

1

ACTION **JURIDIQUE**

BIMESTRIEL - JANVIER / FEVRIER 1978 - N° 1

éditorial

une revue juridique pour les militants

Voici le premier numéro «d'ACTION JURIDIQUE CFDT», la revue juridique que la CFDT propose à ses militants et à tous ceux -avocats, inspecteurs du travail, magistrats, enseignants- intéressés par l'évolution du droit du travail.

Notre organisation est à l'origine de nombreuses batailles juridiques et judiciaires. Qui ne se souvient des procès engagés pour imposer la réintégration de notre camarade Guy Robert ? Qui ne mesure la portée des décisions rendues dans l'affaire Perrier ? Qui n'a entendu parler des péripéties et des enjeux de l'affaire Fleurence ?

Il manquait à la CFDT un moyen de mieux faire connaître cette activité caractérisée par le lien constant établi entre action juridique et action syndicale.

L'ambition «d'ACTION JURIDIQUE CFDT» est de mieux informer les sections syndicales et les syndicats afin de les aider à prendre en charge les aspects juridiques de leur action.

Elle est aussi de faire connaître davantage aux praticiens désireux de participer à notre combat pour l'évolution du droit du travail, l'action et la réflexion de notre organisation dans le domaine juridique.

L'action syndicale présente nécessairement des aspects juridiques. Ceux-ci peuvent peser de façon non négligeable dans le rapport des forces. Un procès bien mené par le syndicat est de nature à renforcer son action. A l'inverse le recours du patron au tribunal risque de porter un coup sérieux à l'action des travailleurs.

L'action juridique est donc un aspect de l'action syndicale et doit lui être étroitement liée. L'objectif «d'ACTION JURIDIQUE CFDT» est d'aider les militants à réaliser ce lien.

Edmond MAIRE.

sommaire

éditorial

- Une revue juridique pour les militants

dossier

Principes généraux du droit de la faillite et droit à l'emploi

- La machine judiciaire: le tribunal de commerce, le syndic, le juge commissaire
- Les deux étapes de la procédure: le gel des créances et la constitution de la masse, les propositions concordataires ou la liquidation des biens
- Le cas particulier de la suspension provisoire des poursuites
- L'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans les procédures collectives
- L'information du comité sur la marche générale de l'entreprise, sa consultation lors du dépôt de bilan et son intervention dans la procédure judiciaire
- Le maintien des contrats en cas de poursuite de l'activité.

textes et jurisprudences

Les représentants des travailleurs

- Information du syndicat et du comité d'entreprise en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens
- Recevabilité de l'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens

Le contrat de travail

- Licenciement prononcé par un syndic en dépit de la poursuite d'activité postérieurement au jugement déclaratif de règlement judiciaire.

Les droits syndicaux

- Annotations figurant dans le dossier d'un agent public faisant référence à son appartenance syndicale.

commissions juridiques

- Organisation
- Formation
- Droit syndical
- Répression
- Grève
- Ouverture des magasins le dimanche
- Licenciement
- Médecine du travail.

ACTION cfdt
JURIDIQUE

dossier

principes généraux du droit de la faillite et droit à l'emploi

Pour les patrons il ne saurait être question de reconnaître aux travailleurs et aux travailleuses un quelconque droit à l'emploi.

Lorsqu'un licenciement pour motif économique intervient, ceux-ci peuvent bénéficier d'indemnités de licenciement, d'indemnités de chômage, de quelques promesses de réembauche ou de reclassement ou encore d'une formation professionnelle, mais la décision de licenciement elle-même ne saurait être remise en cause. A fortiori lorsque l'entreprise est sous le coup d'un jugement de règlement judiciaire ou de liquidation de biens.

La liberté patronale de licenciement est un des fondements de l'économie capitaliste. Les employeurs veulent la conserver entière et se justifient en invoquant la nécessaire mobilité de la main-d'œuvre qui doit s'adapter aux bouleversements économiques et à l'évolution de la conjoncture. Cette démonstration ne souffre pour eux aucune critique lorsque l'entreprise n'est plus « rentable » et qu'elle est mise en faillite.

Mais ce pouvoir discrétionnaire des patrons a de tous temps été vivement combattu par les travailleurs pour qui les licenciements et les fermetures d'entreprises apparaissent moins comme une fatalité que comme les conséquences de choix économiques auxquels ils sont totalement étrangers. Et si avec la crise imposée par le système capitaliste la lutte devient plus longue, plus dure, plus difficile elle n'en reste pas moins réelle comme en témoignent les nombreux conflits surgis à l'occasion de faillites d'entreprises.

Car pour les travailleurs le licenciement, la fermeture d'entreprise signifient diminution des ressources, nécessité d'être un assisté pendant une période plus ou moins longue, éventuel reclassement dans un emploi souvent moins qualifié ou moins bien rémunéré, dispersion des camarades de travail, nécessité de changer de localité ou de région, parfois atteinte à l'équilibre physique et familial. La lutte pour le droit à l'emploi apparaît dès lors comme un des aspects de la lutte contre le système capitaliste qui sacrifie tout à des impératifs de profit maximum et de rentabilité immédiate.

Cette lutte trouve-t-elle son prolongement sur le terrain juridique ? Le droit, dans le domaine de la faillite comme dans d'autres, demeure foncièrement favorable aux patrons. Les travailleurs sont totalement exclus de la procédure qui vise non pas à faire redémar-

rer une entreprise et à préserver les emplois mais essentiellement à faire en sorte que les créanciers soient payés de façon équitable. Si les travailleurs sont pris en considération c'est uniquement en tant que créanciers de leurs salaires mais pas en tant que titulaires d'un emploi. De plus on assiste à un véritable effacement du droit du travail devant le droit commercial, la faillite étant considérée comme une situation exceptionnelle où le droit du travail ne peut plus s'appliquer intégralement. Fait significatif : la juridiction compétente, le tribunal de commerce, est composée uniquement de commerçants, c'est à dire de patrons.

Est-ce pour autant que les militants, les travailleurs doivent ignorer les aspects juridiques de la faillite ? Certainement pas. La lutte pour le maintien de l'emploi suppose en effet la conquête d'informations qu'il va falloir rechercher tout au long de la procédure. Imposer la réunion du comité d'entreprise, s'informer auprès du syndic et du juge commissaire de la situation réelle de l'entreprise, connaître les termes du jugement du tribunal de commerce, savoir si le patron continue ou non de gérer l'entreprise, si la poursuite de l'activité est envisagée et selon quelles modalités, faire connaître au syndic les revendications des travailleurs en matière de maintien de l'emploi et des avantages sociaux, tous ces aspects de la lutte pour l'emploi exigent de bien connaître les procédures applicables en la matière.

Ce sera par la même l'occasion de faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses là où on voudrait les ignorer, de mettre au grand jour la contradiction entre l'objectif poursuivi par la procédure, le paiement des créanciers, et celui poursuivi par les travailleurs, la défense de l'outil de travail et la poursuite de l'activité. C'est un des aspects du conflit entre logique patronale et logique des travailleurs qu'il faudra mettre aussi en évidence en cas d'assignation devant le juge des référés en vue de l'expulsion des locaux de travail ou en cas de poursuites pénales.

Le droit à l'emploi est un droit à conquérir mais il émerge dès maintenant dans les luttes. Il est un des éléments d'une nouvelle légalité.

On se bornera dans ce dossier à opposer les principes généraux du droit de la faillite à la conquête du droit à l'emploi, sans examiner la question du paiement des créances salariales.

les principes généraux du droit de la faillite

Trois procédures sont destinées à assurer le règlement du passif d'une entreprise en difficulté. Lorsqu'une entreprise est en état de cessation des paiements (2) le tribunal peut ordonner :

- soit le **règlement judiciaire** lorsque l'entreprise a des chances de survivre;
 - soit la **liquidation des biens** lorsque l'entreprise est considérée comme économiquement condamnée;
- La matière est régie par la loi n° 67 563 du 13 juillet 1967 et le décret n° 671120 du 22 décembre 1967.
- En outre, pour toute entreprise en état de précession de paiements et dont la situation n'est pas irrémédiablement compromise, le tribunal peut prononcer la **suspension provisoire des poursuites** en vertu de l'ordonnance n° 820 du 23 septembre 1967.

Les deux premières procédures sont les plus courantes, aussi leur étude sera-t-elle davantage développée.

Au-delà de ces procédures, il faut signaler la possibilité pour le tribunal de prendre des mesures visant le dirigeant de l'entreprise et non l'entreprise elle-même.

