

**TEMPS DE TRAVAIL – Secteur des services à la personne (deux espèces) – Annualisation – Défaut de fourniture de travail par l’employeur – Rupture du contrat aux torts de l’employeur (première espèce) – CDD d’usage – Défaut d’usage – Requalification (deuxième espèce).**

Première espèce :

COUR D'APPEL DE BESANÇON (Ch. Soc.) 27 juin 2006

**G. contre ADMR Parcey-le-Deschaux**

FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée en date du 18 décembre 2002 Mme G. a été engagée, en qualité d'aide-ménagère, à compter du 23 décembre 2002, après une période d'essai fixée à un mois, par l'association locale d'aide à domicile en

milieu rural de Parcey, pour une durée de travail fixée à 520 heures annuelles, moyennant une rémunération brute horaire de 6,83 euros.

Exposant que l'ADMR ne lui avait confié que douze heures de travail au mois de décembre 2002 puis vingt-six heures au mois de janvier 2003, et lui avait proposé en janvier 2004 un stage de formation

rémunéré de trois heures, sans lui verser la rémunération mensuelle qu'elle était en droit d'obtenir en application des dispositions de l'article 32 de l'accord du 31 octobre 1997 négocié par les partenaires sociaux, applicable aux organismes d'aide ou de maintien à domicile, Mme G. a saisi le Conseil de prud'hommes de Dole de demandes tendant à faire constater la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi qu'à obtenir le règlement de ses salaires et congés payés.

Par jugement, en date du 23 mai 2005, la juridiction prud'homale a débouté Mme G. de l'ensemble de ses demandes. (...)

#### MOTIFS DE LA DECISION

Attendu qu'aux termes de l'article 12-IX de la loi du 19 janvier 2000 (loi 2000-37) les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus sur le fondement des dispositions de l'article L. 212-4-3 du Code du travail applicables à la date de la publication de la loi (20 janvier 2000) demeurent en vigueur ;

Qu'il en résulte que l'accord conclu par les partenaires sociaux le 31 octobre 1997 étendu à tout le secteur de l'aide à domicile par arrêté du 14 août 1998 demeure applicable au contrat conclu par les parties le 18 décembre 2002, lequel fixait le temps de travail de la salariée à 520 heures annuelles ;

Que le principe de l'annualisation du temps de travail à temps partiel a été reconnu et inséré à l'article 28 de l'accord collectif, l'article 32 imposant cependant à l'employeur de verser au salarié une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévu au contrat de travail par période de douze mois, la disposition du contrat de travail stipulant la détermination du salaire au prorata des heures effectivement travaillées dans le mois ne pouvant faire échec aux dispositions de l'accord ;

Que Mme G. était donc fondée à solliciter le paiement de 43,33 heures de travail, indépendamment des heures effectivement travaillées, soit sur la base d'une rémunération brute horaire de 6,83 euros, une somme de 294 euros par mois ;

Or attendu qu'elle ne s'est vue confier en décembre 2002 (le contrat ayant débuté le 23) que douze heures de travail et en janvier vingt-six heures pour lesquelles elle a été réglée de même que pour les trois heures d'un stage de formation proposé en janvier 2004 ;

Attendu que pour faire échec à la demande de sa salariée, l'ADMR soutient que celle-ci avait implicitement démissionné de son travail, puisqu'elle avait refusé des interventions qui lui avaient été proposées par téléphone ;

Qu'elle prétend justifier de ce refus par la production de la liste des appels téléphoniques du mois de novembre desquels il apparaîtrait qu'un appel a été passé à Mme G. auquel elle n'aurait pas donné suite ; qu'elle s'abstient, toutefois, de produire un courrier par lequel elle aurait dû rappeler sa salariée aux obligations afférentes à sa mission en cas d'urgence ;

Qu'au surplus l'article 31 de l'accord du 31 octobre 1997 stipule que les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la notification du planning d'interventions et que, sauf urgence, les salariés sont prévenus des changements d'horaires moyennant un délai de prévenance de quatre jours, le salarié ayant la possibilité de refuser une modification de ses horaires de travail dans la limite de deux fois par an sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

Or attendu que l'employeur ne justifie d'aucune manière avoir remis à Mme G. un tel emploi du temps auquel elle aurait pu apporter, en cas d'urgence, une modification, ni que celle-ci a refusé plus de deux fois dans l'année une intervention demandée en urgence ;

