

2

ACTION **JURIDIQUE**

cfdt

BIMESTRIEL - MARS / AVRIL 1978 - N°2

dossier

droits du syndicat et droits des travailleurs bilan et revendications

La CFDT a placé le combat pour les libertés, dans et hors de l'entreprise, au cœur même de son action. Ainsi en mai 1968 elle a mis l'accent avec force sur la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise, car c'est bien le syndicat qui est l'instrument de lutte des travailleurs contre l'exploitation et la domination dont ils sont l'objet. L'action de millions de travailleurs a permis de garantir par la loi du 27 décembre 1968 le droit pour l'organisation syndicale d'exister dans l'entreprise. Mais comme toute conquête ouvrière cette loi est menacée par le grignotage et la récupération patronales. Son interprétation a fait l'objet de batailles jurisprudentielles importantes. Elle demeure incomplète et insatisfaisante à bien des égards.

Quant aux droits à reconnaître aux travailleurs eux-mêmes tout reste à faire dans ce domaine.

Dans sa plateforme de revendications et d'objectifs immédiats la CFDT fait des propositions destinées à élargir les libertés syndicales dans l'entreprise et à donner des droits aux travailleurs leur permettant notamment d'intervenir sur leurs conditions de travail et sur l'ensemble des problèmes qui les concernent directement.

L'objet de ce dossier est d'une part de dégager les principaux aspects du droit syndical actuel afin de mettre en évidence ses limites et ses insuffisances, d'autre part de faire une approche juridique des revendications contenues dans la plateforme concernant les droits des travailleurs et de leurs organisations syndicales (1).

quelques aspects du droit syndical actuel

On peut résumer de la façon suivante les principes nouveaux introduits par la loi du 27 décembre 1968:

- droit d'organisation sous la forme syndicale dans toutes les entreprises (art. L 412-1). Libre constitution de section syndicale et de syndicat d'entreprise. Libre organisation interne de la section (art. L 412-5);
- dans les entreprises de 50 salariés et plus:
 - droit de représentation du syndicat par le délégué syndical (art. L 412-10)
 - droit d'information et d'expression du syndicat au moyen de l'affichage, de la distribution de la presse et de la diffusion des tracts, de la réunion des adhérents de la section syndicale (art. L 412-7 et 9)
 - des moyens d'action: crédit d'heures au délégué syndical dans les entreprises de plus de 150 salariés, possibilité de collecte des cotisations, mise à disposition d'un local commun dans les entreprises de plus de 200 salariés (art. L 412-6, 9 et 16).

(1) Ce dossier a été réalisé par Jean-Paul Murcier et Francis Naudé, à partir des sessions tenues sur ce thème par la CFDT à l'Institut du Travail de Strasbourg et des exposés présentés à cette occasion par Marie-Thérèse et Pierre Lanquetin, assistants à l'Institut du Travail.

I - LA BATAILLE D'INTERPRETATION

● L'interprétation patronale

Pour les patrons le droit syndical n'est qu'une exception au droit commun du travail. A leurs yeux ce sont les relations contractuelles, et donc l'exercice des pouvoirs patronaux, qui demeurent la norme. Le droit syndical, qui est une exception à cette norme, doit être interprété restrictivement, littéralement.

Dans cette optique tout ce qui n'est pas expressément autorisé par la loi peut être interdit par l'employeur, en vertu de ses pouvoirs, au moyen du règlement intérieur ou des notes de service. Le contrat, et la subordination qui le caractérise, prime les exigences du mandat du délégué. Exemple: puisque la loi ne prévoit pas la liberté de déplacement du délégué syndical, disent les patrons, ce dernier peut se voir interdire de circuler dans les ateliers. Ou encore: lorsque l'employeur prend une décision, c'est au salarié qui la conteste de faire la preuve du bien-fondé de sa demande.

● L'interprétation syndicale

Elle se fait en termes de liberté. Le droit syndical est une liberté consacrée par la loi qui commence à pénétrer dans l'entreprise. Il s'agit donc de lui donner la portée la plus large. Le contrat de travail ne peut servir de norme de référence ni être invoqué pour réduire l'exercice de cette liberté.

C'est la raison pour laquelle la CFDT a souvent recours à la juridiction pénale pour faire trancher les conflits d'interprétation. En effet, le point de départ du raisonnement du juge pénal, et en particulier de la chambre criminelle de la Cour de cassation, c'est la liberté reconnue au délégué ou au militant, c'est l'interdiction faite à l'employeur d'entraver l'exercice de cette liberté. A la différence de la chambre sociale, la chambre criminelle ne prend pas en compte, dans son raisonnement, l'existence du contrat. Elle se base uniquement sur la violation de la loi qu'elle interprète en fonction de sa finalité sociale (2).

Voici quelques aspects de la bataille d'interprétation à laquelle ont donné lieu les textes relatifs au droit syndical.

1) Le cadre de l'organisation du syndicat

a) La notion d'établissement

Avant 1968 cette question n'était pas véritablement discutée. On se référait au mode d'organisation retenue par l'employeur. Les critères de distinction de l'établissement étaient patronaux: autonomie technique, administrative et comptable, présence d'un représentant de la direction exerçant l'autorité sur le personnel.

Une évolution intervenait en matière d'élections de délégués du personnel. Par un arrêt du 22 juillet 1968 (3) la Cour de cassation prenait en compte dans la définition de l'établissement distinct la nécessité de «rendre les rapports plus aisés entre les délégués et les salariés qu'ils représentent, ainsi qu'entre ces mêmes délégués et les représentants de l'employeur appelés à recevoir leurs réclamations.»

Les arrêts du 15 janvier 1970 (4) rendus en matière de désignation de délégué syndical se fondaient sur la même idée et mettaient en évidence la nécessité, pour la définition des établissements distincts, de tenir compte du rôle des délégués vis à vis des membres de la section syndicale et de la direction.

Ainsi l'interprétation ne se fait plus seulement en fonction de la localisation distincte ou de l'autonomie des établissements mais aussi dans le but de permettre aux délégués de bien remplir leur mission, «ce qui implique qu'ils soient en contact avec leurs mandants» (5). Il faut toutefois que la collectivité ouvrière concernée ait des intérêts communs. Ainsi la jurisprudence a admis que des services situés en un même lieu mais regroupant des personnels ayant des statuts très différents pouvaient ne pas constituer un établissement unique (6).

b) Le cas des établissements de moins de 50 salariés

Les textes précisent que le nombre de délégués est fixé soit par entreprise soit par établissements distincts occupant habituellement cinquante salariés (art. R 421-1 et 3). Lorsqu'une entreprise comprend à la fois des établissements de plus de 50 salariés et des établissements de

moins de 50 salariés, la jurisprudence a admis les règles suivantes:

- dans les établissements de plus de 50 salariés, la désignation se fait à l'intérieur de chacun de ceux-ci en fonction de leur propre effectif.

- les établissements de moins de 50 salariés sont soit regroupés entre eux afin que le seuil de 50 puisse être atteint, soit rattachés à un établissement de plus de cinquante salariés «afin de ne pas priver les salariés de la possibilité d'avoir leurs intérêts défendus par un délégué» (7).

c) La notion d'unité économique et sociale

Pour éviter l'application de la loi sur la représentation du personnel ou la représentation syndicale, le patron peut tenter de diviser l'entreprise en sociétés distinctes dont l'effectif est inférieur au seuil requis pour l'application de la loi. Ces manœuvres constituent le délit d'entrave (8).

Mais même en l'absence de fraude (9) la division de l'entreprise en sociétés juridiquement distinctes n'est pas opposable au syndicat qui peut désigner un délégué syndical pour l'ensemble des sociétés lorsque celles-ci constituent une même unité économique et sociale. Les arrêts de principe sont ceux rendus en ce domaine par la Cour de cassation dans les affaires Akzo Pharma, Cilia (10) et Centre Auvergne (11).

Les éléments habituellement retenus pour caractériser l'unité économique et sociale sont: la communauté des dirigeants, l'identité des conditions d'exécution du travail, l'analogie ou la connexité des activités exercées (12). D'autres critères apparaissent dans certains arrêts: téléphone, ordinateur, services comptables ou commerciaux communs (13). La même localisation géographique ne semble pas être un critère nécessaire (14). Il n'est pas indispensable que ce soit la même convention collective qui s'applique dans le groupe (15).

(2) On retrouve ici les conflits des logiques dans l'interprétation du droit syndical. Voir: le droit du travail dans la lutte des classes, CFDT Aujourd'hui n° 23 janvier-février 1977.

(3) Cass. 2ème Civ. 22 juillet 1968. Citroën, Bull. Civ. p. 156 n° 22, Droit ouvrier, 1968 p. 430, Droit social 1969 p. 49 obs J. Savatier.

(4) Cass. Soc. 15 janvier 1970 Citroën et Cass. soc. 15 janvier 1970 Usinor, JCP 1970 II 16315 Note Lyon-Caen, Droit social 1970 p. 232 Obs. J. Savatier.

(5) Cass. Soc. 19 mai 1976 SA de Télécommunication Bull. V p. 245 n° 297.

(6) Cass. Soc. 24 juillet 1974 et Cass. Soc. 18 juin 1975 Air Inter. Le personnel au sol et le personnel navigant ont des statuts assez dissemblables. La question de la distinction des établissements n'est pas clairement tranchée.

(7) Les arrêts de principes rendus dans ce domaine sont: Cass. Soc. 20 février 1974 La Parisienne, Bull. V p. 116 n° 125 Cass. Soc. 8 juillet 1976 Locatel c/Tarrin et CFDT, Bull. V p. 367 n° 446.

(8) Cass. Crim. 23 avril 1970 CFDT c/Herriau, Bull. Crim. n° 144 p. 335 Cass. Crim. 2 février 1977 Cesbron.

(9) Cass. Soc. 31 mars 1977 CFDT c/Calberson International Bull. V p. 193 n° 246.

(10) Cass. Soc. 19 décembre 1972 D 1973 p. 381 Note Despax. Voir Syndicalisme n° 1671: Représentation du personnel et groupe de sociétés.

(11) Cass. Soc. 28 février 1973 CFDT c/Centre Auvergne Bull. V p. 110 n° 124.

(12) Cass. Soc. 10 février 1977, Fraiseuses Gaston Dufour, arrêt rendu en matière d'élection de comité d'entreprise.

(13) Cass. Soc. 19 décembre 1972 précité.

(14) Cass. Soc. 4 mars 1976 Gourevitch Garner (Stés Cinématographiques exploitant des salles dans différents quartiers de Paris).

(15) Cass. Soc. 28 février 1973 précité, voir aussi Cass. Soc. 31 mars 1977 Escolle.

d) L'initiative du syndicat

C'est le syndicat qui prend l'initiative de désigner les délégués syndicaux par établissements distincts ou dans le cadre d'un groupe. C'est à l'employeur, le cas échéant, de contester cette désignation devant le tribunal d'instance dans le délai de 15 jours. Faute de le faire il ne peut plus ensuite s'opposer à l'exercice des fonctions sauf à commettre le délit d'entrave (16) sous réserve toutefois que la condition d'effectif minimum soit remplie (voir infra).

2) Les conditions de la désignation du délégué syndical

a) L'effectif minimum de 50 salariés

C'est le seuil fixé par la loi. La chambre criminelle et la chambre sociale de la Cour de cassation sont désormais d'accord pour considérer que le défaut de contestation de la désignation dans le délai légal ne peut avoir pour effet de conférer au militant désigné dans une entreprise de moins de cinquante salariés la qualité de délégué syndical et de lui faire bénéficier de la protection qui y est attaché (17).