Lorsqu'il y a absence de comptabilité sérieuse, dissimulation, poursuite abusive d'une exploitation déficitaire, tous actes frauduleux, etc, les dirigeants de l'entreprise peuvent être condamnés à la faillite personnelle qui entraîne à leur encontre un certain nombre de déchéances et d'incapacités (3). En outre, des sanctions pénales peuvent sanctionner le délit de banqueroute simple ou frauduleuse (4). Le tribunal peut aussi interdire de diriger toute entreprise aux patrons et administrateurs à l'encontre desquels il aura relevé de tels agissements.

Avant d'étudier la procédure applicable dans les différents cas de faillite, il faut parler de la machine judiciaire qui fonctionne à cette occasion.

LA MACHINE JUDICIAIRE

Les procédures collectives de liquidation ou de renflouement des entreprises présentent des aspects judiciaires importants.

1 - Tribunal compétent et saisine du tribunal

C'est le tribunal de commerce du siège social de l'entreprise qui constate l'état de cessation des paiements et déclare la procédure ouverte. Ce n'est pas sans inconvénients car on détache ainsi la décision du lieu où le problème se pose (5). De ce fait des difficultés peuvent surgir pour connaître la date d'audience, pour contacter un avocat et prendre connaissance du jugement rendu.

Le tribunal de commerce est composé de juges non professionnels élus - en réalité cooptés - parmi les commerçants et les industriels, à l'exclusion de tout représentant des travailleurs; c'est donc un tribunal composé de patrons. A la vérité ceux-ci sont assez éloignés des problèmes qui leur sont soumis, ce qui explique l'importance du syndic (6).

Le tribunal peut être saisi de trois manières :

- dans la majorité des cas il est saisi par un ou plusieurs créanciers de l'entreprise;
- l'entreprise elle-même peut déposer au tribunal une déclaration de cessation de paiement ainsi que son bilan. C'est ce qu'on appelle le dépôt de bilan;
- le tribunal peut aussi se saisir d'office: c'est exceptionnel.

2 - Le contrôle des opérations

a) **Le juge commissaire.** Il est désigné par le jugement déclaratif (7) parmi les membres du tribunal de commerce pour suivre l'affaire et statuer en premier ressort par voie d'ordonnance (opposition possible dans les huit jours) sur les conflits qui peuvent surgir, par exemple entre l'employeur et le syndic. Il a un large pouvoir d'investigation et joue un rôle décisif dans la procédure d'admission des créances. Il est possible de demander au greffe du tribunal de commerce copie de toutes les ordonnances rendues par le juge commissaire dans une affaire donnée.

b) **Le syndic.** C'est un mandataire nommé par le jugement déclaratif. Tenant ses affaires du tribunal de commerce, il ne peut se couper de celui-ci, ni afficher une idéologie différente de la sienne.

Pendant toute la durée de la procédure le syndic est le seul représentant de l'ensemble des créanciers, c'est à dire des créanciers commerciaux mais aussi des salariés créanciers de leurs salaires, alors que les intérêts des uns et des autres ne sont pas nécessairement convergents... En outre, il assiste l'employeur en cas de règlement judiciaire et agit en ses lieux et place en cas de liquidation de biens. Il y a là une confusion des rôles regrettable. Si la liquidation des biens est prononcée il sera chargé des opérations de liquidation.

Soumis à un statut professionnel, le syndic est rémunéré en fonction de l'importance du passif. Il est en principe responsable des nouvelles dettes qui peuvent naître après sa nomination du fait de la poursuite de l'exploitation. Celle-ci peut cependant lui être imposée par le juge commissaire. Dans ce cas le syndic est exonéré de sa responsabilité. Lorsque le syndic lui-même n'est pas favorable à la poursuite de l'exploitation, il y a donc intérêt à demander celle-ci auprès du juge commissaire.

De façon générale les syndics ne doivent pas être les seuls interlocuteurs des travailleurs et de leurs représentants qui doivent contacter aussi le juge commissaire et le président du tribunal de commerce.

c) **Les contrôleurs.** Ils sont nommés facultativement parmi les créanciers. Ils ont des attributions assez vagues de consultation ou de surveillance mais ils n'ont aucun pouvoir propre de gestion.

LA PROCEDURE APPLICABLE

1 - Conditions d'ouverture des diverses procédures

a) **Conditions de fond.** En matière de règlement judiciaire ou de liquidation de biens le tribunal vérifie la qualité du débiteur et constate qu'il est en état de cessation des paiements.

- **La cessation des paiements.** Cette notion est fondamentale car elle conditionne l'ouverture de la procédure; or elle est imprécise et donne lieu à de nombreuses discussions théoriques: le seul fait matériel du défaut de paiement ne suffit pas à la caractériser. Il faut en outre que la situation du débiteur soit irrémédiablement compromise et le place dans l'impossibilité de faire face à son passif exigible (8). Concrètement cela se traduit par le fait que l'entreprise ne peut plus assurer ses échéances:

les fournisseurs, l'URSSAF, le fisc et les salariés ne sont plus payés.

Pour pouvoir bénéficier de la **suspension provisoire des poursuites** l'entreprise doit être en état de pré-cessation de paiement: sa situation est difficile mais non irrémédiablement compromise. Il faut en outre que son éventuelle disparition soit de nature à créer un trouble grave à l'économie nationale ou régionale pouvant être évité dans des conditions compatibles avec l'intérêt des créanciers. Cette procédure ne peut donc bénéficier qu'à des entreprises d'une certaine importance

b) Conditions de forme. - L'enquête préalable, elle est facultative (obligatoire dans le cas de la suspension provisoire des poursuites). Avant de se prononcer le tribunal peut charger un juge de procéder à une enquête sur la situation et les agissements du débiteur.

Le jugement du tribunal. Pour le règlement judiciaire et la liquidation de biens, on parle de jugement déclaratif en ce sens qu'il constate que les conditions de la liquidation de biens ou du règlement judiciaire sont remplies.

Le jugement fixe la date de cessation des paiements, elle ne peut être antérieure de plus de 18 mois au prononcé du jugement. A compter de cette date et jusqu'au jour du jugement déclaratif, on parle de **période suspecte** notion importante car le sort de nombreux actes accomplis par le débiteur pendant cette période en dépend (9). C'est à partir de cette date que les dettes sont arrêtées et comptabilisées.

Le jugement prononce le règlement judiciaire ou la liquidation des biens et nomme le juge commissaire et les syndics. Il est susceptible d'appel dans les 15 jours à compter de sa signification. L'appel n'a pas d'effet suspensif.

2 - Les deux étapes de la procédure

a) Règlement judiciaire et liquidation des biens. La loi prévoit une première étape: le gel des créances. Dans une seconde étape, ou bien le règlement du passif va se trouver échelonné dans le temps par l'effet du jugement de règlement judiciaire, ou c'est la liquidation des biens du débiteur.

● Le gel des créances

Constitution de la masse. Le passif (les dettes) est gelé, mis de côté. Les poursuites individuelles contre le débiteur sont suspendues. Les créanciers sont constitués en une masse considérée comme une nouvelle personne morale qui dispose de l'actif de l'entreprise pour garantir une éventuelle poursuite de l'exploitation.

Pour que les créanciers fassent partie de la masse, pour qu'ils soient dans la masse, leur créance doit être antérieure au prononcé du jugement. On dit ainsi que les salariés sont créanciers **dans la masse** pour leurs salaires impayés échus avant le jugement déclaratif.

Toutefois certains créanciers dont le droit est né après le jugement déclaratif afin de permettre la continuation de l'exploitation peuvent être payés sur l'actif de la faillite. On dit alors qu'ils sont créanciers **de la masse**. C'est le cas des travailleurs créanciers de leurs salaires correspondant au travail effectué après le jugement déclaratif en cas de poursuite de l'exploitation.

Les actes accomplis par le débiteur pendant la période suspecte sont inopposables à la masse.



Il existe une procédure de vérification des créances au terme de laquelle l'état des créances est arrêté par le juge commissaire.

L'une des déviations du système provient du fait que le passif n'est plus totalement gelé en raison de l'existence de créances hypothécaires et surtout que l'actif réel se trouve diminué par le recours au crédit bail (leasing). Dans ce système les banques et sociétés de crédit restent propriétaires des biens qu'elles ont mis à la disposition de l'entreprise. Quand les difficultés surviennent elles reprennent leurs biens (ou exigent d'être payées immédiatement). Ainsi l'actif est amputé, le gage des créanciers est réduit.

Déssaisissement du débiteur et poursuite de l'activité. En cas de règlement judiciaire le juge commissaire peut décider la poursuite de l'activité pour une période maximum de trois mois. Au-delà une décision du tribunal est nécessaire et le renouvellement se fait de 3 mois en 3 mois.