Attendu, en tout état de cause, que la démission qui se définit comme la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à la seule initiative du salarié doit résulter d'une

manifestation claire et non équivoque de volonté de rompre le contrat de travail, laquelle ne peut se déduire du suivi de l'accord de son employeur d'un stage de formation au GRETA pendant la période du 3 mars au 4 juin 2003, ni de l'embauche par d'autres employeurs, une telle faculté étant ouverte aux salariés à temps partiel, aux termes de l'article 30 dernier alinéa de l'accord collectif, qui impose seulement au salarié de communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur, ce dernier s'engageant à en tenir compte dans le cadre légal ;

Que l'ADMR ne peut tout à la fois soutenir ne pas avoir été avisée de l'activité exercée par Mme G. à l'extérieur de son association et prétendre que les horaires de travail effectués pour le compte de tiers étaient incompatibles avec ceux des interventions qu'elle pouvait lui proposer ;

Que, de même, elle ne peut prétendre que la rupture du contrat de travail serait intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2003 alors que dans le cadre de ce même contrat elle a payé à Mme G. trois heures de formation en janvier 2004, pour lesquelles celle-ci a perçu une rémunération de 18,74 euros ;

Attendu qu'en considération de l'ensemble de ces éléments la cour fixera la date de résiliation du contrat au 14 avril 2004, date de la saisine de la juridiction prud'homale, à laquelle la salariée a pris acte de la rupture, laquelle est imputable à l'employeur qui n'a pas fourni à sa salariée les heures de travail, comme contractuellement convenu ;

Que le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit au paiement de son salaire, peu important que celui-ci ne lui fournisse pas de travail ;

Attendu qu'au cours de la période du 23 décembre 2002 au 14 avril 2004, Mme G. aurait dû travailler 509 heures (compte tenu du congé pour le suivi de la formation au GRETA du 3 mars au 30 juin 2003) alors que seules lui ont été proposées et rémunérées trente-huit heures de travail (douze heures en décembre 2002 et vingt-six heures en janvier 2003) et trois heures de formation (janvier 2004) ;

Que l'ADMR reste donc tenue de lui régler 468 heures soit sur la base d'une rémunération brute horaire de 6,83 euros une somme de 3 196 euros, outre une indemnité de 319,60 euros au titre des congés payés afférents ;

Attendu que la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur justifie l'allocation à la salariée d'une somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi du fait du non-paiement de ses salaires, en infraction avec les dispositions de son contrat de travail ;

Attendu, enfin, qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge la totalité des frais non compris dans les dépens ; qu'il lui sera donc alloué une somme de 300 euros en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

#### PAR CES MOTIFS :

Infirmer le jugement rendu le 23 mai 2005 par le Conseil de prud'hommes de Dole ;

Fixe au 14 avril 2004, date de saisine par Mme G. de la juridiction prud'homale, la date à laquelle elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail ;

DIT que cette rupture est imputable à l'employeur ;

Condamne l'ADMR de Percey à payer à Mme G. les sommes de :

- 3 196 euros à titre de salaires outre celle de 319,60 euros au titre des congés payés afférents ;
- 2 000 euros à titre de dommages-intérêts ;
- 300 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Rey, prés. - M. Favier-Picon, mand. synd.)

Deuxième espèce :  
COUR D'APPEL DE BESANÇON (Ch. soc.) 20 juillet 2007  
**M. contre Domicile services**

**FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES :**

Mme M. a été embauchée par l'ADMR de Salins-les-Bains en qualité d'aide-ménagère suivant contrat à durée indéterminée à temps partiel en date du 16 avril 2002, pour une durée annuelle de 52 heures.

Ce contrat a été annulé et remplacé par un nouveau contrat régularisé le 1<sup>er</sup> octobre 2003 entre la salariée et l'association Domicile services, association agréée de services aux personnes, structure départementale juridiquement distincte de l'ADMR, bien qu'étroitement liée à celle-ci, créée en vue de pourvoir aux besoins d'emplois familiaux non subventionnés par l'APA.

Ce nouveau contrat qualifié de "contrat d'usage se situant dans le cadre de prêt de main-d'oeuvre" visait les dispositions des articles L. 122-1-1-3°, D 121-2 et L. 129-1-2° du Code du travail et la convention collective des employés de maison du 24 novembre 1999, devenue la convention collective nationale du particulier employeur.