Il s'agit là d'une jurisprudence particulièrement dangereuse car elle permet à l'employeur dont l'effectif est voisin de 50 salariés de se soustraire à l'application de la loi en diminuant le nombre de travailleurs qu'il emploie. Toutefois cette jurisprudence ne devrait pas s'appliquer de la même manière lorsque la désignation repose sur une disposition de convention collective ou d'accord (18).

Dans l'effectif à prendre en considération il y a lieu d'inclure :

- les apprentis (19),
- les travailleurs à temps partiel, dans la mesure où ils exercent leur activité de façon habituelle et non occasionnelle, même s'ils sont liés à d'autres employeurs (20),
- les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée (21),
- les travailleurs à domicile (22),
- les gérants non salariés (23),
- les maîtres d'un établissement d'enseignement privé lié à l'Etat par un contrat d'association (24).

b) L'existence préalable d'une section syndicale

Le défaut de section syndicale au moment de la désignation est un argument quelquefois employé par les patrons pour essayer d'obtenir l'annulation de cette désignation. La Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter des précisions :

- la constitution d'une section n'est soumise à aucune formalité (25),
- les tensions existant dans l'entreprise et l'activité déployée par le syndicat démontrent qu'une section syndicale est au moins en voie de formation (26),
- la distribution de tracts montre que l'activité du syndicat dans l'entreprise est certaine (27),
- la réunion des travailleurs pour discuter de la création d'une section syndicale et préparer la désignation du délégué syndical est signe que la section syndicale est au moins en cours de constitution (28),
- la désignation d'un délégué syndical implique l'existence de la section syndicale (29).

La volonté de regroupement des travailleurs et l'activité qu'ils développent en ce sens sont donc le signe de la constitution de la section syndicale. Ce n'est que lorsque la désignation se fait en dehors de toute volonté d'organisation qu'elle est susceptible d'annulation (30).

c) La désignation concomitante au licenciement

Il arrive que la désignation soit faite alors que le militant désigné vient de recevoir une convocation à l'entretien préalable au licenciement. De telles désignations ont parfois été annulées au motif qu'elles seraient frauduleuses parce que destinées à assurer une protection personnelle de l'intéressé menacé de licenciement (31).

A la vérité c'est plutôt la fraude de l'employeur qu'il faut craindre en ce domaine. Celui-ci pressant l'imminence de la désignation prend les devants en décidant de licencier. Pour résister à une telle manœuvre il faut montrer devant le juge d'instance saisi d'une demande d'annulation de la désignation que celle-ci a été faite non pas pour assurer une protection personnelle à un individu mais pour défendre les intérêts des travailleurs.

Ainsi la Cour de cassation n'a pas considéré que la désignation était frauduleuse (32), notamment en cas de licenciement collectif :

- lorsqu'elle est la conclusion d'une action syndicale engagée depuis longtemps dans l'intérêt des salariés de l'entreprise;
- lorsqu'elle s'explique par l'action constante du salarié en faveur de son organisation au cours d'une période de licenciement collectif;
- lorsqu'elle a pour but d'assurer l'action revendicative et la défense des salariés menacés de licenciement;
- lorsque le licenciement du salarié n'est pas encore décidé de façon certaine.

(16) Cass. Crim. 10 février 1972 Michelin et Rolier D. 1972 p. 474 Rapport de Mr Malaval. JCP 1972 II 17233 Note Verdier Droit Social 1973 p. 518 Obs. J. Savatier Cass. Soc. 5 décembre 1973 Crédit agricole de Hte Savoie. JCP 1974 II 17891 Cass. Soc. 18 mars 1975 Rey et Trembley.

(17) Cass. Soc. 7 avril 1976 Dunis - Cass. Crim. 5 novembre 1975 Demeulemester. D 1976 p. 485 Note Malaval.

(18) L'article 412-17 indique en effet que les dispositions légales ne font pas obstacles aux conventions et accords comportant des clauses plus favorables. En ce sens voir Cass. Soc. 9 avril 1974 Fédé CGT des personnels des services santé, voir aussi Syndicalisme n° 1622: La protection des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés.

(19) Cass. Soc. 12 février 1970 Ets Lombard.

(20) Cass. Soc. 8 décembre 1971 Syndicat CFDT de l'Enseignement privé c/Cours Baronnat. Voir Cass. Soc. 21 juillet 1976 Entreprise Robin, concernant les travailleurs occasionnels.

(21) Cass. Soc. 7 avril 1976 Sté Tchou.

(22) Cass. Soc. 27 juillet 1976 Miserez c/Pharizat.

(23) Cass. Soc. 9 janvier 1975 CFDT c/l'Allobroge.

(24) Cass. Soc. 14 février 1973 Bull. VP 74 n° 84 Cass. Soc. 2 mai 1973 Tain c/Externat Notre-Dame.

(25) Cass. Soc. 19 février 1976 Gin. Cass. Soc. 28 novembre 1973 Laulhière.

(26) Cass. Soc. 28 novembre 1973 Sté Au Confortable Dr. Soc. 1974 p. 341 Obs. J. Savatier.

(27) Cass. Soc. 29 avril 1976 Syndicat CFDT des services de santé.

(28) Cass. Soc. 4 mars 1976 Gourevitch Garner précité, Cass. Soc. 16 mars 1977 Pharizat c/Miserez.

(29) Cass. Soc. 19 décembre 1973 Russenberger.

(30) Cass. Soc. 14 février 1973 Cabannes, 22 juillet 1975 Cadet.

(31) En ce sens Cass. Soc. 25 avril 1974 Bordenave, Cass. Soc. 25 juin 1975 IMP Château de la Roquette, Cass. Soc. 12 mars 1975 Slup, Cass. Soc. 17 décembre 1975 Hachette.

(32) Cass. Soc. 20 juillet 1974 p. 426 n° 455, Cass. Soc. 17 décembre 1975 p. 517 n° 615, Cass. Soc. 22 juillet 1975, Cass. Soc. 4 mars 1976, Cass. Soc. 8 juillet 1976. Voir aussi Syndicalisme n° 1614 La désignation des délégués syndicaux en période de licenciement.

3) L'exercice de l'activité syndicale

a) Distribution de tracts

Elle peut se faire dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le patron ne peut fixer par voie de décision unilatérale un endroit où cette distribution devrait s'effectuer à l'exclusion de tout autre, dit la Cour de cassation. La distribution ne serait illégale, ajoute-t-elle, que lorsqu'elle serait faite abusivement dans des conditions de nature à apporter un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise (33).

b) Déplacement du délégué syndical

La loi ne le prévoit pas. La jurisprudence l'a reconnu, mais sous condition restrictive. Le délégué syndical peut circuler dans les ateliers, mais il ne peut avoir d'entretien avec les travailleurs (34). Les travailleurs de l'entreprise seraient-ils muets ?

c) Le paiement du temps de délégation

Un important arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation décide à ce sujet que les modalités de l'action syndicale échappent au contrôle de l'employeur. En conséquence le délégué syndical doit être cru sur parole en ce qui concerne l'utilisation de ses heures de délégation, sauf à l'employeur à apporter la preuve contraire (35).

4) La protection

Les principes essentiels ont été fixés par les arrêts Perrier: le statut protecteur a été institué au profit des délégués et dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent. Il s'agit là d'une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun interdisant à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail.

Le Conseil d'Etat a de son côté défini les critères que l'inspecteur du travail doit prendre en considération pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement (36):

- le licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale,
- les faits reprochés au salarié doivent être d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat,
- pour refuser le licenciement l'inspecteur du travail peut retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité.

En outre lorsque la demande de licenciement est fondée sur un motif économique, l'Inspecteur du travail doit rechercher si la situation de l'entreprise justifie le licenciement en tenant compte notamment:

- de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées,
- de la possibilité d'assurer un reclassement dans l'entreprise.

La protection contre les mesures autres que le licenciement demeure embryonnaire. A noter le concept de « mesure abusive de discrimination » forgée par la chambre criminelle (37) ainsi que la jurisprudence sur les mutations de délégués qui, lorsqu'elles ne sont pas acceptées, constituent l'élément matériel du délit d'entrave, à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification (38).

II - LES LIMITES ET LES INSUFFISANCES DE LA LEGISLATION ACTUELLE

La loi du 27 décembre 1968 a fixé des conditions restrictives à l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise. Ces restrictions sont de différents ordres.

1) Les seuils d'application des différents avantages

Sous la poussée des petites et moyennes entreprises, le législateur de 1968 n'a donné des droits à la section syndicale et n'a permis la désignation d'un délégué syndical que dans les entreprises de 50 salariés et plus (39). Il y a là un éclatement du droit qui ne se justifie pas et qui fait que de plus en plus il existe un droit différent pour les petites entreprises et les autres. On a vu par ailleurs que la jurisprudence n'avait pas facilité l'implantation du syndicat dans les entreprises avoisinant 50 salariés.

2) Les limites à la liberté d'organisation

La loi pose le principe de la liberté des travailleurs de s'organiser en section syndicale et non celui de la liberté du syndicat de s'implanter dans l'entreprise.

Elle ne donne pas au syndicat le droit de pénétration dans l'entreprise. En l'absence d'accord avec l'employeur un représentant du syndicat extérieur à l'entreprise ne peut rentrer dans celle-ci, à l'exception du cas où les délégués du personnel ont fait appel à un représentant du syndicat de la profession pour les assister au cours de la réunion mensuelle avec l'employeur (40).

(33) Cass. Crim. 27 novembre 1973 Cassignol.

(34) Cass. Crim. 9 novembre 1971 Lacquemanne D 1972 P. 334 Note Verdier Cass. Crim. 8 mai 1973.

(35) Cass. Crim. 9 avril 1976 Yaouanc.

(36) Conseil d'Etat 5 mai 1976 Safer d'Auvergne D 1976 p. 563 Note H. Siany Dr. Soc. 1976 p. 347 Conclusions du commissaire du gouvernement Dondoux. Conseil d'Etat 18 février 1977 Abellan. Voir aussi Syndicalisme n° 1600 et 1645.

(37) Voir Cass. Crim. 27 novembre 1973 Cassignol précité.

(38) Cass. crim. 31 janvier 1974 Pelletier et Cass. Crim. 5 mai 1976 Syndicat CFDT de l'alimentation de la Vallée du Giffre précité.

(39) Outre le seuil de 50 salariés, il existe dans la loi six autres seuils qui fractionnent les droits de façon abusive (150 et 300 salariés pour le crédit d'heures, 200 pour le local, 1000, 3000 et 6000 pour le nombre de délégués).

(40) En application de l'article L420-20. Voir à ce sujet Cass. Crim. 10 mai 1973 UD CFDT des Côtes de Nord et Cass. Crim. 17 juillet 1973. UR CFDT de la région de Roanne. Voir Syndicalisme n° 1667.

Par ailleurs, la loi demeure totalement inadaptée à l'exercice du droit syndical dans les grandes entreprises où le nombre de délégués syndicaux n'est pas en rapport avec les exigences d'une représentation réelle du syndicat. Jusqu'ici la jurisprudence a refusé d'admettre la division des grandes usines en établissements distincts (41). Quant à la notion d'unité économique et sociale elle trouve ses limites dans l'absence de prise en compte, pour sa définition, des liaisons financières qui caractérisent certains groupes.

3) La neutralisation des temps, des locaux de travail et de l'information.