Le débiteur peut accomplir seul les actes de gestion courante qui se rattachent à l'exploitation. Il doit être assisté du syndic pour les actes les plus importants.

L'activité peut aussi se poursuivre par l'intermédiaire d'une société de gérance qui conclut avec la masse un contrat de location gérance et lui paie un loyer. C'est souvent le moyen pour le débiteur de réapparaître en créant une nouvelle société dont il possède les actions. Il se débarrasse ainsi de la tutelle du syndic et du tribunal. Si cette société d'exploitation fonctionne bien, elle peut racheter le fonds ou cautionner le concordat (voir infra).

En cas de liquidation de biens la continuation de l'activité décidée par le tribunal est exceptionnelle. C'est alors le syndic qui exploite le fonds.

● Propositions concordataires ou liquidation des biens

Dans le délai d'un an suivant le jugement déclaratif les créanciers produisent leurs créances et l'état des créances est établi. On sait alors quel est le montant exact du passif.

Si celui-ci n'est pas trop élevé un concordat peut être proposé à l'assemblée concordataire, c'est à dire aux créanciers figurant sur l'état des créances. Le concordat prévoit notamment des échéances pour le paiement des dettes. Le concordat doit être voté à une double majorité: majorité en nombre, chaque créancier ayant une voix; majorité des 2/3 en capital.

Si les propositions concordataires sont considérées comme sérieuses le tribunal les homologue: le passif se trouve alors échelonné sur plusieurs années. Le syndic et le juge commissaire disparaissent. A tout moment, le règlement judiciaire peut être transformé en liquidation de biens si le concordat ne peut être honoré. A l'inverse la liquidation de biens peut être transformée en règlement judiciaire si la poursuite de l'exploitation s'avère possible (cas de Lip en 1973-74).

La liquidation des biens entraîne en général la fermeture de l'entreprise, donc le licenciement de tous les salariés. La continuation de l'activité ne pourra être autorisée que pour les besoins de la liquidation ou si l'intérêt du public ou celui des créanciers l'exige.

b) Suspension provisoire des poursuites. Là aussi, la procédure se déroule en deux phases.

Dans la première phase, un rapport sur la situation de l'entreprise est établi par un des juges du tribunal de commerce. S'il s'avère que la situation justifie l'ouverture de la procédure le tribunal prononce le moratoire (la

suspension provisoire des poursuites) pour une durée maximum de 3 mois, augmentée exceptionnellement d'un mois. Le débiteur assisté de curateurs prépare alors le plan de redressement et d'apurement collectif du passif (paiement des dettes).

Dans une seconde phase, le débiteur présente le plan au tribunal. Il ne doit pas s'étendre sur plus de trois ans. La décision du tribunal doit intervenir dans les 10 jours suivant le dépôt du plan. Si celui-ci est jugé sérieux il est admis par le tribunal dont la décision fait courir le délai de 3 ans. Tout intéressé peut prendre connaissance du plan au greffe du tribunal de commerce.

L'étude des principes généraux du droit de la faillite fait apparaître que les textes qui réglementent cette matière ignorent complètement le travailleur. On ne considère celui-ci que comme un créancier de son salaire, un créancier parmi d'autres. Certes la loi du 27 décembre 1973 (article L 143-11-1 à 6 du code du travail) instituant la garantie du paiement du salaire en cas de faillite a mis fin à une injustice criante. Désormais les travailleurs peuvent percevoir effectivement par l'intermédiaire de l'AGS et des ASSEDIC les salaires qui leur sont dûs. Mais ils demeurent totalement ignorés en tant que titulaires d'un emploi. Le droit de la faillite ne vise pas à maintenir une entreprise en activité, à maintenir des emplois, elle vise uniquement à régler un passif, à faire payer des dettes. Il n'y aura un nouveau droit de la faillite que si l'on reconnaît le droit à l'emploi.

le maintien de l'emploi

Le droit à l'emploi est un droit à conquérir, mais il émerge dans les nombreuses luttes menées contre les licenciements collectifs, contre les fermetures d'entreprises. Parmi les aspects juridiques actuels de la lutte pour la reconnaissance du droit à l'emploi, on examinera d'une part l'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans les procédures collectives, d'autre part le maintien des contrats de travail en cas de poursuite de l'activité de l'entreprise sous une direction nouvelle (art. L 122-12 du code du travail).

INTERVENTION DU COMITE D'ENTREPRISE ET DU SYNDICAT DANS LES PROCEDURES COLLECTIVES.

Cette intervention doit être envisagée aux différents stades de la procédure mais également avant que celle-ci ne soit déclenchée.

1 - L'information du comité sur la marche générale de l'entreprise.

On sait que le comité doit être obligatoirement informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Des informations annuelles et trimestrielles doivent être fournies (voir sur ce point la brochure CFDT sur le comité d'entreprise). De plus, chaque année, le comité doit étudier l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir (art. L 432-4).

Certains indices des difficultés de l'entreprise sont faciles à percevoir, par exemple le retard dans le versement de la paie ou la livraison des fournisseurs. Ce n'est pas toujours le cas.

La cessation de paiement peut être due à une croissance trop rapide de l'entreprise qui n'a pas su trouver les moyens pour la financer. Elle peut aussi résulter de ventes insuffisantes par rapport à la production, avec comme conséquence une augmentation des stocks. Il faut alors interroger le patron sur les moyens employés pour financer cette augmentation.

Tout ceci nécessite que l'information économique soit recherchée en permanence. Trimestriellement il faut recueillir des informations sur l'état du carnet de commandes, le plan de charges, le niveau des stocks (matière première, en cours, produits finis).

Quelle que soit la cause de la cessation de paiement l'entreprise peut chercher à améliorer sa trésorerie en allongeant le crédit fournisseurs ou en augmentant le montant des effets de commerce escomptés. Les variations de ces deux éléments peuvent être le signe que l'entreprise éprouve des difficultés à faire face à ses échéances. Il faut donc suivre avec l'aide de l'expert comptable les variations du crédit client et du crédit fournisseur, ainsi que le montant du découvert à court terme. Il faut essayer de connaître également le plafond du découvert autorisé.

Mais le comité n'a pas accès aux documents dont dispose le patron pour donner «son» information. Il doit croire celui-ci sur parole. D'où la revendication d'un véri-

table droit à l'information, d'un droit d'accès aux documents économiques et financiers de l'entreprise et la possibilité pour les étudiants de se faire assister d'experts et de techniciens.

Plusieurs types de renseignements peuvent être obtenus au greffe du tribunal de commerce tels que les chèques impayés, les traites impayées ou protêts, les modifications apportées à l'organisation de la société.

Ces différents indicateurs d'alerte doivent permettre au comité de mettre l'accent en temps utile sur les problèmes d'emploi qui s'annoncent.

2 - Consultation du Comité lors du dépôt de bilan

Lors du dépôt de bilan, le comité doit être consulté conformément à l'article L. 432-4 du code du travail car c'est bien une question intéressante «la marche générale de l'entreprise» et «de nature à affecter le volume des effectifs». Il doit, lorsqu'il a le sentiment que cette issue est proche, rappeler à l'employeur les exigences de la loi.

En fait la pratique est différente et c'est regrettable parce que le dépôt de bilan est souvent entouré de manœuvres frauduleuses qui pourraient être mises à jour; regrettable parce que les salariés en sont réduits à prêter l'attention la plus inquiète à n'importe quelle rumeur (10). La non consultation justifie des poursuites pour entrave devant le tribunal correctionnel.

On pourrait imaginer d'imposer à l'employeur la consultation du comité d'entreprise en sanctionnant par la faillite personnelle le non respect de cette obligation. Ou encore de rendre obligatoire la jonction du PV de la réunion du comité et de l'avis émis par celui-ci à tout dépôt de bilan ou à toute demande de suspension des poursuites.

Si le dépôt de bilan est provoqué par les créanciers, le tribunal devrait en informer le comité et le consulter.

3 - Lorsque la procédure est ouverte.

a) On a vu qu'avant de se prononcer le tribunal peut charger un juge de procéder à une enquête sur la situation et les agissements de l'employeur. Rien ne s'oppose

à ce que les représentants du personnel demandent au juge commissaire à être entendus au cours de cette enquête.

b) Le jugement déclaratif du tribunal et les conséquences s'y rattachant.

- Ou c'est le règlement judiciaire et l'entreprise survit. Mais si les salariés assistent à l'assemblée concordataire ils ne peuvent y voter sous peine d'être déchus de leur sûreté. «Cette exclusion est dans la logique du système: le créancier privilégié étant de toute manière payé, n'est pas intéressé par le concordat. Seulement les salariés sont aussi et surtout intéressés par les conditions de survie et de réorganisation de l'entreprise» (11).