Mme M. était affectée à raison d'une heure par semaine auprès d'une personne handicapée, M. Mo. et a poursuivi son activité auprès de celui-ci jusqu'en juillet 2004.

La déléguée à la tutelle de M. Mo. s'étant plainte de ses services, elle a été remplacée par une autre aide-ménagère Mme Mo., et aucune nouvelle mission ne lui a été confiée après son retour de congés fin août 2004.

L'association Domicile services lui a adressé le 24 novembre 2004 un certificat de travail et une attestation Assedic mentionnant que le contrat de travail ayant débuté le 16 avril 2002, avait pris fin le 30 septembre 2004, pour le motif suivant "fin de mission".

Après avoir sollicité en vain de son employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception du 22 février 2005, la poursuite de son contrat de travail et le paiement de ses salaires, compte tenu de l'absence de lettre de rupture, elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Dole le 13 avril 2005 aux fins d'obtenir sa réintégration dans son emploi sous astreinte et le paiement de ses salaires depuis le mois de septembre 2004, outre une indemnité pour frais de procédure.

Par jugement en date du 18 janvier 2006, auquel il est référé pour un plus ample exposé des faits et de la procédure ainsi que pour les motifs, le Conseil statuant en formation de départage, a débouté Mme M. de l'intégralité de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.

SUR CE, LA COUR :

Sur la nature du contrat de travail :

**Il résulte effectivement des dispositions combinées des articles L 122-1-1-3°, D 121-2 et L 129-1-2° du Code du travail que les associations agréées de services aux personnes peuvent conclure des contrats à durée déterminée dits "d'usage" en vue de pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.**

**Il est non moins constant en droit, qu'en vertu des dispositions de l'article L 122-1-2-III le contrat d'usage conclu au titre de l'article L 122-1-1-3° peut ne pas comporter un terme précis. Mais il doit dans ce cas être conclu pour une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.**

**Enfin, selon les dispositions de l'article L. 122-3-13 du contrat de travail, tout contrat conclu en méconnaissance**

**notamment des dispositions des articles L. 122-1-1 et L. 122-1-2 susvisés est réputé à durée indéterminée.**

**S'agissant de la possibilité pour un employeur de conclure un contrat à durée déterminée dit "d'usage", il convient de rappeler que l'office du juge saisi d'une demande de requalification de celui-ci en contrat à durée indéterminée est de rechercher si pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ; que l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D 121-2 du Code du travail et ne peut résulter de la seule pratique de l'employeur en cause comme l'ont retenu à tort les premiers juges.**

**En l'espèce, l'association Domicile services, structure parallèle à l'ADMR, créée en vue d'assurer la gestion des emplois non subventionnés, ne peut de bonne foi se prévaloir d'un usage constant dans le secteur d'activité concerné (aide à domicile en milieu rural), alors même qu'en vertu de l'article 4 de la convention collective de l'ADMR en date du 6 mai 1970 (JO n° 3321) il n'est pas envisagé de recours au contrat à durée déterminée pour le personnel d'intervention (agents et employés à domicile, auxiliaires de vie, aides-soignantes...) et que le principe est l'embauche en contrat à durée indéterminée ; que par ailleurs et surtout, le contrat régularisé en octobre 2003 se situait effectivement dans la continuité du contrat à durée indéterminée à temps partiel initialement conclu avec l'ADMR, ainsi qu'en attestent les bulletins de salaires et le certificat de travail délivrés à la salariée.**

**Et en l'état des conventions collectives et accords de branche régissant le secteur de l'aide et du maintien à domicile, privilégiant le recours au contrat à durée indéterminée et la professionnalisation des personnels, l'existence d'un usage constant du non-recours au contrat à durée indéterminée pour le type d'emploi en cause ne peut être retenue.**

**Il s'ensuit que ce type de contrat ne peut être normalement mis en œuvre en dehors des cas prévus par les articles L 122-1-1-1<sup>er</sup> et 2°, et L 122-2 du Code du travail (remplacement d'un salarié, mission ponctuelle n'ayant pas vocation à perdurer dans le temps, contrats aidés), ce qui n'était manifestement pas le cas en l'espèce, puisque la personne handicapée concernée a continué à avoir recours à l'association.**

**Il apparaît d'autre part et en tout état de cause que le contrat à durée déterminée d'usage conclu avec Mme M. ne répondait pas aux exigences légales, en ce qu'ayant été conclu sans terme précis, il devait prévoir dès l'origine une durée minimale et comporter la définition précise de la mission confiée permettant de délimiter objectivement le terme de celle-ci.**