La théorie patronale de la neutralité de l'entreprise recule mais ne disparaît pas: la collecte des cotisations, la réunion des adhérents ne peuvent se faire qu'en dehors des temps et des locaux de travail. La diffusion de la presse et la distribution des tracts peut se faire dans l'entreprise mais seulement aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La neutralisation subsiste d'ailleurs de façon plus subtile en ce qui concerne le contenu de l'information. De façon générale en effet la jurisprudence a adopté la distinction patronale entre syndical et politique. L'affichage de communiqués syndicaux relatifs aux élections politiques ou au programme commun a été jugé non conforme aux objectifs que la loi assigne aux organisations syndicales (42).

Jurisprudence semblable lorsque le contenu de la communication est jugé trop éloigné des problèmes concernant l'entreprise: par exemple affichage relatif à un conflit survenu dans un CET bien que des représentants syndicaux siègent au conseil d'administration de cet établissement (43), affichage relatif aux arrestations opérées dans l'affaire des comités de soldats (44). La neutralisation des lieux de travail porte ici sur les idées qui viennent de l'extérieur et concernent l'environnement de l'entreprise.

4) La personnalisation

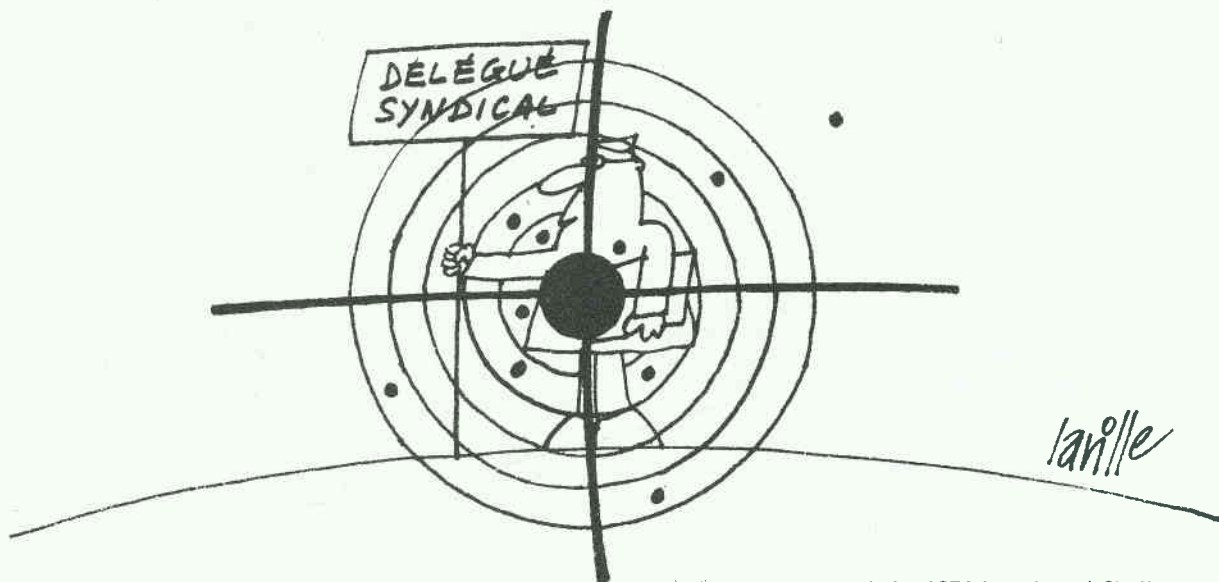
Contrairement à la revendication syndicale le crédit d'heures n'a pas été attribué par la loi à la section syndicale mais au seul délégué syndical. C'est ce que souhaitait le patronat. Par ailleurs si le droit de collecter les cotisations, d'apposer des affiches, de diffuser la presse ou de distribuer les tracts syndicaux appartient bien aux adhérents de la section syndicale, seul le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement, voisine de celle reconnue aux délégués élus.

Il y a là une certaine personnalisation de l'action syndicale voulue par le patronat qui fait obstacle à une démocratisation de l'action syndicale et attire sur les délégués syndicaux les représailles patronales.

5) Pas de droits reconnus aux travailleurs eux-mêmes

Pour les travailleurs, la loi ne reconnaît que la liberté, de principe, d'exercer leur droit syndical dans l'entreprise (art. L412-1 1er alinéa). Certes elle fait interdiction à l'employeur de prendre en considération l'activité syndicale pour arrêter ses décisions concernant l'embauchage, les conditions de travail ou le congédiement (art. L412-2) Mais la mise en œuvre d'une telle disposition se heurte au formidable obstacle de la preuve qui incombe au travailleur concerné et à son syndicat. Même si cette preuve est rapportée, ce n'est pas pour autant que le travailleur sera rétabli dans ses droits: il ne pourra au mieux que percevoir des dommages-intérêts, en dépit de la sanction pénale prononcée contre l'employeur.

Les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'informer, de parler librement avec les délégués, de se réunir, d'exprimer leur point de vue. La loi ne leur reconnaît pas le droit de réunion dans l'entreprise pendant le temps de travail. La jurisprudence a refusé de considérer le débrayage d'information comme une des formes de l'exercice du droit de grève (45).



(41) Cass. Soc. 8 juillet 1976 rendu en matière d'élections de délégué du personnel chez Michelin à Clermont-Ferrand Cass. Soc. 15 juin 1977 concernant l'usine Pechiney de St Jean de Mauvergne.

(42) Voir en ce sens Cass. Soc. 6 novembre 1974 Brown et CFTD c/Usinor.

(43) Cass. Soc. 20 février 1974 Lemaître c/ Chaffoteaux et Maury.

(44) En ce sens TGI Vannes (Réf.) 8 décembre 1975 Syndicat Chimie CFTD c/Michelin. En sens contraire TGI Brest (Réf.) 23 février 1976 Begoc.

(45) Cass. Crim. 9 novembre 1971 Thiesse D 1972 p. 334 Note Verdier.

les revendications contenues dans la plateforme

Les revendications de la CFDT dans le domaine du droit syndical figurent au point 6 de la plateforme de revendications et d'objectifs immédiats adoptée par le conseil national de la CFDT en juin (46).

Ce n'est pas un hasard. Pour la CFDT, en effet, il y a un lien étroit entre son projet autogestionnaire et le sens dans lequel doit se faire l'élargissement des libertés syndicales. La logique du projet autogestionnaire commande le contenu des libertés à reconnaître aux travailleurs.

La pratique syndicale doit prendre en compte cette logique, mais les textes à discuter avec le patronat et le gouvernement doivent également la faire apparaître clairement. Les textes, ici, ne sauraient être neutres, ni le droit découpé en rondelles.

I - LE CONTENU DES DROITS CONCRETS

La plateforme énonce les libertés et les droits nouveaux qui doivent être reconnus aux travailleurs et à leurs organisations syndicales. Ce sont là des objectifs communs à tous les secteurs: privé, public ou nationalisé. Remarque importante parce que, dans le secteur public la loi de 1968 ne s'applique pas complètement.

1) Le syndicat

La plateforme affirme le droit d'organisation du syndicat dans toutes les entreprises, y compris les groupes.

Elle affirme la liberté pour le syndicat de désigner des militants qui devront bénéficier d'un quota d'heures accordé par les entreprises dépendant de son champ d'action «afin de rencontrer les militants et les travailleurs». Elle prévoit aussi que les militants syndicaux ayant un mandat extérieur à l'entreprise (au syndicat, à l'UL, à l'UD) disposeront d'un crédit d'heures payées par l'entreprise pour exercer leur mandat.

De même les militants appelés à devenir permanents devront bénéficier d'un détachement total ou partiel et retrouver leur emploi à la fin de ce détachement.

2) Les sections syndicales

La plateforme s'efforce ici de briser les limites mises par la loi du 27 décembre 1968 à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, pour favoriser l'organisation collective et démocratique des travailleurs sur les lieux de travail. Il en découle une évolution spectaculaire des principes de base sur lesquels la loi repose actuellement.

Au seuil d'effectifs de 50 salariés, la plateforme oppose l'égalité des travailleurs au regard des libertés syndicales, et au principe d'organisation défini par les notions d'établissement et d'entreprise, elle substitue le principe de la liberté d'organisation du syndicat. Prenant le contrepied de la neutralisation des temps et des lieux de travail à l'action syndicale, elle réclame la liberté du colportage et la libre diffusion de l'information pendant le temps et sur les lieux de travail. A la personnalisation de l'action syndicale sur la personne du délégué syndical qui dispose seul d'un crédit d'heures et d'une protection en cas de licenciement, la plateforme oppose l'exercice collectif des libertés syndicales, l'attribution d'un crédit d'heures à la section syndicale et la protection des militants utilisant ce crédit contre les représailles patronales.

3) Les institutions représentatives du personnel

Les institutions subsistent, mais le cadre dans lequel elles fonctionnent devra être revu, en particulier pour les grandes entreprises. La plateforme réclame aussi l'institution de comités de groupe.

4) Des libertés nouvelles pour les travailleurs

La plateforme poursuit ici cinq objectifs essentiels:

- l'extension des libertés syndicales à tous les travailleurs;
- l'interdiction de toute discrimination syndicale ou politique à l'embauchage;
- l'élargissement des droits des travailleurs immigrés;
- l'abolition du droit discrétionnaire de licenciement;
- et surtout l'attribution d'un temps pour la discussion des travailleurs égal à 1 % des heures travaillées.

II - QUELQUES REVENDICATIONS SIGNIFICATIVES

La plateforme confédérale est un tout. Elle recherche une très grande cohérence entre le contenu des droits syndicaux et les objectifs qu'elle propose d'atteindre.

Bien qu'il soit difficile en conséquence de dissocier les revendications les unes des autres, il est intéressant d'approfondir le contenu de quelques unes d'entre elles, d'une part parce qu'elles sont significatives de la démarche de la CFDT, d'autre part parce que les questions posées par formulation concrète ne sont pas toutes tranchées par la plateforme elle-même.

1) Le 1 % des heures travaillées pour la discussion des travailleurs

Cette revendication a une importance primordiale dans la stratégie de la CFDT. D'une part parce qu'elle doit permettre aux travailleurs de s'informer, de discuter et d'exercer un contrôle sur les conditions de travail et la sécurité du travail, mais aussi sur les investissements dans l'atelier et dans l'entreprise elle-même. D'autre part, parce que donner la parole aux travailleurs constitue un maillon du projet autogestionnaire.

Cette revendication a évolué dans son contenu et dans sa formulation. Dans son contenu: en 1968, on parlait de l'heure d'information syndicale, c'est à dire d'un temps donné au syndicat pour informer les travailleurs. C'est

(46) Voir le texte dans Syndicalisme n.1657. Sur les positions défendues auparavant devant la commission Sudreau (oct 1974) voir la brochure «Elargir les libertés dans l'entreprise». Sur celles défendues lors de la négociation de l'accord interconfédéral sur les conditions de travail voir la brochure «Conditions de travail». On peut se reporter aussi aux résolutions des Congrès confédéraux de 1970, 1973 et 1976. Sur les positions de la CGT, voir la plaquette «Des libertés pour les travailleurs» (avril 1976) et Le Peuple n° 1016 du 15 juin 1977; sur celles du PCF voir la proposition de loi n° 2029 tendant à favoriser l'intervention des travailleurs dans la marche de l'entreprise (nov 1975); sur celles du PS voir la proposition de loi n° 3413 tendant à la garantie et à l'extension des libertés syndicales (déc 1977).

aujourd'hui un temps donné aux travailleurs pour discuter de leurs affaires. Dans sa formulation: on est passé d'une heure d'information par mois à un temps égal à 1 % des heures travaillées.