- Ou c'est la liquidation des biens suivie le plus souvent par le licenciement général du personnel.

Le comité d'entreprise doit pouvoir intervenir lors de cette phase de la procédure qui est critique pour les salariés. Une jurisprudence récente reconnaît ce droit (voir infra).

Par ailleurs le comité doit exiger du syndic d'être réuni, informé et consulté. Il est vrai que les syndicats considèrent que les textes relatifs à la consultation du comité ne peuvent recevoir application qu'en cas de marche normale de l'entreprise et non en cas de faillite. Rien ne permet de justifier une telle thèse. Au contraire l'intervention du comité s'impose à un moment où des décisions capitales pour l'avenir des travailleurs vont être prises ou proposées par le syndic:

- lorsque se posera la question de la poursuite de l'activité;

- sur les modalités de cette poursuite: exploitation directe, mise en location gérance;

- en cas de cessation de l'activité;

- avant l'homologation du concordat ou du plan de redressement. Là encore l'information doit être accompagnée de documents permettant au comité de se faire une idée exacte de la situation. L'avis émis par le comité doit être transmis, le cas échéant, au tribunal de commerce.

c) L'intervention du comité lors du prononcé du jugement. Pour certains, le comité d'entreprise ne disposerait de la personnalité civile que pour la gestion des œuvres



sociales: c'est l'interprétation patronale. Cette thèse restrictive doit être vivement combattue. Les accords sur l'emploi, les récentes interventions législatives (en matière de licenciements économiques ou de conditions de travail) ont voulu renforcer la compétence du comité dans le domaine économique et professionnel. Renforcer les prérogatives économiques du comité doit conduire à lui reconnaître la personnalité civile et le droit d'ester en justice, moyens nécessaires de remplir convenablement sa mission. On peut rappeler à ce sujet qu'à plusieurs reprises des juges des référés ont accueilli la demande de comités d'entreprise sollicitant une mesure d'instruction destinée à rechercher si l'information économique qui leur était donnée était utile et complète. Le comité peut-il intervenir devant le tribunal de commerce lors du prononcé du jugement déclaratif ? Rien ne saurait s'opposer à une telle intervention: il serait paradoxal que le comité qui doit être consulté obligatoirement en cas de compression d'effectif ne puisse être entendu au cours d'une procédure qui risque d'aboutir à la fermeture de l'entreprise et à la mise en chômage de l'ensemble du personnel (12). Le syndicat devrait pouvoir agir de même en tant que défenseur des intérêts collectifs de la profession (art. L. 411-11).

Pour la première fois la cour d'appel de Paris dans un arrêt du 15 juin 1977 concernant les 3 sociétés ayant succédé à la SA Lip a reconnu le droit d'intervention du comité d'entreprise dans la procédure de faillite. Elle a considéré que celui-ci «a intérêt à intervenir à une instance dans laquelle il doit être débattu des difficultés rencontrées par l'entreprise et statuer sur le sort de celle-ci» (13).

Dans cette instance le comité était intervenu pour faire entendre la voix des travailleurs qui refusaient la «fatalité» et voulaient contester les arguments patronaux selon lesquels la seule solution était de liquider l'entreprise... et les travailleurs.

Du même coup la cour d'appel reconnaît que le comité subsiste, qu'il survit à la cessation d'activité de l'entreprise, à la rupture des contrats de travail quel que soit le sort des sociétés dont la liquidation est prononcée. Toutefois des difficultés subsistent:

L'intervention du syndicat n'a pas été admise, alors qu'il y a intérêt pour la sauvegarde des droits des travailleurs. Par contre son action, ainsi que celle du comité d'entreprise, visant à obtenir au moyen d'une expertise, communication d'un certain nombre de documents économiques et financiers, a été déclarée recevable et bien fondée (CA Paris 28 juin 1977 réformant une ordonnance du juge des référés du 25 avril 1977).

Le tribunal de commerce de Besançon, dans l'instance concernant le sort de la SA Lip, a pris la position inverse de celle adoptée par la Cour d'appel de Paris: il a admis l'intervention du syndicat et de la fédération de la métallurgie CFDT, mais a déclaré irrecevable celle du comité d'entreprise au motif que les contrats de travail ayant été résiliés plusieurs années auparavant le comité n'était plus constitué. On voit donc que les solutions jurisprudentielles sont encore flottantes.

Enfin, la Cour d'Appel de Paris, après avoir déclaré recevable l'intervention du comité n'en a pas moins prononcé la liquidation des biens des trois sociétés ayant succédé à la SA Lip. L'argumentation du comité qui soutenait que l'entreprise avait été étranglée et qu'un redémarrage était possible n'a pas été retenue.

d) En cas de licenciement. Si des licenciements ont lieu lors d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens (mais seulement dans les établissements de plus de 10 salariés) la loi du 3 janvier 1975 impose la réunion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par l'employeur ou le syndic et l'information du calendrier prévisionnel des licenciements (Art. L. 321-10 du code du travail).

Il s'agit donc non pas d'une consultation mais d'une simple information ce qui revient à mettre les travailleurs devant le fait accompli.

De même le syndic n'est tenu que d'informer l'inspecteur du travail des licenciements qu'il envisage alors qu'en règle générale ce dernier doit être saisi pour autorisation de tout projet de licenciement pour motif économique.

On ne voit pas pourquoi les travailleurs menacés de licenciement en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens ne bénéficieraient pas des mêmes garanties que les autres travailleurs (14). Il y a là une injustice criante de la législation sur les licenciements pour motif économique et une régression par rapport au droit applicable avant 1975. La revendication contenue dans la plate-forme CFDT de la possibilité pour le comité d'opposer un veto suspensif à tout projet de licenciement collectif jusqu'à ce qu'un comité local de l'emploi ait donné son avis n'en apparaît que mieux fondée.

Toutefois la protection des délégués demeure. Le licenciement de ceux-ci ne peut intervenir que selon la procédure d'autorisation prévue par la loi et compte tenu des critères déterminés par la jurisprudence du Conseil d'Etat (15).

LE MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE POURSUITE DE L'ACTIVITE (art. L. 122-12 du code du travail) (16).

Aux termes de l'article L. 122-12, alinéa 2: s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1 - Conditions d'application de l'article L. 122-12.

Comme le montre la rédaction du texte, l'article L. 122-12, alinéa 2 n'est pas une disposition propre au règlement judiciaire et à la liquidation des biens. Selon la Cour de cassation elle s'applique chaque fois qu'une même entreprise se poursuit sous une direction nouvelle (17). Dès lors, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise l'article L. 122-12 doit jouer lorsque l'exploitation de l'entreprise est continuée après le jugement déclaratif soit par le syndic, soit par le locataire-gérant, soit éventuellement par un acquéreur de l'entreprise, car il y a **direction nouvelle**.

- dans le premier cas, le syndic exploitait l'entreprise pour le compte de la **masse** c'est cette dernière qui devient employeur à partir du jugement déclaratif;

- dans le second cas, le locataire-gérant est employeur à compter de la conclusion du contrat de gérance;

- enfin, si l'entreprise est vendue, l'acquéreur sera employeur à compter de la conclusion du contrat de vente.

Trois précisions importantes sont données par des décisions de la Cour de Cassation:

- L'article L. 122-12 s'applique même si le syndic poursuit l'exploitation sans en avoir demandé l'autorisation au tribunal de commerce: pour la Cour de cassation, un seul point compte, la poursuite effective de l'exploitation (18).

- L'article L. 122-12 s'applique même s'il y a eu suspension provisoire d'activité; la fermeture temporaire de l'entreprise par le syndic n'exclut donc pas le jeu de l'article L. 122-12 (19). Par temporaire il faut entendre quelques jours.

- L'article L. 122-12 s'applique non seulement lors de la prise en location-gérance de l'entreprise, mais également à son expiration, lorsque le syndic reprend la direction de l'entreprise (ou éventuellement un nouveau locataire-gérant ou l'acquéreur de l'entreprise (20)).

2 - Effets de l'article L. 122-12

Ici il faut distinguer deux situations:

a) **les travailleurs continuent d'être employés par le nouvel exploitant.** Par application de l'article L. 122-12 le même contrat de travail se poursuit malgré le changement d'employeur (21). En conséquence les travailleurs doivent conserver l'ancienneté acquise. Si l'exploitation est continuée par le syndic ils sont créanciers de la masse et non plus dans la masse (22). Si l'exploitation est continuée par un gérant, c'est ce dernier qui devient débiteur des salaires. Le mandat des représentants du personnel doit se poursuivre: cela ressort très clairement d'un arrêt récent rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation: «les délégués syndicaux conservent... leur fonction dans l'entreprise où ils ont été régulièrement désignés indépendamment des changements qui peuvent intervenir dans la personnalité physique ou morale de l'exploitant» (Cass. crim. 25 février 76 Schambach). Si des licenciements interviennent ultérieurement, les indemnités de licenciement seront versées en fonction de l'ancienneté totale acquise au service de l'employeur en faillite et du syndic.