**L'absence de ces mentions dans le document régularisé en octobre 2003, ne peut valablement être suppléée par un renvoi à une deuxième partie du contrat constituée par les carnets de travail renseignés mensuellement et a posteriori par la salariée au fur et à mesure de l'accomplissement de ses prestations, une telle pratique caractérisant à l'évidence une fraude à la loi.**

**La requalification du contrat litigieux en contrat à durée indéterminée s'impose donc.**

Sur la rupture du contrat :

Mme M. ne peut dénier celle-ci, dès lors qu'elle reconnaît avoir reçu de l'employeur un certificat de travail et une attestation Assedic, manifestant sans équivoque la volonté de celui-ci de mettre fin aux relations contractuelles à la date du 30 septembre 2004.

Cette rupture étant intervenue sans aucune forme de procédure ni lettre de rupture motivée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont les conséquences doivent être réglées conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

L'association Domicile services ayant fait part de son accord en vue de la réintégration de la salariée, il en sera donné acte aux parties, sauf à prévoir une astreinte en cas de non-respect de l'engagement pris.

Mme M. ne peut prétendre au règlement de salaires au titre de la période écoulée depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004 jusqu'à sa réintégration, dès lors que la rupture du contrat est intervenue le 30 septembre 2004 par le fait de l'employeur.

La réintégration étant ordonnée avec l'accord des parties, elle ne peut non plus solliciter des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

Il y a lieu seulement de lui allouer une indemnité de requalification, en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail, qu'il convient de fixer eu égard au préjudice subi par l'intéressée du fait de la cessation intempestive de son contrat de travail, à la somme de 750 €.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

L'association intimée qui succombe sur le principe supportera les dépens de première instance et d'appel, outre les frais irrépétibles exposés par la salariée à concurrence de la somme de 300 euros.

## Note.

Le secteur du service à la personne, et notamment de l'aide à domicile, est organisé selon un mode de fonctionnement spécifique où les salariés exécutent leurs missions à l'extérieur de l'entreprise et n'ont pas, du fait de leur éclatement géographique, la possibilité de constituer des collectifs de travail. Si on ajoute à cela que les salariés sont fortement précarisés, avec des connaissances souvent faibles de leurs droits, et sont titulaires de contrat de travail à temps partiel, parfois d'une durée hebdomadaire très faible, ce tableau permet de comprendre la rareté relative de la saisine des Conseils de prud'hommes malgré les nombreuses sources potentielles de litige. Les deux espèces rapportées ici sont différentes mais intéressantes à plus d'un titre.

La première espèce concerne une situation malheureusement assez classique où un employeur laisse « pourrir » une situation, espérant ainsi que le salarié se lassera et démissionnera de son emploi sans rien réclamer. Une association locale ADMR embauche une salariée en CDI à temps partiel avec une annualisation du temps de travail inscrite au contrat à raison de 520 h/an. Pendant les deux premiers mois l'association fournit du travail à la salariée, puis plus rien pendant plusieurs années, sauf trois heures de formation après douze mois sans activité !

Au bout de deux années sans activité, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes pour obtenir d'une part le paiement de son salaire mensuel sur la base de l'annualisation prévue au contrat (soit pour chaque mois un douzième de 520 h), et d'autre part demande la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

Un des moyens de défense de l'ADMR était de prétendre que la salariée ne pouvait se prévaloir d'une annualisation du temps partiel (avec donc pour corollaire un versement mensuel forfaitisé de son salaire) au prétexte que la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 avait annulé les dispositions antérieures des textes sur le temps partiel annualisé. Il est vrai que la loi *Aubry II* avait annulé ces dispositions d'annualisation du temps partiel, mais seulement pour les textes législatifs, les conventions et accords collectifs restant en vigueur (1).

## PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement rendu le 8 mars 2006 par le Conseil de prud'hommes de Dole,

Statuant à nouveau :

Prononce la requalification du contrat à durée déterminée d'usage liant Mme M. à l'association Domicile services en contrat à durée indéterminée à temps partiel,

Dit en conséquence que la rupture de celui-ci du fait de l'employeur à la date du 30 septembre 2004 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Constate l'accord des parties en vue de la réintégration de Mme M. dans son emploi au sein de l'association Domicile services,

Dit que faute par l'employeur de respecter son engagement, il sera passible d'une astreinte de cinq euros par jour de retard, passé un délai de huit jours à compter de la notification de l'arrêt, et ce pendant deux mois, à l'issue desquels il sera à nouveau fait droit,

Condamne d'office l'association Domicile services à verser à Mme M. une somme de 750 euros à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail,

Déboute Mme M. du surplus de ses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail,

Condamne l'association Domicile services aux dépens de première instance et d'appel et à verser à Mme M. une indemnité de 300 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Deglise, prés. - M. Faivre-Picon, mand. synd.)

(1) M. Miné, *Droit du temps de travail*, 2004, LGDJ § 125.

C'est donc à juste titre que la cour fait application ici de l'accord de branche du 31 octobre 1997, étendu le 14 août 1998 à tout le secteur de l'aide à domicile (et pas seulement au secteur ADMR d'ailleurs). Il est à noter que depuis, un nouvel accord de branche est intervenu en date du 30 mars 2006, accord étendu par arrêté du 18 décembre 2006.

Par ailleurs fort justement, la cour rappelle que la démission du salarié doit résulter « *d'une manifestation claire et non-équivoque de volonté de rompre le contrat* » (2) ce qui n'était pas le cas en l'espèce, même si la salariée avait trouvé un CDD dans une autre entreprise pendant la période où son employeur ne lui fournissait pas de travail.

L'ADMR est donc logiquement condamnée au versement des salaires sur la base du temps de travail annualisé et au versement de dommages-intérêts suite à la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

La deuxième espèce permet d'aborder un cas plus complexe. La salariée était employée par l'association Domicile services, association d'aide à domicile agréée. Rappelons que l'agrément permet notamment aux employeurs de ce secteur d'appliquer certaines dérogations autorisées par le Code du travail (notamment D.121-2 et L.129-1 CDD d'usage, L.212-4-3 répartition de la durée du travail dans la semaine, le mois ou l'année).

L'association Domicile services est, comme son nom ne l'indique pas, une association « satellite » de la Fédération ADMR du Jura, cette pratique ne paraissant pas limitée au Jura. Cependant les salariés ne sont souvent pas conscients eux mêmes de travailler pour deux employeurs car ils reçoivent leurs ordres de la même personne (le bureau ADMR local). L'intérêt de cette pratique pour la fédération ADMR est double : d'une part augmenter son activité par des interventions non subventionnées par un organisme (l'ADMR intervenant pour sa part lorsque la personne aidée a droit à une aide financière : APA, CRAM, caisses de retraite...); d'autre part, diminuer le coût horaire en appliquant la CCN du Particulier Employeur comme si le salarié se trouvait dans le cadre d'une association « mandataire » (normalement l'association mandataire fait l'intermédiaire entre la personne aidée et le salarié, mais ne paie pas directement (3)).

Or l'association Domicile services a la particularité d'embaucher directement le salarié, le bulletin de paye étant donc à l'entête de l'association. En appliquant la CCN du Particulier Employeur, l'association rémunère ainsi le salarié à un taux légèrement inférieur aux autres CCN du secteur (CCN ADMR et CCN des organismes d'aide à domicile). Pour déjouer ce subterfuge, et permettre ainsi à tous les salariés d'avoir les mêmes droits, l'UD CGT du Jura avait saisi le Tribunal d'instance afin de faire juger qu'il y avait une unité économique et sociale regroupant les salariés de toutes les associations ADMR du département et l'association Domicile services. La CGT a été débouté et a vu son pourvoi rejeté par la Cour de cassation (4). Pourtant, dans quelques affaires similaires, la Cour de cassation a reconnu l'existence d'une UES entre les associations locales ADMR d'un même département, ou entre la fédération ADMR et une autre association (5).

Dans cette deuxième espèce, la salariée travaillait principalement pour une association locale ADMR, pratiquement à temps plein, et effectuait en plus une heure de travail par semaine pour le compte de l'association Domicile services. Sans prévenance, sans entretien préalable, sans rupture de contrat, l'association Domicile services arrête subitement de donner cette heure de travail à la salariée.