Les bénéficiaires du 1 % des heures travaillées sont clairement, dans sa formulation actuelle, les travailleurs. Mais il s'agit d'un droit qu'ils exercent collectivement. L'utilisation et l'organisation de ce temps de discussion, qui doit être pris sur le temps de travail et sur les lieux de travail, relèvent de la responsabilité des organisations syndicales. Celles-ci auront de ce fait un rôle évident à jouer dans le bon déroulement des réunions.

La CFDT souhaite que les réunions privilégient la discussion en petits groupes sur les conditions de travail et la sécurité des travailleurs. Elle aura une pratique à imposer en ce sens, encore que le texte à établir ne doive donner à l'employeur aucun moyen de contrôle sur le contenu de ces réunions.

installation en cas de danger imminent. Ce droit s'est imposé comme une véritable exigence en raison de l'inefficacité pratique de la loi de 1972 qui donne en pareil cas le droit aux inspecteurs du travail de demander aux juges des référés d'ordonner l'arrêt de l'installation dangereuse. N'étant pas dans l'entreprise, les inspecteurs du travail ont presque toujours une difficulté à apprécier les dangers courus par les travailleurs; de son côté, le juge peut hésiter à intervenir dans un domaine qui relève traditionnellement de la seule appréciation du pouvoir patronal.

Le délégué au CHS, au contraire, peut avoir une connaissance directe du danger; l'utilisation du 1 % pour sa part permettrait la discussion collective des travailleurs sur les risques courus et la création d'un rapport de forces dans l'atelier, mettant le délégué au CHS en situation d'imposer aux représentants de la hiérarchie l'arrêt de l'installation en cause.



2) Les droits de veto

Un droit de veto se trouve réclamé par la CFDT sur deux points précis, mais qui sont essentiels dans la vie du travailleur: le droit à l'emploi et le droit à la sécurité dans le travail.

Le premier est réclamé au profit du comité d'entreprise, qui doit avoir la possibilité d'émettre un veto suspensif à tout projet de licenciement collectif jusqu'à ce que le comité local de l'emploi ait donné son avis.

La revendication a ici une portée limitée: le droit de veto ne s'applique que jusqu'à l'avis du comité local de l'emploi. Il présente cependant un double intérêt. D'une part, il paralyse un droit fondamental de l'employeur, celui du licenciement, alors que celui-ci n'est encore qu'au stade de projet, et est susceptible, par suite, de palliatifs. D'autre part, il sort le problème de l'entreprise, en obligeant l'employeur à le porter devant l'instance extérieure à l'entreprise qu'est le comité local de l'emploi.

Aussi intéressant est le droit de veto conféré aux membres du CHS pour faire arrêter immédiatement une

3) La liberté d'organisation du syndicat et le cadre de la désignation des représentants du personnel

La loi de 1968, on l'a vu, décide que les syndicats peuvent s'organiser librement dans l'entreprise. Ce principe de liberté ne fait d'ailleurs que reprendre celui, beaucoup plus général, de la loi de 1884. En fait, ce droit d'organisation connaît des limites du fait de l'existence d'un seuil de 50 salariés défini dans le cadre juridique, celui de l'établissement ou de l'entreprise.

Il faut faire disparaître cette limite en posant le principe d'une égalité des travailleurs au regard de l'exercice des libertés syndicales dans l'entreprise.

L'organisation du syndicat dans les toutes petites entreprises, notamment du secteur tertiaire, conduit à s'interroger sur la possibilité de constituer des sections syndicales inter-entreprises et d'y désigner un délégué syndical inter-entreprises. Le regroupement devrait pouvoir s'opérer assez facilement lorsque les entreprises appartiennent au même secteur d'activité (ex: les commerces d'un centre commercial, les hôtels d'un quartier

d'une grande ville). Le regroupement sur une base géographique (station touristique de sports d'hiver) pose beaucoup plus de problèmes.

La liberté d'organisation du syndicat implique que celui-ci organise et représente comme il l'entend les salariés qui travaillent sur des chantiers ou des agences très dispersées. Il faut permettre aussi au syndicat de défendre les intérêts de tous ceux qui, par delà les statuts juridiques abusivement différenciés du travail intérimaire ou de la sous-traitance, travaillent en permanence dans l'entreprise.

Cette liberté d'organisation suppose enfin que le syndicat puisse s'organiser dans les filiales d'une société mère, et à l'intérieur du groupe lui-même, pour y créer les contacts utiles aux différentes sections et à leur représentation au niveau du groupe.

Pourquoi cette organisation ne pourrait-elle être différente selon les syndicats ? L'unicité du principe d'organisation ne s'impose en effet que pour l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

D'autres problèmes se posent pour les élus du personnel. Certains sont complémentaires de ceux que nous venons de voir, comme la possibilité pour eux de défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs constituant la collectivité de travail. D'autres sont plus spécifiques. La plateforme évoque ici la représentation des différentes équipes de travailleurs postés ou la nécessité d'augmenter de façon très sensible le nombre des délégués du personnel dans les grandes entreprises, pour parvenir à une élection de 1 délégué du personnel par tranche de 200 travailleurs.

4) Le crédit d'heures aux sections syndicales

La plateforme demande qu'un contingent d'heures soit attribué à la section syndicale. Ce contingent d'heures, dont la gestion appartient à la section syndicale, doit pouvoir être utilisé librement dans et hors de l'entreprise.

Ces dispositions visent à permettre aux militants de participer effectivement aux tâches syndicales dans l'entreprise, comme le collectage des cotisations ou la diffusion de la presse syndicale, qui sont jusqu'ici assurées, dans bien des cas, par le délégué syndical, qui seul possède

de un temps de délégation. Mais le crédit d'heures pourra aussi être utilisé pour l'organisation des réunions provoquées par la section syndicale. Le crédit d'heures pourra enfin être utilisé à l'extérieur de l'entreprise.

Ni l'importance de ce crédit d'heures, ni les modalités de son attribution aux sections syndicales existant dans l'entreprise ne sont définies par la plateforme. La réflexion se poursuit dans l'organisation à ce sujet.

La plateforme est également muette sur la protection des militants bénéficiaires du crédit d'heures contre les représailles patronales. Une garantie doit être instituée, parce qu'elle est nécessaire à l'utilisation effective du crédit d'heures. Elle pourrait consister dans l'institution de l'immunité syndicale, c'est à dire d'une protection renforcée contre toute décision patronale constituant une représaille antisyndicale tant que le juge n'aura pas reconnu son bien-fondé.

De la plateforme aux textes juridiques

La plateforme définit des orientations, des positions. Un travail reste à faire pour les formuler de façon concrète en textes juridiques.

Dans un domaine comme celui-là, les textes doivent créer des libertés suffisamment précises pour être immédiatement exercées. L'application pratique des droits qui en découlent ne peut être subordonnée à la conclusion d'accords que l'employeur pourrait indéfiniment refuser de négocier. De même, le texte juridique doit écarter les modalités de mise en œuvre qui donneraient à l'employeur un droit de contrôle sur le contenu des droits exercés.

L'élargissement des libertés syndicales doit être concrétisé par la loi. En France, c'est en effet la loi qui garantit la liberté, d'une part parce qu'elle s'applique à tous, d'autre part parce que l'Administration peut intervenir dans son application pratique et qu'une sanction pénale peut être prononcée en cas de violation de ses dispositions.

Mais la négociation collective n'est pas exclue pour autant, soit avant la discussion de la loi, pour montrer les réalisations dans lesquelles il est possible de s'engager, soit après sa mise en vigueur, pour procéder aux adaptations qui s'imposent, notamment dans les grandes entreprises



textes et jurisprudences

le contrat de travail

Licenciement d'un salarié malade, en application d'une disposition de la convention collective autorisant l'employeur à prendre acte de la rupture du fait de la maladie. Disposition ne pouvant faire obstacle à l'application de la procédure légale d'entretien préalable au licenciement ni au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Cour de cassation (Ch. Soc.), 19 octobre 1977
Sté Villa du Parc

(...)

Attendu que par lettre du 1er octobre 1973, la société anonyme « Villa du Parc et Etablissement Thermal de Saujon », se prévalant des dispositions de l'article 52 de la convention collective nationale de travail des Etablissements d'hospitalisation privés, du 14 juin 1951, a constaté la rupture du contrat de travail de dame Gensac, préposée au service des douches, en congé de maladie depuis plus de six mois et l'a informée qu'elle ne faisait plus partie du personnel à compter de cette date; qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'employeur à verser à la salariée une indemnité égale à un mois de salaire pour inobservation des conditions de forme prévues en matière de licenciement par la loi du 13 juillet 1973 ainsi que les indemnités légales de licenciement prévues par ce texte, aux motifs que si l'article 52 de la convention collective permet de considérer qu'au delà de six mois l'absence du salarié peut revêtir pour l'employeur le caractère de la force majeure, ce texte ne pouvait être interprété comme fixant de façon automatique et impérative la date à laquelle la rupture était réalisée de plein droit; qu'en l'espèce, l'employeur qui ne s'est pas enquis de l'état de santé de son employée, qui ne l'avait pas préalablement avertie de son intention de la congédier et qui n'avait pas invoqué une perturbation, du fait de son absence, dans la marche de son entreprise, ne pouvait se prévaloir de la force majeure et se dispenser d'observer la procédure et de verser les indemnités légales de licenciement, alors que la Cour d'appel a dénaturé en y ajoutant des conditions qu'il ne comporte pas, le texte clair et précis de l'article 52 qui, dans l'intérêt même du salarié absent, pour cause de maladie, et compte tenu des exigences de la profession, fixe à six mois le délai pendant lequel le contrat de travail inexécuté est seulement suspendu;

Mais attendu que les juges du fond ont estimé que la prolongation de l'absence de dame Gensac au-delà du délai de six mois, sans que fût d'ailleurs précisée l'importance de cette prolongation, n'avait pas constitué pour l'employeur un cas de force majeure susceptible de le dispenser, pour se prévaloir de la rupture du contrat de travail d'une employée fort ancienne dans l'entreprise, d'observer les formalités et de verser les indemnités prévues par la loi en matière de licenciement, la clause de la convention collective, relative aux indemnités instituées par elle ne pouvant avoir pour effet de diminuer les avantages légaux des salariés;

Qu'ils ont ainsi légalement justifié leur décision de ce chef;

Par ces motifs

Rejette le moyen en ce qu'il concerne les formalités et les indemnités légales de licenciement;
(...)

NOTE:

Un grand nombre de conventions collectives prévoient qu'à partir d'un certain temps d'absence pour maladie l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat pour nécessité de remplacement. Jusqu'à présent la jurisprudence considérait que cette « prise d'acte » ne constituait pas un licenciement, la rupture du contrat n'étant pas due à l'employeur mais à la maladie.

Les patrons avaient ainsi trouvé le moyen de se débarrasser d'un travailleur malade sans avoir à verser les indemnités dues en cas de licenciement, ni à observer la procédure d'entretien préalable instituée par la loi du

13 juillet 1973. C'est ce qu'avait fait la société Villa du Parc à l'encontre d'une salariée malade depuis plus de six mois. Cette pratique est remise en cause par l'arrêt de la Cour de cassation rendu dans cette affaire.

● Cet arrêt dispose que les clauses conventionnelles relatives à la prise d'acte ne peuvent avoir pour effet de diminuer les avantages légaux des salariés. Autrement dit ces clauses ne peuvent dispenser l'employeur d'observer la procédure de licenciement prévue par la loi ni de verser les indemnités légales de licenciement. Comme l'avait dit la Cour d'appel elles ne peuvent fixer de façon automatique et impérative la date à laquelle la rupture du contrat est réalisée de plein droit.