Dans la réalité l'exploitation se poursuit souvent dans des conditions différentes de celles prévues initialement: les salaires sont réduits, des avantages sociaux sont supprimés. C'est alors le mécanisme de la révision du contrat qui joue ici mais celui-ci n'est guère satisfaisant dans une optique de lutte pour le maintien de l'emploi puisque le refus d'accepter les modifications imposées est assimilé à un licenciement.

b) **Tout ou partie des travailleurs est licencié par le syndic.** Fréquemment le syndic licencie tout le personnel de l'entreprise dès le prononcé du jugement déclaratif en laissant croire à la cessation complète d'activité de l'entreprise. S'il s'avère que peu de temps après l'exploitation de l'entreprise est poursuivie, soit par le syndic, soit par un gérant-locataire, ou éventuellement un acquéreur, qu'en est-il des travailleurs licenciés?

Si c'est bien la même activité qui se poursuit, les licenciements prononcés l'ont été en violation des dispositions de l'article L. 122-12. Mais il est rare que de tels litiges soient portés devant les tribunaux, ce qui explique que la jurisprudence soit peu abondante. On peut cependant essayer d'évaluer les conséquences de l'application de l'article L. 122-12 dans cette hypothèse en faisant référence aux décisions rendues dans d'autres cas d'application de cet article tels que la vente de l'entreprise ou

sa fusion avec une autre. Si l'on prend en considération ces décisions, on peut distinguer deux situations.

- **Les travailleurs licenciés sont «réembauchés» par le nouvel exploitant.** En réalité le terme réembauchage est impropre car il s'agit d'une poursuite du contrat initial. Les licenciements intervenus ne peuvent préjudicier aux salariés, aucune rupture du contrat de travail n'étant légalement intervenue (23). En principe les droits et avantages sociaux prévus au contrat initial subsistent, mais là encore le nouvel exploitant peut décider des modifications entraînant les conséquences examinées ci-dessus.

- **Les travailleurs licenciés ne sont pas réembauchés par le nouvel exploitant.** Les licenciements décidés par le syndic devraient être inopposables aux travailleurs puisque prononcés en violation des dispositions légales. Mais une des conditions posées par le nouvel exploitant à la reprise de l'activité est généralement le «dégraissage» des effectifs. Dans la pratique l'article L. 122-12 risque d'être donc fort difficile à mettre en œuvre. Il peut néanmoins servir d'argument dans les discussions avec le syndic portant sur le «réembauchage» des travailleurs lié à une reprise ou à une poursuite de l'exploitation. A noter par ailleurs que, dans un arrêt récent, la Cour de cassation a affirmé clairement que le licenciement par le syndic de 12 travailleurs, en l'occurrence représentants du personnel, en violation de l'article L. 122-12 leur était inopposable: les contrats étaient censés n'avoir jamais été rompus et subsistaient avec le nouvel exploitant. La notion de nullité des licenciements semble sous-jacente à une telle analyse (Cass. Soc. 6 octobre 1976 BETOR-CFDT c/Interlangues).

Dans d'autres cas d'application de l'article L. 122-12 il faut cependant remarquer que pour la Cour de cassation les travailleurs non réembauchés sont définitivement licenciés. Elle déclare ces licenciements abusifs et condamne le nouvel exploitant au paiement de dommages-intérêts: en n'invitant pas les travailleurs à reprendre leurs fonctions dans l'entreprise, le nouvel entrepreneur prend la responsabilité des licenciements (24). Ne serait-ce pas plutôt la nullité des licenciements qui devrait sanctionner de telles pratiques entièrement contraires à la loi? (25). Il y a en fait ici assimilation par la Cour de cassation d'un licenciement nul à un licenciement abusif.



notes

(1) Cette partie du dossier a été rédigée avec la collaboration d'Aude Benoit, Assistante à l'Université de Paris I, à partir d'un exposé de Mr Bernard Soinne, directeur de l'Institut d'études juridiques à Lille à l'occasion d'une session juridique CFDT tenue en juin 1977 à l'Institut du travail de Sceaux. Sur le sujet traité, on peut se référer à:

René Rodière Droit commercial Précis Dalloz 7ème édition Paris 1975.

G. Ripert et R. Roblot «Traité de droit commercial» LGDJ 8ème édition 1975.

(2) Sur cette notion voir Infra.

(3) Les cas de faillite personnelle sont énumérés à l'article 106 de la loi du 13 juillet 1967.

(4) Banqueroute simple: art. 127 et 128 de la loi du 13 juillet 1967. Banqueroute frauduleuse: art. 127 de la loi du 13 juillet 1967.

(5) C'est encore plus gênant en cas de suspension provisoire des poursuites car seuls dix tribunaux de commerce sont compétents pour la prononcer: Marseille, Bordeaux, Strasbourg, Lille, Limoges, Lyon, Nancy, Paris, Rennes et Toulouse.

(6) Voir Infra.

(7) Sur cette notion voir liquidations de biens.

(8) Cf. Ripert et Roblot précités.

(9) Voir Infra.

(10) J.J. Dupeyroux «Le projet de loi sur la garantie de paiements des salaires»: en cas de faillite le travailleur demeure un simple créancier *Le Monde* du 20 novembre 1973.

(11) G. Guyon «les droits des salariés dans la liquidation collective des biens de l'entreprise» *Droit social* 1974, p. 138.

(12) Dans un conflit entre deux actionnaires au sujet d'une cession d'actions, la cour d'appel de Paris avait admis l'intervention du comité - Paris 30 juin SICA-ABC *Syndicalisme* 6-8-70.

(13) Voir l'article de F. Nativi dans *Syndicalisme* du 6-8-70.

(14) La commission de l'Assemblée nationale (rapport Caille) et celle du Sénat (rapport Méric) s'étaient prononcées en ce sens; elles avaient proposé que l'employeur soit obligé de consulter les représentants du personnel avant le dépôt de bilan.

(15) Arrêt Abellan CE 18 février 1977, *Syndicalisme* 1646.

(16) Cette partie du dossier a été rédigée avec la collaboration d'Isabelle Vaccarie, Assistante à l'Université de Paris I. Sur cette question voir F. Saramito, Droit du travail et procédures d'exécution collective, D.O. mai 1974 p. 155 et suivantes.

(17) Voir Cass. Soc. 7 juillet 1961, D.O. mai 1974, p. 172 (2ème espace).

(18) Cass. Soc. 28 octobre 1971: Bull. civ. V, n° 606, p. 511

(19) Cass. Soc. 6 février 1967: Bull. civ. V, n° 120, p. 101

(20) Cass. Soc. 29 octobre 1974: Bull. civ. V, n° 507, p. 472, Inf. Chef d'entreprise 1975, p. 223: J.C.P. 1974 éd. C.I.O. 4190

(21) Cass. Soc. 16 mai 1961 Droit Ouvrier mai 1974, p. 171

(22) Voir notes (18)

(23) Cass. Soc. 22 juin 1961 Droit Ouvrier 1974, p. 169; Cass. Soc. 7 février 1973. Il faut cependant noter que dans ces deux cas le licenciement et le «réembauchage» ont eu lieu le même jour.

(24) Cass. Soc. 9 octobre 1975, Bull. civ. n° 448 p. 385; Cass. Soc. 28 octobre 1971, Bull. civ. n° 606 p. 511, Cass. Soc. 25 novembre 1971, Bull. civ. n° 690 p. 590

(25) Voir J.J. Dupeyroux «Un coup d'arrêt à l'irrespect du droit en cas de faillite». *Le Monde* 25 janvier 1974, «quand le droit de la faillite et le droit du travail se télescopent». *Le Monde* 24 et 25 septembre 1973. F. Saramito, article précité - G. Couturier «Les nullités de licenciement». *Droit Social* 1977 p. 215 et suivantes.

textes et jurisprudences

les représentants des travailleurs

Revenabilité de l'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens.

Cour d'appel de Paris 15 juin 1977
SEHEM-CEH & SPEMELIP

[...]