L'argumentation principale de l'association devant la cour pour justifier la rupture du contrat sans formalités consistait à considérer que les dérogations du Code du travail attribuées aux associations d'aide à domicile lui permettaient de recourir à des CDD d'usage. Et l'association en déduisait à mots couverts, qu'elle pouvait donc arrêter le CDD selon son bon vouloir. La Cour d'appel rappelle opportunément que le juge doit cependant rechercher dans ce cas s'il est réellement d'usage dans ce type d'activité de ne pas recourir à des CDI (6). La Cour d'appel fait référence à la CCN de l'ADMR (en précisant d'ailleurs que l'association Domicile services est une « structure parallèle à l'ADMR »), qui précise dans son article 4 qu'il n'est pas envisagé de recourir au CDD pour le personnel d'intervention, en ajoutant que les autres conventions et accords de branche régissant l'aide à domicile privilégient le CDI et non pas le CDD. En constatant que l'emploi de la salariée n'était pas une mission ponctuelle, et qu'en outre le contrat ne prévoyait pas de durée minimale, la cour en tire les conséquences qui s'imposent : la requalification du CDD d'usage en CDI.

(2) Cass. Soc. 9 mai 2007, à paraître au Dr. Ouv.

(3) cf Soc. 28 nov. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 260 n. C. Rodriguez.

(4) Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2006, pourvoi 05-60185.

(5) Cass. Soc. 15 décembre 1999, pourvoi n° 98-60497 ; Cass. soc. 26 janvier 2000, pourvoi n° 98-60572.

(6) V. obs. M.F. Bied-Charreton, Dr. Ouv. 2005 p. 27 ; Cass. soc. 26 nov. 2003 (quatre esp.), Dr. Ouv. 2004 p. 217 n. M.F. Bied-Charreton et M. Henry.

Il est à noter que ces procédures, ainsi que quelques autres menées par plusieurs défenseurs syndicaux dans les unions locales de la CGT du Jura, ainsi que différents contrôles et rappels effectués par les services de l'inspection du travail auprès des associations, ont permis de débloquent au moins en partie ces situations litigieuses. Après plusieurs années de procédures, la CGT a enfin pu rencontrer la direction de la fédération ADMR afin de faire en sorte que diverses situations inacceptables, n'aient plus cours. Il en a ainsi résulté plusieurs décisions récentes : arrêt de l'activité de l'association Domicile services lorsqu'elle se cumulait avec celle des associations locales ADMR, l'ADMR reprenant à son compte l'ensemble des interventions ; l'association Domicile services n'applique plus la CCN du Particulier Employeur mais celle de l'ADMR, etc. C'est la preuve que l'activité juridique peut être un bon complément à l'activité syndicale (et réciproquement).

**Michel Faivre-Picon**, *Secrétaire général de l'Union départementale CGT du Jura.*

## **Droit du service public** (deuxième édition)

par Gilles Guglielmi et Geneviève Koubi avec la collaboration de Gilles Dumont



Dépasser le mode d'approche qui considère le service public à la fois comme une donnée du système juridique et comme un outil intellectuel universellement partagé devient une nécessité pour comprendre l'évolution du droit public. Sujet de nombreux débats, nationaux et européens, le service public est une notion en mutation permanente.

La notion de service public possède à la fois un sens juridique, une fonction politique, une portée économique et une contenance sociale qui ne peuvent pas être dissociés. Son étude relève alors tant du droit positif, administratif ou constitutionnel, que de la science administrative.

Malgré les conceptions multiples d'une idée marquée par ses origines républicaines, en dépit de la diversité des façons d'aborder la finalité du concept de service public ou encore le contenu de celui-ci, le droit du service public manifeste une constance et une unité relevées dans les discours et dans les pratiques juridiques.

Les évolutions profondes de la société française n'ont pas remis en cause les acquis que la notion de service public a permis de constituer depuis la Libération. La volonté des pouvoirs publics de répondre aux

nouvelles demandes sociales et les contraintes d'adaptation, nées de l'internationalisation des échanges et des avancées de l'Union européenne, n'ont modifié ni la validité intellectuelle de l'idée de service public, ni son efficacité opératoire originelle, ni sa fonction préservatrice du lien social.

Première partie : Conceptions du service public

Deuxième partie : Organisation du service public (Titre 1 : Les modalités de création et les modes de suppression des services publics - Titre 2 : Les modes de gestion du service public)

Troisième partie : Régime juridique du service public (Titre 1 : Les principes de fonctionnement du service public - Titre 2 : L'activité de service public face à ses usagers)

**Montchrestien Précis Domat - ISBN : 978-2-7076-1559-6 - 760 pages - 35 € - A commander en librairie**