● L'arrêt n'exclut pas cependant que l'employeur puisse considérer que la maladie prolongée constitue un cas de force majeure le dispensant d'appliquer les dispositions légales relatives au licenciement. Dans cette affaire les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, avaient considéré que la force majeure n'était pas réalisée car le patron :

- ne s'était pas enquis de l'état de santé de son employée,
- ne l'avait pas préalablement avertie de son intention de la congédier,
- n'avait pas invoqué une perturbation, du fait de son absence, dans la marche de l'entreprise.

On peut donc retenir que :

- la clause conventionnelle de « prise d'acte » ne peut priver le travailleur du bénéfice des dispositions légales prévues en cas de licenciement,
- que l'employeur peut néanmoins invoquer la force majeure. Mais l'existence de celle-ci peut être combattue, ainsi que cela a été fait dans l'affaire citée. Le patron a-t-il bien informé le salarié malade de ses intentions ? L'absence de celui-ci entraîne-t-elle bien un trouble dans l'entreprise ? Les possibilités de reclassement ont-elles été examinées ? Voilà ce à quoi la section syndicale doit être vigilante. Il lui faudra montrer que le patron a réussi facilement à trouver une solution de rechange, que le reclassement du travailleur reste possible, notamment dans les grandes entreprises.

**Cour d'appel de Paris (22ème ch. A) 9 mai 1977
Bécart c/SNECMA**

(...)

La Cour, considérant que Mr Bécart est entré au service de la SNECMA en qualité d'acheteur principal, le 7 décembre 1943; que ses fonctions l'obligeaient à de nombreux déplacements et que, souffrant, à partir de 1970, de décalcification de la colonne vertébrale il dut interrompre son travail à de nombreuses reprises pendant les années 1971 (42 jours), 1972 (87 jours), 1973 (135 jours) et 1974 (191 jours); que le 4 mars 1975, il dut cesser, à nouveau, son travail jusqu'au 10 juillet suivant;

Considérant que le 1er juillet 1975, la société a adressé à Monsieur Bécart une lettre ainsi libellée: « Nous constatons que vous êtes absent pour maladie depuis le 4 mars 1975; en application de l'article 18 de la convention collective de la métallurgie, nous prenons acte de la rupture de votre contrat de travail pour nécessité de remplacement, et nous procédons à votre radiation de nos effectifs à la date du 30 juin 1975 »;

Considérant que Monsieur Bécart soutient que, sous prétexte qu'elle se contentait de prendre acte de la rupture de son fait, de son contrat de travail, la SNECMA l'a évincé définitivement de l'entreprise, sans en prendre la responsabilité, après trente deux ans d'ancienneté; que pendant ses absences et depuis son éviction, son travail a été pris en charge par d'autres salariés de son service et que cette éviction constitue la définition même du licenciement; que l'article 18 de la convention collective invoquée permet à l'employeur d'échapper au contrôle de l'autorité judiciaire, sur le bien fondé d'un tel licenciement, lequel, devrait être notifié et prendre effet, selon les prescriptions des articles L122-14 et suivants du code du travail; qu'en cause d'appel, il ajoute que l'un de ses collègues ayant été affecté à son poste de travail, ce licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse; qu'il a subi un grave préjudice et que la société doit, en conséquence, être condamnée à lui payer une indemnité prévue à l'article L122-14-4 du code du travail;

Considérant que la SNECMA réplique qu'elle n'a fait que respecter scrupuleusement les termes de l'article 18 de la convention collective de la métallurgie, notamment en versant à Monsieur Bécart l'équivalent de ses indemnités compensatrices de préavis et de licenciement; qu'elle précise que cet article 18 dispose que le salarié reçoit des indemnités égales à celles qu'il aurait reçues s'il avait été licencié; et que la maladie, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, constitue une cause de rupture, non imputable à l'employeur, celui-ci ne devient débiteur d'indemnités que si la convention collective le prévoit; qu'elle en conclut que les premiers juges, ont violé les termes de la convention collective applicable, en déclarant qu'elle devait observer les formalités de l'entretien préalable, et que « l'état de santé de Monsieur Bécart n'était pas tel qu'il justifiait la nécessité d'un remplacement », qu'elle n'était pas assurée, au surplus, de son retour à la date du 10 juillet 1975; qu'on se trouve, dans ces conditions, en présence, non pas d'une rupture par force majeure, et, en conséquence, elle n'avait pas à observer les formalités de la loi du 13 juillet 1973 et ne saurait être condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait même de l'absence d'un tel licenciement;

Discussion :

Considérant que l'article 18 de la convention collective de la métallurgie, applicable en l'espèce, dispose: « Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie, calculées sur la base de ses appointements à plein tarif;

L'employeur qui aura pris acte de la rupture de contrat par nécessité de remplacement, devra verser à l'in-

téressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié, sans que le délai de préavis ait été observé;

S'il remplit les conditions prévues à l'article 21, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement...»;

Considérant qu'ainsi que le soulignent, tout d'abord, à bon droit, les premiers juges, la SNECMA a notifié à Monsieur Bécart, conformément à l'article 18 sus-énoncé la nécessité de son remplacement, après épuisement de ses droits à l'indemnité de maladie à plein tarif, et lui a versé, à son départ, l'équivalent des indemnités de rupture auxquelles il pouvait prétendre;

Considérant qu'il est constant qu'entre le 4 mars et le 24 juin 1975, Monsieur Bécart a bénéficié, pour cause de maladie, de prolongations d'arrêt de travail successives et de courte durée, dont la dernière expirait le 8 juillet 1975;

considérant qu'en lui adressant, brusquement, une lettre de constat de rupture, dès le 1er juillet, par conséquent à une époque où elle ignorait encore si Monsieur Bécart serait ou non en mesure de reprendre ses fonctions le 9, et sans attendre cette dernière date pour prendre une décision, en connaissance de cause, la SNECMA a manifesté une hâte excessive et injustifiée; que dans la dite lettre elle n'invoque aucun fait nouveau, alors qu'elle avait toléré la prolongation de cette situation pendant plusieurs années, sans pourvoir au remplacement de Monsieur Bécart, et en faisant prendre en charge son travail par d'autres salariés de l'entreprise; qu'ainsi la preuve n'est pas rapportée de la nécessité soudaine, pour elle, de remplacer Monsieur Bécart à la date du 1er juillet 1975;

Considérant d'autre part, que la SNECMA ne justifie pas d'un trouble sérieux apporté à son bon fonctionnement par l'absence prolongée de Monsieur Bécart, ni d'une mise en demeure de reprise du travail avant la constatation de la rupture; qu'ainsi ne sont pas réunies les conditions exonérant l'employeur de la responsabilité de la rupture, lorsqu'il constate, en pareil cas, l'inexécution de l'obligation de travail et en prend l'initiative, sans qu'elle lui soit imputable; qu'il en résulte que la «prise d'acte» par la SNECMA de la rupture du contrat de travail de Monsieur Bécart constitue, en fait un licen-

ciement, soumis comme tel, aux dispositions impératives de la loi du 13 juillet 1973 auxquelles une convention collective ne peut déroger;

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que le licenciement de Monsieur Bécart a ainsi été prononcé au mépris des formalités requises par la loi, mais aussi sans cause réelle et sérieuse; que sa demande nouvelle de ce chef est, en conséquence, bien fondée, mais exclut l'application de celle formée pour non respect de la procédure avec laquelle elle ne peut se cumuler, ainsi que celle de réintégration de Monsieur Bécart;

Considérant que, compte tenu de l'âge de ce dernier, des circonstances de son licenciement, et de son ancienneté exceptionnelle à la SNECMA, il y a lieu, conformément aux dispositions de l'article L122-14-4 du code du travail de lui allouer une indemnité de 19 200 F, correspondant aux salaires des six derniers mois;

Par ces motifs, et ceux non contraires des premiers juges;

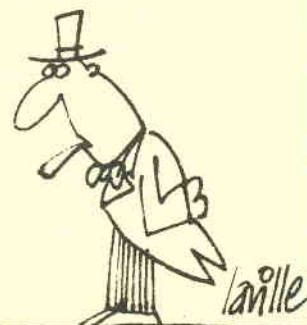
(...)

Statuant sur la demande nouvelle de Monsieur Bécart;

Dit qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse, et condamne la société à lui payer la somme de dix neuf mille deux cent francs (19 200 F) à titre d'indemnité de ce chef; (...)

NOTE:

Rendu antérieurement à l'arrêt de la Cour de cassation du 19 octobre 1977 (voir supra), cet arrêt de la Cour d'appel de Paris va dans le même sens. En présence d'une clause conventionnelle autorisant la prise d'acte par l'employeur de la rupture du contrat en raison de la maladie la Cour relève que la SNECMA (Centre de 4000 salariés) ne justifie pas d'un trouble sérieux apporté à son bon fonctionnement, ni d'une mise en demeure de reprise du travail et qu'elle n'apporte pas la preuve de la nécessité soudaine pour elle de remplacer le salarié malade. La rupture de contrat est donc bien imputable à la SNECMA et les dispositions légales relatives au licenciement auxquelles une convention collective ne peut déroger auraient dû être respectées. La Cour considère en outre que le motif du licenciement n'est pas réel et sérieux puisque contrairement aux allégations de la SNECMA, le travailleur concerné n'a pas été remplacé.



la procédure

Licenciement irrégulier en la forme, ou prononcé sans cause réelle et sérieuse. Condamnation de l'employeur à rembourser aux organismes de chômage les allocations versées du jour du licenciement au jour du jugement. Condamnation prononcée sans même que les Assedic ou les directions départementales du travail aient été appelées à l'audience.

Circulaire du Ministre du Travail
22 juin 1977
Circulaire du Ministre de la Justice
29 décembre 1977

Paris, le 22 juin 1977
Le Ministre du Travail
à

Messieurs les Préfets,
Messieurs les Directeurs régionaux du Travail et
de la Main-d'œuvre
Messieurs les Directeurs Départementaux du Travail et
de la Main-d'œuvre

Objet: Application de l'article L 122-14-4 (2ème alinéa)
du code du travail.

Le 2ème alinéa de l'article L 122-14-4 du code du travail dispose que le tribunal qui condamne un employeur pour avoir licencié un salarié en violation des dispositions législatives en vigueur ordonne également le remboursement, par cet employeur, des allocations de chômage versées par l'Etat et par l'Assedic entre le jour du licenciement et le jour du jugement.

Pour assurer une bonne application de ce texte, Monsieur le Garde des Sceaux Ministre de la Justice a invité les juridictions statuant en matière prud'homale à ordonner le remboursement dont il s'agit, sans même que les Assedic ou les Directions départementales du Travail et de la Main-d'œuvre aient été appelées à l'audience.

Tout jugement ainsi rendu comportera donc une disposition de ce genre: «condamne (nom de l'employeur) à rembourser, sur justification à (Trésor public, Assedic nommément désignée) les indemnités de chômage versées à (nom du salarié) du jour du licenciement au jour de la présente décision».

La juridiction aura demandé au salarié, soit pendant l'instruction de l'affaire, soit au cours des débats, de lui préciser le nom du ou des organismes qui lui ont versé les allocations de chômage.

Ces organismes recevront du Secrétariat-Greffe de la juridiction une expédition de la décision de condamnation.

Il appartiendra aux Directions départementales du Travail et de la Main-d'œuvre, à la réception de ce document, de faire établir les ordres de remboursement correspondants.

Pour le Ministre et par délégation
Le délégué à l'emploi
Gabriel OHEIX

Paris, le 29 décembre 1977
Le Garde des Sceaux
Ministre de la Justice
à

Messieurs les Premiers Présidents
et à
Messieurs les Procureurs généraux

Objet: Modalités de remboursement par l'employeur
fauteur des indemnités de chômage.