La cour, statuant sur l'appel relevé conjointement par :

- 1- la Société Européenne d'Horlogerie et d'Équipement Mécanique SA dite SEHEM;
- 2- la compagnie Européenne d'Horlogerie, SA dite CEH;
- 3- la SA SPEMELIP;

du jugement en date du 3 mai 1976 du tribunal de commerce de Paris qui a prononcé la liquidation de leurs biens, ordonné que les opérations de liquidation se poursuivront sous une seule masse, fixe provisoirement au 13 avril 1976 la date de cessation des paiements, nommé le Président Cesselin juge commissaire et Claude Labrely et Jacques-Marie Garnier syndics;

Ensemble sur les interventions du comité d'entreprise de la CEH des sieurs Piaget, Girardot et Raguenes, de la Fédération générale de la métallurgie CFDT et du syndicat CFDT de la métallurgie et de l'horlogerie de Besançon.

Considérant que la société SPEMELIP a été constituée en novembre 1973 au capital de 100.000 francs, son siège étant fixé à l'Usine de Palente-Besançon;

Que les deux autres sociétés ont été constituées le 13 mars 1974 avec même siège 74 rue du temple à Paris le SEHEM au capital de 10.000.000 francs, la CEH au capital de 30.000.000 francs;

Que toutes trois eurent pour premier PDG, le sieur Neuschwander et pour objet l'exploitation en exécution d'un contrat de gérance libre daté du 6 mars 1974 du fonds de commerce de la SA LIP, domiciliée à Besançon qui avait été déclarée en liquidation de biens par jugement du 13 juillet 1973 du tribunal de commerce de Besançon, mesure convertie en règlement judiciaire, par jugement du 8 mars 1974;

Que Neuschwander fut remplacé par le sieur Sargueil le 19 février 1976 à la tête de la SEHEM, le 10 mars 1976 à la tête de la CEH, le 30 mars 1976 à la tête de SPEMELIP;

Que Sargueil devait peu de temps après, le 13 avril 1976 faire la déclaration de cessation de paiements des trois sociétés au greffe du tribunal de commerce de Paris et décéder le 24 avril suivant;

Considérant qu'au soutien de leur décision les Premiers juges ont relevé que les dirigeants sociaux s'étaient déclarer hors d'état de fournir la trésorerie nouvelle nécessaire à la poursuite de l'exploitation et de présenter des propositions concordataires.

[...]

Sur les interventions

Considérant qu'est d'abord intervenu à l'instance le comité d'entreprise de la Compagnie Européenne d'Horlogerie CEH;

Que sont ensuite successivement intervenus Charles Piaget, Bernard Girardot et Jean Raguenes, le syndicat CFDT de la métallurgie et de l'horlogerie de Besançon et la Fédération générale de la métallurgie CFDT.

Considérant qu'appelé à formuler des avis et des suggestions sur les problèmes d'effectifs et les conditions d'emploi des salariés et sur certaines questions d'organisation générale, le comité d'entreprise a intérêt à intervenir à une instance dans laquelle il doit être débattu des difficultés rencontrées par l'entreprise et, compte tenu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la juridiction de jugement notamment de ses perspectives de redressement et des possibilités de contrat, statué sur le sort de celle-ci;

Considérant que le comité d'entreprise de CEH doit donc, en application de l'article 554 du nouveau code de procédure civile, être déclaré recevable en son intervention;

Considérant que dès lors que le comité d'entreprise agit au nom et en sa qualité de représentant des différentes catégories de personnel, les salariés de la CEH, Piaget, Girardot et Raguenes, qui ne justifient d'aucun intérêt distinct de celui qu'a pour mission de défendre la personne morale qui les représente, ne peuvent qu'être déclarés irrecevables en leur intervention;

Qu'il en est de même de l'intervention du syndicat CFDT de la métallurgie et de l'horlogerie de Besançon et de celle de la fédération générale de la métallurgie CFDT dès lors qu'en l'espèce, outre la défense des intérêts des salariés des sociétés appelantes que le comité d'entreprise CEH a précisément pour mission d'assurer, ces organisations ne justifient d'aucun intérêt en relation directe avec l'instance soumise à la Cour qui leur soit propre;

Par ces motifs

[...]

Déclare le comité d'entreprise de la société CEH recevable en son intervention;

Déclare irrecevables les interventions des sieurs Piaget, Girardot et Raguenes, du syndicat CFDT de la métallurgie et de l'horlogerie de Besançon et de la fédération générale de la métallurgie CFDT;

Dit et juge que les débats sur le fond reprendront à l'audience du 29 juin 1977 à 9 heures;

Condamne les sieurs Piaget, Girardot et Raguenes, le syndicat CFDT de la métallurgie et de l'horlogerie et la fédération générale de la métallurgie CFDT aux dépens afférents à leurs interventions respectives

[...]

Tribunal de commerce de Besançon 12 septembre 1977
LIP SA

Le tribunal

Attendu que par exploits des 19 et 21 juillet 1977, assignation a été délivrée à la requête de Monsieur le Président du Tribunal de céans à Me Bouillot, administrateur de la société LIP SA d'Horlogerie et à Me Jacquot, syndic du règlement judiciaire de cette société, aux fins de voir statuer par le Tribunal sur le mérite de convertir en liquidation des biens le règlement judiciaire de la société LIP SA d'Horlogerie, précédemment prononcé par jugement du 8 mars 1974.

Attendu que l'affaire appelée à l'audience du 8 août 1977 a été évoquée, plaidée et mise en délibéré pour le jugement être rendu le 13 septembre 1977.

Attendu que la Société Civile Professionnelle d'Avocats Jeannette Grillier, Perriguet, Branget, par Me Perriguet l'un des avocats associés, s'est présenté à l'audience pour Me Bouillot et Me Jacquot, et a déclaré s'en rapporter à justice sur le mérite de l'assignation.

Attendu que Me Legrand, avocat associé à Paris, est intervenu à l'audience et a déposé des conclusions d'intervention volontaire dans l'instance pour le compte du comité d'entreprise LIP représenté par M. Cugnier, de la fédération générale de la métallurgie CFDT représentée par son secrétaire général, du syndicat CFDT des métaux de Besançon représenté par son représentant légal, sollicitant pour les trois intervenants, la nomination d'un mandataire avec mission d'étudier et soumettre au tribunal l'ensemble des propositions concordataires en préparation.

Sur la recevabilité des interventions volontaires

Attendu que toute personne morale ou physique existant légalement, et ayant un intérêt juridique, est fondée à intervenir dans une instance.

Attendu que si tel est le cas pour la Fédération générale de la métallurgie CFDT et du syndicat CFDT des métaux de Besançon, il ne saurait en être de même pour le comité d'entreprise LIP; qu'aux termes de l'article L. 433-11 du code du travail, les membres d'un comité d'entreprise sont désignés pour 2 ans et que leurs fonctions cessent notamment lors de la résiliation des contrats de travail.

Attendu que tous les contrats de travail des membres du personnel de la société LIP SA d'Horlogerie ont été résiliés à la date du 4 août 1973, soit depuis plus de deux ans, qu'il en résulte que le comité d'entreprise de cette société n'est plus constitué depuis cette date et ne peut donc plus ester en justice.

Au fond

Attendu que la loi du 13 juillet 1967 dispose que les propositions concordataires ne peuvent être présentées que par le débiteur (art.67), et doivent être sérieuses (art. 72-3); que si le débiteur ne propose pas de concordat ou ne l'obtient pas, le tribunal convertit le règlement judiciaire en liquidation des biens, un règlement judiciaire étant toujours un état essentiellement provisoire (art.79).

Attendu que Me Bouillot, administrateur judiciaire présidant le Conseil d'administration de la société LIP SA, et Me Jacquot syndic, n'ont présenté aucune proposition de concordat malgré les demandes qui leur ont été adressées; qu'ils ont confirmé n'être pas en mesure de formuler de telles propositions, permettant une solution d'ensemble du règlement judiciaire, malgré les démarches, études et recherches effectuées depuis quinze mois.

Attendu par ailleurs que le tribunal dispose de tous les éléments de fait lui permettant de constater qu'aucune proposition sérieuse de concordat n'est possible de la part de la société débitrice; qu'une mesure d'information serait sans intérêt.

Attendu dès lors que la liquidation des biens est de droit, par application de l'article 79 de la loi du 13 juillet 1967, et que d'ailleurs, seule, elle peut permettre d'apporter des solutions partielles aux problèmes existants.

Par ces motifs

Le tribunal, statuant publiquement, contradictoirement, et en premier ressort, vidant son délibéré, après communication au Ministère public et oui Monsieur le juge commissaire en son rapport.

Déclare irrecevable l'intervention volontaire du comité d'entreprise LIP.

Reçoit en leur intervention volontaire, la fédération générale de la Métallurgie CFDT et le syndicat CFDT des métaux de Besançon; les déclare mal fondés et les déboute.

