements aux fins de saisie vente des biens meubles corporels de La

Poste et, d'autre part, à un référé de remise en l'état assorti d'astreintes, c'est, au total, une remarquable action du syndicat C.G.T.-P.T.T., faite de grève, de manifestation et d'interpellation des dirigeants politiques du pays qui, en contraignant la Direction Postale à en rabattre un peu, ont permis, d'une manière assez efficace, la réintégration des contractuels dont le seul tort avait consisté à oser s'adresser à leur juge naturel.

Patrice Lion.

(28) L'Union du 16 juillet 1999. M. le Directeur n'avait pas compris que les CDD étaient requalifiés en CDI.

Annexe

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LAON (Section Commerce)

21 juin 1999

M. contre La Poste

Attendu que Mme M. a attiré son employeur devant le Conseil de céans aux fins d'obtenir :

- Requalification des contrats de travail à durée déterminée à temps partiel en contrat à durée indéterminée à temps complet à Laon R. P ;
- Rappel de salaire afférent à cette requalification : 23 870,81 F ;
- Prime de continuité de service : 2 106,55 F ;
- Prime de résultat d'exploitation : de décembre 1997 à mai 1999 : 6 750 F ;
- Allocation annuelle d'habillement facteur : 1 500 F ;
- 3 000 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;
- D'enjoindre la Poste sous astreinte de 1 000 F par jour de retard à compter de la notification du jugement de faire procéder à la visite médicale d'embauche ;
- D'enjoindre la Poste sous astreinte de 1 000 F par jour de retard à compter de 60 jours après la notification du jugement à reconstituer le plan de retraite auprès de la CNAVTS et de la caisse de retraite complémentaire ;
- Exécution provisoire du jugement ;
- De dire que le Conseil se réserve le droit de liquider les astreintes ;

Attendu que le syndicat CGT demande 50 000 F à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice direct moral et collectif causé à la profession (article L. 411-1 du Code du Travail) et la somme de 8 908, 10 F représentant les frais de déplacement que M. Lion a exposé pour venir défendre les quatre salariés qui ont saisi en même temps le Conseil soit 2 227,02 F par salarié ;

Attendu que Mme M. a signé son premier contrat de travail à durée déterminée avec la poste le 28 août 1997, contrat relevant du régime de la convention commune de la Poste du 4 novembre 1991 ;

Attendu que depuis cette date la demanderesse a signé 80 contrats à durée déterminée ;

Attendu que l'objet de ces contrats de travail est quasiment constant, à savoir remplacement d'un agent absent, que la durée des contrats varie entre une simple journée et 23 journées et que seuls 10 contrats ont été conclus pour un accroissement exceptionnel d'activité ;

Attendu que la durée mensuelle du travail varie quant à elle de 62 h 54 à 161 h 50 ;

Attendu que la demanderesse a occupé diverses fonctions d'août 1997 à février 1999 : facteur, manutentionnaire ? agent de collecte, agent de cabine ;

Attendu que la fréquence et l'ampleur des contrats à durée déterminée démontrent que La Poste a un besoin permanent d'agents remplaçants pour assurer correctement sa mission ;

Or attendu que l'article L. 122-1 du Code du Travail dispose que les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Attendu que l'article L. 123-3-13 du Code du Travail quant à lui dispose que tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-1 est réputé à durée indéterminée ;

Attendu donc qu'il convient de requalifier les contrats de Mme M. en contrat de travail à durée indéterminée, d'autant plus qu'en sus de ses 80 contrats, il résulte des pièces versées au dossier que la demanderesse a travaillé à deux reprises (26 et 27/1/1998 et 16/2/1998) sans contrat de travail écrit ;

Attendu que l'article L. 212-4-2 du Code du Travail prévoit que le temps partiel ne peut être supérieur au cinquième de la durée légale du travail, qu'à plusieurs reprises Mme M. a effectué plus de 135 h 20 par mois, qu'il convient donc de considérer que la relation de travail est à temps complet à compter du 1/12/1997 ;

Attendu que cette double requalification entraîne de facto un rappel de salaire et congés payés sur la base de 169 heures par mois égal à la somme de 23 870,81 F après examen des fiches de paye d'août 1997 à février 1999 ;

Attendu que la convention commune du 4 novembre 1991 dans les relevés d'engagement paragraphe 5 stipule que les agents sous contrat à durée indéterminée bénéficient de l'attribution d'un poste de continuité de service autrement dit d'un poste téléphonique entièrement gratuit ou de l'indemnité équivalente ;

Attendu en conséquence que Mme M. est bien fondée en sa demande d'indemnité de continuité de service ;

Attendu qu'il est d'usage constant que la Poste verse à l'ensemble de ses agents une gratification annuelle dite prime de résultat d'exploitation, que la Cour d'Appel de Pau a reconnu l'existence de cet usage dans un arrêt du 30 mars 1998, que la demanderesse n'a jamais perçu cette prime ;

Attendu que l'article 84 de la convention commune prévoit une allocation annuelle pour habillement des facteurs ;

Attendu que la requalification du contrat entraîne de plein droit la reconstitution du plan de retraite CNAVTS à compter du 1/12/97 ;

Attendu que l'article R. 241-48 du Code du Travail dispose que le salarié doit être soumis à une visite médicale d'embauche ;

Attendu qu'il apparaîtrait inéquitable de laisser à la charge de Mme M. les frais qu'elle a exposés pour assurer sa défense ;

Attendu que le syndicat CGT n'apporte pas la preuve d'un éventuel préjudice justifiant l'octroi de dommages et intérêts, que cependant il apparaîtrait inéquitable de laisser à la charge du syndicat les frais de déplacement et d'hébergement de M. Lion, défenseur syndical ;

Attendu que l'exécution provisoire est de plein droit en matière de requalification de contrat à durée déterminée (article L. 1223-13 du Code du Travail) ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Laon, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Requalifie les contrats de travail à durée déterminée de Mme M. en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet à compter du 1^{er} décembre 1997 à Laon R.P. ;

En conséquence condamne La Poste à payer à Mme M. :

- Rappel de salaire afférent à cette requalification : 23 870,81 F ;
- Prime de continuité de service : 2 106,55 F ;
- Prime de résultat d'exploitation : de décembre 1997 à mai 1999 : 6 750 F ;
- Allocation annuelle d'habillement facteur : 1 500 F ;
- 3000 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Condamne La Poste à faire procéder à la visite médicale d'embauche de Mme M. dans les huit jours à compter de la notification du présent jugement sous astreinte de 100 F par jour de retard ;

Condamne La Poste à reconstituer le plan de retraite CNAVTS de Mme M. sur la base d'un temps complet à compter du 1/12/1997 dans les 60 jours à compter de la notification du présent jugement sous astreinte de 300 F par jour de retard. ;

Condamne La Poste à payer au syndicat CGT PTT la somme de 2 227,03 F au titre de l'article 700 du NCPC ;

Déboute le syndicat CGT du surplus de ses demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

Dit que le Conseil se réserve le droit de liquider les astreintes ;

Condamne La Poste aux entiers dépens.

(Mme Cornille, Prés. - M. Lion, mandataire syndical - M^e Doyez, Av.)