L'article L 122-14-4 (alinéa 2) du code du travail prévoit que le tribunal, lorsqu'il déclare un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, ou irrégulier, «ordonne le remboursement par l'employeur fauteur aux organismes concernés des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal».

Or, actuellement, ce texte ne reçoit pas application dans la plupart des cas, les salariés concernés s'abstenant de mettre en cause les organismes qui leur ont versé des indemnités de chômage.

Pour assurer une bonne application de ce texte, il serait opportun que les juridictions statuant en matière prud'homale, après avoir fait application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L 122-14-4 du code du travail, ordonnent, dans leur décision, lorsque les organismes payeurs n'ont pas été appelés à l'instance, le principe du remboursement par l'employeur des indemnités de chômage soit à la Direction départementale du Travail et de la Main-d'œuvre au titre de l'aide publique soit à une Assedic au titre de l'assurance chômage.

La mise en œuvre de cette mesure suppose que la juridiction ait auparavant demandé au salarié de lui indiquer le nom du ou des organismes qui lui ont versé ou lui versent des indemnités de chômage.

Une expédition de la décision de condamnation sera aussitôt adressée par le secrétariat de la juridiction aux organismes concernés.

En vue de faciliter le travail des secrétariats des juridictions, il est prévu que les Assedic leur remettront des enveloppes timbrées libellées à leur adresse.

Les instructions correspondantes sont adressées par le Ministre du Travail aux directions départementales du travail et aux Assedic.

Je vous serais très obligé de bien vouloir diffuser la présente circulaire dans les juridictions de votre ressort.

Vous aurez soin de me rendre compte, s'il y a lieu, de ses difficultés d'application.

Pour le Garde des Sceaux,
Ministre de la Justice

et par délégation
Le Directeur des Affaires civiles et
du Sceau
Marcel FAUTZ

NOTE:

L'article L 122-14-4 énonce les sanctions d'un licenciement illicite en cas d'une irrégularité de forme d'une part, ou dans l'hypothèse d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse d'autre part. Le dernier alinéa de cet article impose également une sanction complémentaire à l'égard de l'employeur contrevenant à la loi de quelque façon que ce soit; c'est l'obligation que le tribunal a d'ordonner «le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal».

Cette disposition légale en vigueur depuis plus de quatre ans n'a pas toujours été appliquée avec la rigueur voulue par le Parlement. Des conseils de prud'hommes se sont montrés réticents à sanctionner.

Certaines Cours d'appel ont même admis que l'absence à l'instance des organismes de chômage rendait impossible la condamnation de l'employeur à rembourser les indemnités (1).

La Cour de cassation n'a pas, à notre connaissance, été amenée à se prononcer sur ce point. Elle a seulement fait application de l'article L 122-14-6 qui stipule que les sanctions de l'article L 122-14-4 ne s'appliquent pas si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté (2).

L'Administration de son côté a été amenée à faire connaître son point de vue. Les circulaires des ministres du travail et de la justice reproduites ci-dessus ne sont pas à ce jour publiées. Les instructions dont les directeurs départementaux du travail et les présidents des conseils de prud'hommes sont destinataires, sont peu connues et partant peu respectées. Leur large diffusion doit permettre une meilleure application de la loi. Les administrateurs des Assedic doivent également vérifier l'application de ces textes dans leurs circonscriptions. Il faudrait aussi envisager de faire connaître que des sommes non négligeables, allocations d'aide publique et Assedic, peuvent être ainsi récupérées auprès de l'employeur.

Regrettons enfin que ces dispositions ne s'appliquent pas aux employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés (3) ni en cas de licenciement collectif justifié par un motif économique (4).

(1) CA Toulouse 28 février 1974 Sté Labo Service Langue-doc c/Fernandez. CA Amiens 9 janvier 1975 SA Caoutchoucs modernes c/Lice.

(2) Cass. Soc. 13 avril 1976 Sté Vadim c/Gay, Bull. V n° 208 p. 172.

(3) L. 122-14-6

(4) L. 122-14-5

le statut

Refus de titularisation et licenciement d'une auxiliaire de l'Education nationale fondé sur une prétendue inaptitude physique. Contestation de cette inaptitude. Recours à une expertise médicale ordonnée par le président du tribunal administratif statuant en référé en vue de remettre en cause la décision de l'administration.

Tribunal administratif de Rouen 10 mars 1977
Jocelyne Bodère c/Ministre de l'éducation

(...)

Vu, enregistrée au Greffe le 24 février 1977, la requête présentée pour la dame Jocelyne Bodère, demeurant 22 D voie Bichalon à Vernon (Eure), par Me Jean Martin, avocat au Barreau de Rouen, tendant à ce qu'il plaise au Président du tribunal administratif, ordonner par voie de référé administratif, en application des dispositions de l'article R 102 du code des tribunaux administratifs, une expertise ayant pour objet de déterminer son état de santé et son aptitude médicale à remplir ses fonctions.

Ce, attendu:

Que, employée en qualité de professeur d'enseignement général des collèges stagiaire «lettre-anglais» au Lycée de Vernon depuis le 12 septembre 1975, elle fait l'objet d'une décision de cessation de fonction du 3 février 1977, notifiée le 10 février 1977 et prenant effet au 21 février 1977, l'autorité ayant pris la décision de mettre fin à ses fonctions pour inaptitude physique; qu'elle conteste cette décision; qu'elle subit une perte considérable de salaire; qu'il y a donc urgence;

Vu, enregistré comme ci-dessus le 10 mars 1977, le mémoire en réponse présenté par le Ministre de l'Education tendant au rejet de la demande d'expertise pour le motif :

Que la requérante a été invitée par l'administration à demander un nouvel examen de son cas par le Comité médical départemental, examen qui ne peut lui être refusé, et qu'il appartiendra au Comité médical, s'il le juge nécessaire de recourir au concours d'experts pris en dehors de son sein; que dès lors la demande n'est pas justifiée;
(...)

Considérant qu'aux termes de l'article R 102 du code susvisé des tribunaux administratifs: «dans tous les cas d'urgence, le Président du Tribunal administratif ou le magistrat qu'il délègue peut, sur simple requête qui sera recevable même en l'absence d'une décision administrative préalable, ordonner toutes mesures utiles sans faire préjudice au principal et sans faire obstacle à l'exécution d'aucune décision administrative».

Considérant que la mesure d'instruction demandée présente le caractère d'urgence exigé par la loi et est utile pour permettre éventuellement aux parties de faire prévaloir leurs droits à l'avenir sans préjuger l'existence et l'étendue desdits droits; qu'il y a lieu, en conséquence, d'ordonner l'expertise sollicitée dont la mission est définie à l'article 2 ci-après de la présente ordonnance;

Ordonne:

Article 1er - Il sera procédé d'urgence par les soins de M. le Professeur Entournes, Chef de service à l'hôpital Ambroise Paré à Boulogne (92100), en présence de la dame Jocelyne Bodere et du représentant du Ministre de l'Education - qui ne peut être qu'un médecin - à une expertise dont l'étendue est définie à l'article 2 ci-après.

Article 2 - L'expert désigné à l'article 1 ci-dessus qui pourra se faire assister d'un spécialiste s'il le juge utile, devra, après avoir consulté les pièces du dossier médical détenu par l'administration qui lui sera communiqué :

- examiner la dame Jocelyne Bodere et décrire son état de santé actuel,
- dire si celui-ci la rend ou non physiquement inapte à l'exercice de la profession d'enseignant au regard des exigences des textes réglementaires en la matière - qui lui seront communiqués par l'administration. (...)

NOTE: Un référé pour 40 kg !

Jocelyne Bodere enseigne depuis 1969 en qualité de maîtresse-auxiliaire. En 1975 elle bénéficie des mesures d'intégration dans le corps des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC). Pour accéder au corps des PEGC les maîtres auxiliaires doivent posséder au moins la première partie du DEUG, avoir accompli pendant quatre ans un service d'enseignement dans le second degré, subir avec succès les épreuves pratiques du certificat d'aptitude (CAPEGC) et être déclaré physiquement apte à l'enseignement.

Notre camarade qui avait exercé pendant sept ans, dans les conditions difficiles qui sont celles des auxiliaires, sans prendre d'autre congé qu'un congé de maternité ne redoutait pas la commission médicale devant laquelle elle était convoquée avant sa titularisation.

En février 1976 Jocelyne est déclarée inapte à la fonction enseignante. Son poids est insuffisant, elle est atteinte d'une laryngite chronique. L'Administration rectoriale ajourne d'un an sa titularisation.

La logique du pouvoir est claire: il faut avoir enseigné pendant quatre ans pour être déclaré apte, et si on ne l'est pas, on continue d'enseigner mais en tant qu'auxiliaire.

En octobre 1976 nouvelle convocation devant la commission médicale qui statuera définitivement sur son aptitude physique. A l'oto-rhynolaryngologiste s'adjoint un psychiatre ! Le verdict tombe le 3 février suivant: «Il est mis fin, pour inaptitude physique à vos fonctions de PEGC stagiaire».

Le SGEN-CFDT, saisi de l'affaire par la camarade, pense que la réintégration et la titularisation ne pourront être obtenues qu'en réunissant cinq conditions:

- 1- agir vite,
- 2- faire éclater au grand jour les pratiques de l'administration et l'absurdité de la situation: une campagne de presse d'ampleur nationale est déclenchée,
- 3- organiser localement une action de soutien. La section SGEN-CFDT du Lycée de Vernon où enseignait la camarade, impulse une grève intersyndicale pour la journée du 22 février et une manifestation au rectorat,
- 4- obtenir très rapidement une contre expertise dont le sérieux ne pourra être mis en doute par l'administration et qui lui sera donc opposable. Cette contre expertise sera demandée au tribunal administratif de Rouen par la voie du référé,
- 5- faire appel devant le comité médical conformément aux dispositions de l'article 14 dernier alinéa du décret 59-310 du 14 février 1959.

Les articles R 102 et R 103 du code des tribunaux administratifs organisent le référé administratif. Cette procédure permet d'obtenir du président du tribunal ou du magistrat qu'il délègue qu'il ordonne une mesure que l'on détermine dans la demande.

Ainsi sur le fondement de cet article notre camarade sollicitait la nomination d'un expert médical en vue de faire constater son aptitude physique et rendre ainsi le débat avec l'administration réellement contradictoire. Il est important de remarquer que la mesure d'expertise est ordonnée bien que le mémoire en réponse du ministre fasse état de la procédure d'appel au comité médical départemental en précisant que «cet examen ne peut être refusé à la requérante». L'ordonnance en doublant la procédure d'appel au comité médical a assuré des délais plus brefs et une objectivité plus grande. L'expertise ordonnée conclut à l'aptitude de notre camarade et prépare ainsi la décision définitive qui sera prise par le comité médical départemental.

Pour obtenir cette mesure du président du tribunal administratif trois conditions doivent être remplies: qu'il y ait urgence, qu'elle ne préjudicie pas au principal, c'est à dire qu'elle ne préjuge ni de l'existence ni de l'étendue des droits des parties, et qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exécution d'une décision administrative. L'intérêt du référé administratif, comme de toute procédure d'urgence, est la rapidité avec laquelle le président ordonne la mesure d'instruction demandée.

Cette rapidité permet que la décision judiciaire s'inscrive dans la période de plus grande mobilisation. L'action syndicale démultiplie alors les effets réels de la mesure obtenue.