Donne acte à Me Bouillot, administrateur judiciaire de la société LIP SA d'Horlogerie, assisté de maître Jacquot, syndic, de ce qu'il s'en rapporte à justice et ne formule aucune proposition concordataire sérieuse pour le compte de la société débitrice. Par l'application de l'article 79 de la loi du 13 juillet 1967, convertit en liquidation des biens le règlement judiciaire de la société LIP SA d'Horlogerie. Nomme Monsieur Le Pezennec juge commissaire, et Me Jacquot administrateur-syndic demeurant à Besançon 1 A avenue Denfert Rochereau, syndic. Ordonne l'insertion par extrait du présent jugement. Dit qu'avis en sera donné aux créanciers connus. Ordonne que les opérations de la liquidation des biens seront suivies sur les derniers errements de la procédure de règlement judiciaire. Dit les entiers dépens frais privilégiés de liquidation des biens.

NOTE: La Cour d'appel de Paris admet l'intervention du comité d'entreprise dans la procédure en cours devant le tribunal de commerce. Elle considère que celui-ci «a intérêt à intervenir à une instance dans laquelle il doit être débattu des difficultés rencontrées par l'entreprise et statuer sur le sort de celle-ci». Par contre l'intervention du syndicat est rejetée. Le tribunal de commerce de Besançon admet la solution inverse.

le contrat de travail

Licenciement prononcé par un syndic en dépit de la poursuite d'activité postérieurement au jugement déclaratif de règlement judiciaire. Maintien du contrat.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 octobre 1976
Betor CFDT c/Interlangues

[...]

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, le moyen unique de cassation suivant :

« Violation des articles 73 du décret du 9 septembre 1971, L. 122-12 du code du travail, L. 420-22 du code du travail, 24 et suivants de la loi du 13 juillet 1967, violation des articles 7 de la loi du 20 avril 1810 et 102 du décret du 20 juillet 1972, défauts de motifs et manque de base légale, en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a refusé d'ordonner la réintégration des représentants du personnel, aux motifs que si le juge des référés a le pouvoir d'ordonner provisoirement la réintégration des salariés privilégiés tant dans leur emploi antérieur que dans leurs fonctions représentatives, encore faut-il que cette mesure ne soulève aucune contestation sérieuse; qu'en l'espèce la réintégration des 12 salariés protégés illégalement licenciés par le syndic, se heurte aux dispositions du contrat de location-gérance que ce syndic a été autorisé à conclure par autorité de justice, d'où il résulte que la société Nouvelle n'est pas tenue par les contrats de travail de la société ancienne et dont il n'appartient pas au juge des référés d'apprécier la validité, s'agissant d'une contestation sérieuse, alors que, d'une part, les dispositions législatives soumettant à l'assentiment préalable du comité d'entreprise ou à la décision conforme de l'inspecteur du travail le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives ont institué au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail; que, dès lors qu'il constatait que ces dispositions n'avaient pas été respectées et que les douze salariés protégés avaient été illégalement licenciés, le juge des référés devait faire cesser cette voie de fait et ordonner leur réintégration, seul moyen de maintenir la situation des parties dans l'état antérieur à la naissance du litige quelles que pussent être la nature, l'étendue de celui-ci et la juridiction devant en connaître au fond, alors qu'au surplus, l'arrêt attaqué constatant que la société Nouvelle n'a fait que continuer l'activité de la société ancienne, les contrats de travail et spécialement ceux du personnel protégé devaient eux-mêmes se poursuivre et qu'en tout cas, aucune clause du contrat de location-gérance ne pouvait mettre en échec les dispositions d'ordre public concernant le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives. »

Sur quoi, la Cour, en audience publique de ce jour,

Sur le rapport de M. le Conseiller Fonade, les observations de Me Jean-Guillaume Niclas, avocat du BETOR CFDT et douze autres demandeurs et de Me Vidart, avocat de la société Nouvelle Interlangues, les conclusions de M. Orvain, avocat général et après avoir immédiatement délibéré conformément à la loi;

Sur le moyen unique

Vu l'article 73 du décret n° 71-740 du 9 septembre 1971, devenu pour partie l'article 808 du nouveau code de procédure civile, et l'article L. 122-12 du code du travail.

Attendu que, la société anonyme Interlangues ayant été admise au règlement judiciaire le 30 septembre 1974, son fonds a été confié en location-gérance à compter du 22 octobre suivant à une société Nouvelle Interlangues après que le syndic eut licencié, pour cette date, l'ensemble de son personnel; que douze représentants dudit personnel, licenciés sans qu'aient été observées les formalités prévues par leurs statuts respectifs, ont avec l'assistance du syndicat des Bureaux d'Etudes et Organismes de Réalisations de la Région parisienne, dite BETOR CFDT, sollicité par voie de référé leur réintégration tant dans leur fonctions représentatives que dans leurs emplois;

Attendu que, pour les débouter de ces demandes, l'arrêt attaqué, après avoir constaté l'irrégularité en la forme de leurs licenciements, énonce qu'elles se heurtaient aux dispositions du contrat de location-gérance, dont les modalités avaient été nécessairement approuvées par le tribunal de commerce et dont il n'appartenait qu'aux juges du fond d'apprécier la validité, qui stipulait qu'il prendrait effet à compter du jour du licenciement du personnel dont la société Interlangues déclarait faire son affaire et pourrait être considérée comme définitif le 22 octobre; qu'il résultait des termes de ce contrat que la société Nouvelle Interlangues n'était pas tenue par les contrats de travail de la société Interlangues et que, par suite, la question de savoir s'il leur incombait ou non de procéder à la réintégration des salariés protégés, irrégulièrement licenciés par le syndic, constituait une contestation sérieuse excédant la compétence du juge des référés;

Attendu cependant que, acquiesçant à l'ordonnance du premier juge, la société Interlangues avait procédé ainsi que le constate l'arrêt, à la réintégration dans leurs emplois et dans leurs fonctions des douze représentants licenciés et que, par l'effet des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, destinées à assurer aux salariés la stabilité de leur emploi et qui sont d'ordre public, les contrats de travail unissant les intéressés à la société Interlangues, qui étaient censés n'avoir jamais été rompus, subsistaient entre eux et la société Nouvelle Interlangues, nonobstant toute stipulation contraire;

Que, dès lors, en décidant, comme elle l'a fait, qu'il existait en la cause vis à vis des demandeurs une contestation sérieuse sur la validité et la portée de la clause du contrat relative au licenciement du personnel antérieurement à son entrée en vigueur, bien qu'une telle disposition ne puisse être opposée aux salariés mais seulement aux deux sociétés Interlangues, la Cour d'appel a, par fausse application, violé les textes susvisés;

Par ces motifs:

Casse et annule l'arrêt rendu entre les parties par la Cour d'appel de Paris, le 10 mars 1975.

[...]

NOTE: Le licenciement par le syndic de douze travailleurs, en l'occurrence représentants du personnel en violation de l'article L. 122-12 leur est opposable dit la Cour de cassation: les contrats étaient censés n'avoir jamais été rompus et subsistaient avec le nouvel exploitant. La Cour de cassation ne va pas jusqu'à affirmer que ces licenciements sont nuls, mais la notion de nullité semble sous-jacente à son analyse.

A noter également que l'application des dispositions de l'article L. 122-12 prévaut sur celles du contrat de location-gérance dont la conclusion a été autorisée par le tribunal de commerce, au terme duquel la société mise en règlement judiciaire faisait son affaire du licenciement intégral du personnel.

les droits syndicaux

Annotations figurant dans le dossier d'un agent public faisant référence à son appartenance syndicale.