En effet l'expertise ordonnée par le président bien que favorable ne remettait pas en elle-même en cause l'arrêté de licenciement, mais elle était une décision suffisante pour permettre à l'action syndicale d'imposer à l'administration un processus de révision de sa position et une réintégration provisoire. Licenciée le 21 février, notre camarade est le 14 mars mise à la disposition du centre national de télé-enseignement de Rouen, sur un poste créé à cet effet, en attendant qu'un nouveau comité médical se réunisse en juillet pour la déclarer définitivement apte à l'enseignement.

S'il est significatif, le cas n'est pas exceptionnel. Comment peut-on en arriver là ?

Le mode de recrutement du personnel par l'administration permet d'expliquer l'absurdité de telles situations

En effet, d'un côté l'administration recrute des auxiliaires, sans exiger d'eux qu'ils satisfassent aux conditions requises pour le recrutement des titulaires occupant

des emplois de même type. La «contrepartie» patronale étant de les priver de tous les droits des titulaires. De l'autre le recrutement des fonctionnaires titulaires est soumis à une série de conditions préalables: diplômes, aptitude physique...

Quand, sous la pression de l'action syndicale, l'intégration progressive des auxiliaires est mise en place, on débouche sur les contradictions du type de cette affaire. On exige de celui, de celle qui enseigne depuis dix ans, et qui continuerait à le faire en tant qu'auxiliaire, qu'il fasse la preuve qu'il remplit bien les conditions d'aptitude physique à l'enseignement ou encore qu'il fasse la preuve qu'il possède bien les connaissances requises pour le faire.

Cette affaire montre bien la justesse de la revendication du SGEN-CFDT de titularisation immédiate des auxiliaires et d'arrêt du recrutement de non-titulaires.

les représentants des travailleurs

La clause d'une convention collective considérant qu'une absence non justifiée dans les trois jours entraîne la rupture du contrat du fait du salarié n'est pas opposable à un délégué du personnel. Le respect des dispositions du statut protecteur constitue le seul moyen offert à l'employeur de poursuivre la résiliation de son contrat.

**Cour d'appel de Metz 28 octobre 1977
Maley, Arconstanzo & ONATRA**

(...)

Attendu qu'il est constant qu'une lettre recommandée avec accusé de réception, datée du 22 janvier 1975, émanant de la société anonyme ONATRA, signée par le chef du centre de Faulquemont Georges Maley, a été adressée à Denis Lambert, alors délégué du personnel de l'agence ONATRA de Faulquemont depuis 1974;

Que cette lettre contient notamment la phrase suivante: «En vertu de l'article 19 paragr. 2 de la convention collective nationale des transports, nous constatons la rupture du contrat de travail pour absence irrégulière de plus de trois jours non motivée»;

Attendu que cette lettre, de par les termes employés, constitue une mesure de licenciement à l'égard de ce délégué du personnel;

Or attendu qu'il résulte de l'article L 420-22 du code du travail que tout licenciement d'un délégué du personnel, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise;

Attendu que ce comité par décision du 21 décembre 1974 a émis un avis défavorable à cette demande de licenciement;

Attendu que ce même article L 420-22 précise qu'en cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement;

Attendu que par décision du 22 janvier 1975, l'inspecteur du travail de Metz a refusé le licenciement de Denis Lambert;

Attendu dans ces conditions que le congédiement de ce dernier est intervenu en infraction aux dispositions du code du travail;

Attendu il est vrai que les prévenus et le civilement responsable font valoir que ce licenciement résulte de l'exécution de la convention collective nationale des transports qui prévoit qu'une absence non motivée de trois jours entraîne la rupture du contrat de travail;

Attendu tout d'abord que cette absence n'est nullement démontrée par l'information;

Qu'au contraire il apparaît que Lambert après son entrevue le 15 janvier 1975 avec le chef du centre ONATRA, Maley, en présence de l'inspecteur du travail, a fait l'objet d'une mise à pied, en attendant la décision de celui-ci, ainsi qu'il ressort de l'audition du témoin Reppert;

Attendu qu'ensuite, les dispositions du code du travail concernant le licenciement des délégués du personnel constituent une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de poursuivre la résiliation du contrat par d'autres moyens et notamment par application d'une convention collective nationale;

Attendu que l'infraction réprimée par l'article L 462-1 du code du travail est donc caractérisée; (...)

Par ces motifs

La cour, statuant contradictoirement, à l'égard des 2 prévenus, du civilement responsable et de la partie civile Union interprofessionnelle de coordination des syndicats CFDT de la Moselle et par défaut à l'égard de la partie civile Lambert (....)

Confirme le jugement du tribunal correctionnel de Metz du 9 février 1977 sur le principe de la culpabilité des deux prévenus et leur condamnation aux dépens; (...)

NOTE: Pour éviter d'avoir à observer les dispositions légales relatives au licenciement les patrons cherchent à faire supporter au travailleur la responsabilité de la rupture du contrat de travail. C'est ainsi qu'ils invoquent de soi-disant démissions, en réalité données dans un moment d'énervement, voire extorquées sous la pression ou la menace.

Il est nécessaire dans une telle situation que le travailleur concerné se représente le plus rapidement possible au travail, que les délégués interviennent pour mettre en évidence l'absence de volonté réelle de sa part de démissionner, et recueillir le cas échéant le témoignage des camarades de travail. Dans la mesure du possible, éviter aussi de se rendre seul à une convocation patronale.

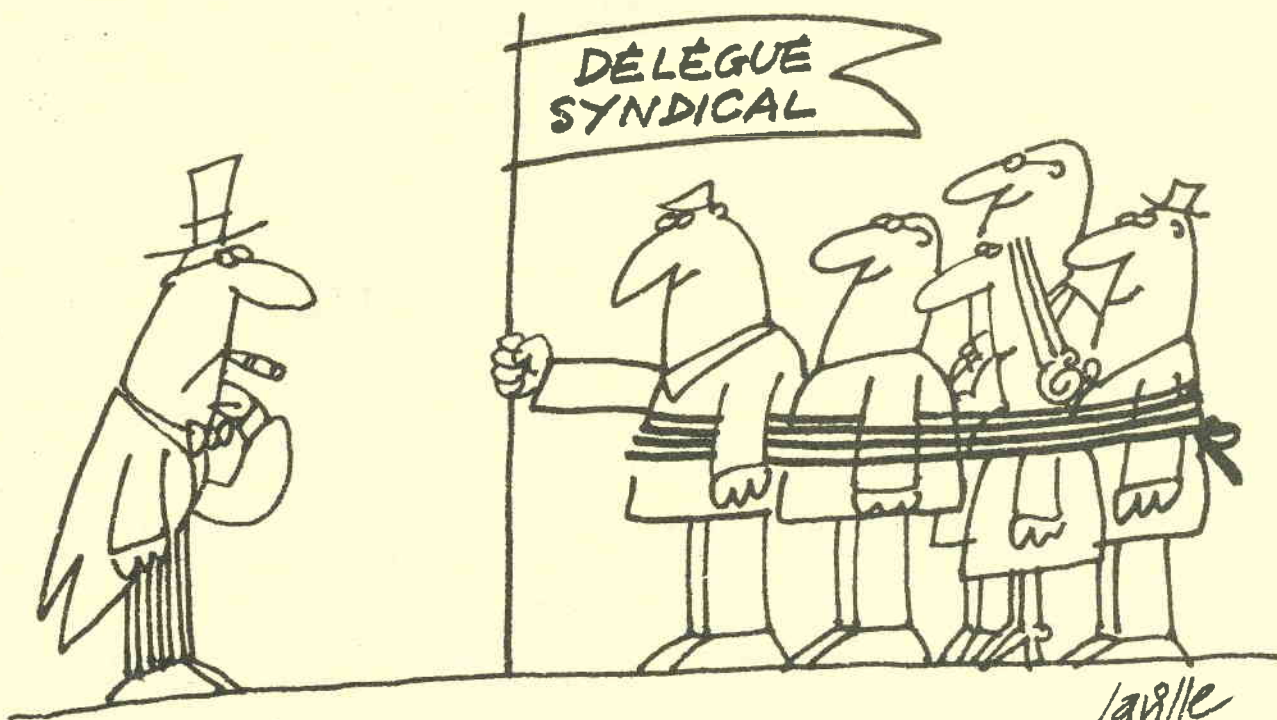
Dans le cas qui fait l'objet de l'arrêt reproduit ci-dessus, le patron imputait à un délégué la responsabilité de la rupture du contrat, en s'appuyant sur une disposition de la convention collective nationale des transports selon laquelle «l'absence, non justifiée dans les trois jours, entraîne la rupture du contrat du fait du salarié». Dans ces conditions, disait-il, la procédure administrative de licenciement des délégués n'a pas à être observée.

En réalité c'est bien lui qui avait pris l'initiative de se débarrasser du délégué, d'autant que l'absence reprochée s'expliquait par une mise à pied notifiée «oralement» par la direction qui n'étant pas sûre d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avait cru pouvoir invoquer les dispositions de la convention collective.

o La Cour d'appel de Metz ne l'entend pas de cette oreille. Reprenant la formule utilisée par la Cour de cassation dans l'affaire Perrier elle précise que le respect des dispositions du statut protecteur constitue le seul moyen donné à l'employeur de rompre le contrat d'un délégué, sans même pouvoir recourir à une disposition conventionnelle.

o C'est une nouvelle illustration de la prédominance du statut par rapport aux règles contractuelles.

o Cet arrêt est à rapprocher de celui rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 19 octobre 1977 (voir supra) selon lequel les dispositions d'une convention collective permettant à l'employeur de prendre acte de la rupture du contrat d'un travailleur malade ne le dispensent pas de respecter la procédure légale de licenciement ni de verser les indemnités légales de licenciement.



commissions juridiques

grève

● Critique d'une décision de justice

Au mois de juillet 1977 les travailleurs de la **société des eaux d'Evian** qui occupaient leur usine étaient condamnés par le tribunal de grande instance de Thonon à l'évacuer. Pour ce faire l'employeur n'avait pas eu recours à l'habituelle procédure de référé mais à celle de l'ordonnance sur requête. On sait que cette procédure n'est pas contradictoire. Dans la pratique c'est l'avocat patronal qui prépare l'ordonnance d'expulsion, laquelle est signée par le magistrat.

L'utilisation de cette procédure à l'encontre de grévistes a été vivement critiquée. Elle prive en effet les travailleurs de la possibilité de s'exprimer, de faire valoir leurs moyens de défense. Elle amène le magistrat à prendre une décision en n'ayant entendu qu'un son de cloche. Si cela se justifie dans certaines circonstances (opposition à chèque bancaire par exemple) son utilisation en droit du travail ne peut s'expliquer que par la volonté des patrons d'obtenir plus sûrement l'expulsion des grévistes.

C'est dans ces termes que l'UL de Thonon avait protesté dans un communiqué de presse contre la procédure utilisée, ajoutant: «les travailleurs sont tout simplement ignorés pour les besoins d'une expulsion qui pourtant les vise directement, mais une justice entièrement dévouée aux intérêts des employeurs est à ce prix».

C'est pour cela que le secrétaire de l'UL a été poursuivi devant le tribunal correctionnel, «pour avoir cherché à jeter le discrédit sur une décision de justice» (art.226 du Code pénal). Cette poursuite a donné lieu à un grand mouvement de protestation. Des dizaines de militants ont demandé à être inculpés en même temps que notre camarade. La CGT et la FEN, le Syndicat de la Magistrature, les partis de gauche ont manifesté leur solidarité avec la CFDT. Une pétition pour la défense des libertés a largement circulé. Un important meeting a eu lieu la veille de l'audience. Bien que le bénéfice de «larges circonstances atténuantes» lui soit reconnu, notre camarade a quand même été condamné à 200 F d'amende... Pour l'exemple sans doute! L'UL a décidé de faire appel.

● Expulsion de grévistes

Les ouvriers de certains ateliers de la **STAMP** (fabrication de matières plastiques à Nurieux, dans l'Ain) font grève et occupent leur poste de travail. La direction les assigne devant le juge des référés de Bourg en Bresse afin d'obtenir leur expulsion. Elle invoque à l'appui de sa demande la paralysie de l'entreprise résultant de la grève et le fait que les grévistes refusent d'être remplacés à leur poste par d'autres travailleurs de l'entreprise.

Le juge des référés refuse de faire droit automatiquement à la demande patronale. Il décide de se rendre à l'usine afin de mieux s'informer, décision mise en application immédiatement. Sur place la négociation s'engage par l'intermédiaire du magistrat. Le soir même un accord est signé, satisfaisant pour les grévistes. Un procès-verbal de conciliation est dressé par le greffier et signé par le magistrat et toutes les parties concernées (TGI Bourg en Bresse 17 juin 1977).

Expulsion de grévistes et conflits longs: Deux décisions contradictoires viennent d'être rendues récemment dans ce domaine. La **Cour d'appel de Douai** refuse d'ordonner l'expulsion des travailleurs de chez **Defrenne**. Elle relève que la fermeture de l'entreprise est due à une mauvaise gestion et aux malversations de certains dirigeants. L'atteinte au droit de propriété et l'entrave à la liberté du travail sont écartés, puisque l'occupation des locaux assure la sauvegarde et l'entretien de l'outil de travail et que les travailleurs tentent d'assurer la survie de l'entreprise. La Cour ajoute qu'un jugement de liquidation de biens n'interdit pas toute activité et plus précisément les travaux d'entretien et de conservation du potentiel industriel jusqu'à ce qu'une solution définitive soit trouvée (arrêt du 18 janvier 1978).

Tout autre est l'arrêt rendu par la **Cour d'appel de Rennes** le 31 janvier 1978 prononçant l'expulsion des **Rehault**. Le mépris du droit de propriété et des droits légitimes de la masse des créanciers constitue une voie de fait «qui ne trouve d'explication que dans une moti-

vation politique sans fondement juridique», estime la Cour qui ajoute: «une telle occupation s'oppose à la réalisation de l'actif et à la reprise de l'activité par d'autres organismes en raison du climat de lutte et de pression qui s'y est instauré depuis deux ans, néfaste à des pourparlers».

Il y a là deux manières bien différentes d'aborder le problème de l'occupation d'une entreprise en faillite. L'une est plus proche de la réalité. Elle met l'accent sur l'intérêt d'assurer la protection et l'entretien du matériel et ne passe pas totalement sous silence la volonté des travailleurs d'assurer la survie de l'entreprise et de faire reconnaître leur droit au travail. L'autre ne se fonde que sur le droit de propriété et les droits légitimes des créanciers, sans faire état de ceux des travailleurs.

procédure prud'homale

La direction des **Ciments de Champagnole** a décidé de supprimer les 10 minutes dont bénéficiait jusqu'ici le personnel pour se nettoyer et se changer avant la sortie de l'usine. Motif invoqué: le retour progressif aux quarantes heures et l'amélioration de la propreté de l'usine». Les travailleurs protestent contre cette suppression d'un avantage acquis de longue date. Ils maintiennent la pratique antérieure et simultanément saisissent le **tribunal d'instance d'Arbois** statuant en matière prud'homale.

Afin d'être mieux informée la juge d'instance décide de se rendre à l'usine, pénètre dans les ateliers, interroge les travailleurs. Elle constate que plusieurs d'entre eux ont des vêtements poussiéreux ou tachés de graisse, que les environs de l'usine sont couverts de poussière. Elle relève qu'à l'achèvement de la visite le bloc note de la

greffière est recouverte de poussière et qu'elle-même a les mains poussiéreuses.

Par jugement du 2 juin 1977 le tribunal décide que l'avantage doit être maintenu car le travail dans cette usine demeure très salissant. L'employeur ne peut donc saisir l'occasion d'une réduction de la durée de travail pour supprimer un avantage qui conserve toute sa raison d'être, qui fait partie intégrante du contrat de travail et constitue un droit acquis.

Cette affaire montre l'intérêt que présente le transport sur les lieux du tribunal qui peut ainsi se rendre compte de la réalité vécue par les travailleurs et ne pas raisonner uniquement à partir de principes juridiques abstraits. Le transport sur les lieux est réglé par les articles 179 et suivants du nouveau code de procédure civile, applicables à la manière prud'homale en vertu de l'article R 516-0 du code du travail.

heures supplémentaires

L'article L 212-7 précise que les heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites fixées par la loi à la durée hebdomadaire de travail, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sur autorisation de l'inspecteur du travail. Les infractions à cet article sont punies d'une amende de 160 F à 600 F. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés.

Application de ces textes a été faite par le tribunal de police de Nevers au directeur de l'usine **UNELEC de Fourchambault**. Pour se justifier de n'avoir pas observé la procédure, celui-ci invoquait la nécessité de faire face à un absentisme ponctuel et à l'absence de l'inspecteur du travail.

Rejetant ces arguments le tribunal montre que le recours aux heures supplémentaires faisait partie d'une politique préméditée visant à fabriquer de nouveaux produits avec une main-d'œuvre moins abondante. Quant à l'absence de l'inspecteur du travail elle n'avait été que momentanée. Le patron a été condamné à 56 amendes de 300 F, chaque syndicat partie civile obtenant 400 F de dommages-intérêts (jugement du 14 décembre 1977).

Il faut rappeler qu'en vertu de l'article L 212-7, l'inspecteur du travail peut, «en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi».

répression

Le licenciement d'un délégué syndical CFDT de chez **Général Motors** est refusé par le comité d'entreprise et l'inspecteur du travail en avril 1975. Dès lors tout en continuant à lui verser sa rémunération la direction ne lui confie plus que, de temps à autre, des tâches subalternes. Constatant qu'il est toujours salarié de l'entreprise le juge des référés se déclare incompétent pour ordonner la réintégration de notre camarade dans son emploi (TGI Paris 28 mai 1976).

La Cour d'appel fait un autre raisonnement. Elle constate que la **Général Motors** ne lui a offert aucun nouveau poste et ne lui a confié que très peu de travail, alors qu'il lui aurait été facile de le faire compte tenu d'un effectif de plusieurs milliers de travailleurs. La Cour rappelle que, pour exercer ses fonctions, un délégué doit travailler effectivement dans l'entreprise. Elle ajoute que si le poste occupé par l'intéressé avait été supprimé, il appartenait à l'entreprise de lui confier des fonctions équivalentes correspondant à sa classification. Le fait de le priver de travail constituait donc une « mise à pied partielle », c'est à dire une voie de fait que le juge des référés était compétent pour faire cesser (Cour d'appel de Paris 9 janvier 1978 Laborderie et SGTA CFDT c/Général Motors).



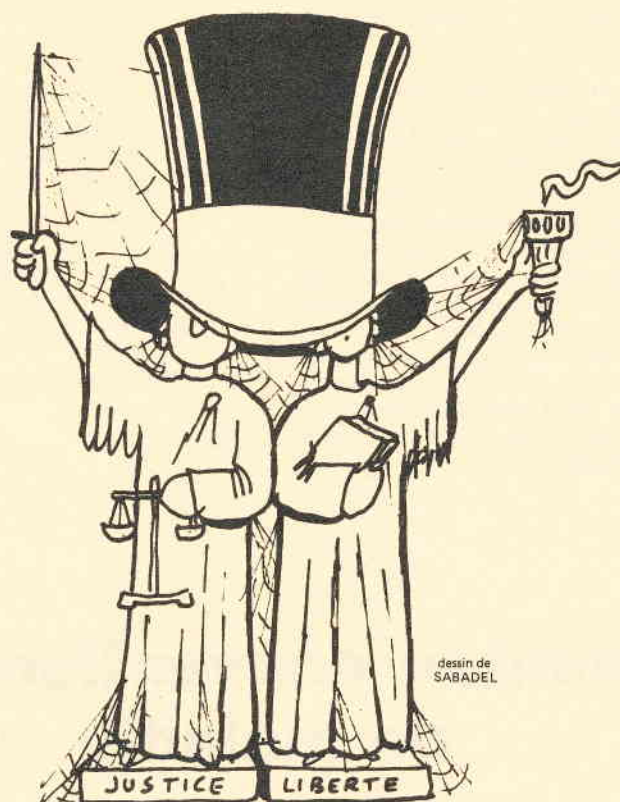
indemnités conventionnelles de maladie

Certaines conventions collectives et la loi récente sur la mensualisation prévoient, sous certaines conditions, une indemnisation de la période de maladie en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Lorsque le montant de celles-ci est réduit en raison d'une hospitalisation (art. L 291 du code de la sécurité sociale), le patron doit-il ou non tenir compte de cette réduction dans le calcul de l'indemnité conventionnelle ?

Si la convention collective se borne à indiquer que l'employeur complètera les prestations versées par la sécurité sociale de manière à ce que le salaire soit maintenu, il y a lieu de calculer l'indemnité complémentaire en faisant la différence entre le montant du salaire et celui des indemnités journalières calculées au taux réduit. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans une affaire où l'employeur soutenait qu'il y avait lieu dans tous les cas de tenir compte des indemnités journalières calculées au taux normal (Cass. Soc. 23 mars 1977 - Railhère C/ Isermetic).

POUR QUE ÇA CHANGE

**une action juridique
liée à l'action syndicale**



ACTION cfdt **JURIDIQUE**

une revue juridique pour les militants

ABONNE TA SECTION

RENSEIGNEMENTS A L'UD-CFDT

CFDT Atelier de Reprographie

bulletin d'abonnement

Abonnez-vous à

ACTION cfdt
JURIDIQUE

une revue juridique pour les militants

BULLETIN D'ABONNEMENT

à retourner à « ACTION JURIDIQUE CFDT »
5, rue Cadet 75439 PARIS CEDEX 09

Je m'abonne à « ACTION JURIDIQUE CFDT »

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal :

Abonnement annuel : 50 F

Paie ment joint ☐ CCP : CFDT 283 24 PARIS
☐ Chèque bancaire : à l'ordre de CFDT

sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

dossier

Droits du syndicat et droits des travailleurs. Bilan et revendications

● Les principes généraux du droit syndical actuel ● la bataille d'interprétation: le cadre d'organisation du syndicat dans l'entreprise, les conditions de la désignation du délégué syndical, l'exercice de l'activité syndicale, la protection ● les limites et les insuffisances de la législation actuelle ● les revendications contenues dans la plateforme ● quelques revendications significatives: le 1 % des heures travaillées pour la discussion des travailleurs, les droits de veto, la liberté d'organisation du syndicat et le cadre de la désignation des représentants du personnel, le crédit d'heures aux sections syndicales.

textes et jurisprudences

La procédure

● condamnation de l'employeur à rembourser aux organismes de chômage les allocations versées du jour du licenciement au jour du jugement.

Le contrat de travail

● licenciement d'un salarié malade en application d'une disposition de convention collective autorisant l'employeur à prendre acte de la rupture du fait de la maladie.

Le statut

● contestation d'une décision administrative refusant la titularisation d'une auxiliaire en raison d'une prétendue inaptitude physique.

Les représentants des travailleurs

● inopposabilité à un délégué du personnel de la clause d'une convention collective considérant qu'une absence non justifiée dans les trois jours entraîne la rupture du contrat du fait du salarié.

commissions juridiques

● grève ● procédure prud'homale ● heures supplémentaires ● répression ● indemnités conventionnelles de maladie.