Tribunal Administratif de Poitiers, 2 novembre 1977
Lucas, Morisset et Bouriaud
c/Préfet de la Vienne

Vu la requête présentée par :

- la demoiselle Lucas, assistante sociale, demeurant 3 rue Saint-Mathelin, à Montmorillon (Vienne);
- la dame Morisset, puéricultrice, demeurant, les Bas Villiers à Vouneuil sur Vienne (Vienne);
- la dame Bouriaud, assistante sociale, demeurant 13 résidence Camille Guérin à Poitiers (Vienne);
- le syndicat départemental CFDT des personnels de Préfecture et du département de la Vienne représenté par son secrétaire, la dame Bouriaud, à ce dûment mandatée, domiciliée 37 rue de Beaulieu à Poitiers (Vienne);

ladite requête enregistrée au secrétariat-greffe le 15 décembre 1976 et tendant à ce qu'il plaise au tribunal annuler pour excès de pouvoir la décision implicite de rejet résultant du silence gardé pendant plus de 4 mois par le Préfet de la Vienne sur une demande à lui adressée le 21 juin 1976 tendant au retrait de toute allusion syndicale dans la notation des trois demanderesse; - ce faire, attendu que le préambule de la constitution, l'arrêté préfectoral du 13 mai 1969, l'instruction du 14 septembre 1970, l'article 24 de l'ordonnance du 4 février 1959, l'article 43 de l'arrêté du 13 mai 1969, l'article 14 de l'ordonnance du 4 février 1959, interdisent toute annotation d'un agent public relative à son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat; que l'appréciation générale doit être de nature strictement professionnelle;

Vu les observations présentées par le département de la Vienne par le Préfet de ce département à ce dûment autorisé par délibération de la commission départementale en date du 25 février 1977 et tendant au rejet de la requête par les motifs que le décret du 14 février 1959 ne s'applique qu'aux fonctionnaires de l'Etat; que les

appréciations générales n'ont pas à être communiquées aux intéressés; que les appréciations contestées ne font pas référence à une appartenance syndicale déterminée et comportent un aspect jugé positif de cette appartenance sur le plan professionnel tout au moins pour deux requérantes; qu'il est du devoir des responsables de veiller à ce que les agents d'un service public fassent abstraction dans leur comportement professionnel de leurs opinions philosophiques, politiques, ou syndicales;

Vu le mémoire en réplique présenté pour les requérantes, ledit mémoire en réplique enregistré comme ci-dessus le 04 mars 1977 et tendant aux mêmes fins que la requête par les mêmes moyens;

Vu les observations en contre-réplique enregistrées le 27 mai 1976 par lesquelles le Préfet de la Vienne déclare n'avoir rien à ajouter à son précédent mémoire;

[...]

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier;

Considérant que si les dispositions de l'ordonnance du 4 février 1959 et du décret du 14 du même mois pris pour son application sont applicables aux seuls fonctionnaires de l'Etat, l'article 4 de l'arrêté du 13 mai 1969 fixant le statut applicable au personnel départemental de la Vienne dispose que: «Le droit syndical est reconnu au personnel visé à l'article 1er alinéa 1er. Il s'exerce conformément aux lois et règlements en vigueur. L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ne doit entraîner aucune conséquence en ce qui concerne le recrutement, l'avancement, l'affectation et d'une manière générale, la situation des agents soumis au présent statut général. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois»;

Considérant que la notation, qui joue un rôle important dans le déroulement de la carrière d'un fonctionnaire, est exprimée par une note chiffrée et une appréciation générale relative à sa valeur professionnelle; que cette valeur professionnelle ne dépend en rien de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'agent public à un syndicat professionnel; que par suite, toute référence de ce genre, qui n'est d'ailleurs pas obligatoirement portée à la connaissance de l'intéressé mais qui est suscepti-

ble un jour ou l'autre de lui nuire ou de le favoriser par rapport à ses collègues, doit être formellement proscrite; qu'il appartient seulement à l'administration de veiller à ce que les droits syndicaux de son personnel soient exercés dans le respect des lois et règlements, et dans la mesure compatible avec le fonctionnement normal du service;

Considérant qu'il est constant et non contesté que le directeur départemental de l'action sanitaire et sociale de la Vienne, dans ses appréciations concernant la demoiselle Lucas, la dame Morisset, et la dame Bouriaud au titre de l'année 1975, a fait référence, sans autre précision à leur appartenance syndicale; que, dès lors, les requérantes sont fondées à demander l'annulation de leur notation littérale pour ladite année;

Sur les dépens:

Considérant qu'aux termes de l'article R. 180 du code des tribunaux administratifs, «toute partie qui succombe est condamnée aux dépens»; qu'il y a lieu, en conséquence de mettre à la charge du département de la Vienne les dépens de l'instance sauf dans les circonstances de l'affaire à le dispenser du paiement des frais de justice prévus par application des dispositions de l'article 1016 du code général des impôts;

Décidés:

Article 1er Sont annulées les appréciations générales formulées par le directeur départemental de l'action sanitaire et sociale de la Vienne au titre de l'année 1975 dans la notation de la demoiselle Lucas et de la dame Bouriaud, assistantes sociales, et de la dame Morisset, puéricultrice.

Article II: Le département de la Vienne supportera les dépens de l'instance à l'exception des frais de justice.

Article III: Notification du présent jugement sera faite conformément à l'article R. 177 du code des tribunaux administratifs.

NOTE: Les travailleurs de la Fonction publique sont annuellement soumis (1) à une notation comportant une note chiffrée et une appréciation générale «sur leur manière de servir». L'une et l'autre entretenant des rapports complémentaires.

Le statut de la Fonction publique prévoit bien (2) la communication de la note chiffrée aux intéressés, en revanche il exclut formellement de cette communication l'appréciation générale, pourtant logiquement indissociable de cette première.

Seuls les élus du personnel peuvent prendre connaissance lors de la tenue des commissions administratives paritaires, des fiches individuelles comportant la note chiffrée et l'appréciation d'ordre général (3).

Cette appréciation doit répondre à certains critères permettant «d'exprimer la valeur professionnelle du fonctionnaire» (4). Le rôle des élus à la CAP sera notamment de contrôler l'adéquation des appréciations à ces critères et de signaler à leurs mandants tout abus de l'Administration. La CAP n'a cependant qu'un rôle consultatif et n'émet que des avis (5).

Les travailleurs sont donc informés après la tenue de la CAP du contenu de l'ensemble de leur dossier, sans qu'il existe une possibilité de révision (6).

Dès lors les militants(es) CFDT qui, comme en l'espèce, s'aperçoivent lors de la tenue de la CAP que leur appartenance syndicale est clairement mentionnée dans leur appréciation générale, n'ont d'autre issue, pour en obtenir la suppression, que le recours contentieux.

Rappelons en effet, d'une part que «le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires» (7), d'autre part que l'existence de la circulaire du 14 septembre 1970, dite circulaire Chaban-Delmas, non seulement ne fait pas obstacle à l'application des dispositions du livre quatrième du code du travail (8) auquel l'article 14 de l'ordonnance 59.244, relative au statut général des fonctionnaires, renvoie explicitement (9), mais encore précise que «les mesures (qu'elle édicte) répondent dans leur principe au même souci que celui qui a inspiré la loi du 27 décembre 1968».

C'est bien sur le fondement des mêmes principes que ceux posés par l'article L. 412-2 du code du travail que les militants demandaient la suppression des appréciations litigieuses.

A l'évidence l'ensemble des textes cités organise le pouvoir quasi discrétionnaire de l'Administration concernant la notation des travailleurs de la Fonction publique.

Des droits sont bien inscrits dans les textes mais les procédures de mise en œuvre qui y sont attachés sont lourdes (Cf. note 6). Les travailleurs obtiennent bien des tribunaux administratifs le respect de leur statut et notamment de l'exercice du droit syndical, mais ce n'est, le plus souvent, que deux ans après les faits (10). Et alors, ils se heurteront à de nouvelles difficultés pour faire exécuter de telles décisions.

Les fédérations de l'UFFA CFDT, dans le cadre de leur lutte anti-hiérarchique revendiquent la suppression pure et simple de la notation administrative, dont elles dénoncent le caractère infantilisant et répressif. Dans l'immédiat elles luttent pour que soit accru le pouvoir de contrôle des personnels et de leurs élus sur les pratiques administratives.

Elles demandent en particulier la communication préalable aux intéressés et aux élus de l'ensemble des éléments qui seront portés sur la fiche de notation annuelle des travailleurs.

Le développement des luttes dans le secteur public amène le Pouvoir, à tous ses niveaux, à s'attaquer de plus en plus fréquemment au libre exercice du droit syndical dans l'ensemble de l'administration: circulaire Chirac, loi sur le service fait etc Face à ce regain d'autoritarisme, les fédérations de fonctionnaires CFDT font de la défense des libertés syndicales un axe revendicatif prioritaire.

(1) Cette obligation découle de l'article 24 de l'ordonnance 59.244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, en l'espèce de l'article 43 de l'arrêté préfectoral 69/118/SP du 13 mai 1969 fixant le statut applicable au personnel départemental (Vienne).

(2) D. 59.308 du 14 février 1959 portant règlement d'administration publique et relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires art.4 al.1.

(3) Idem art.5.

(4) Idem art.3, alinéa 3, 2.

(5) D. 59.307 du 14 février 1959 portant RAP et relatif aux CAP et comités techniques paritaires: art. 31 al.1 in fine.

(6) Le D. 59.308 précité prévoit une procédure de révision concernant la notation mais la CAP doit avoir été préalablement saisie d'une requête de l'intéressé: art.6. Cette procédure ne touche bien sûr que la partie chiffrée de la notation dont a pu avoir connaissance le fonctionnaire (Cf. note 2).

(7) O. 59.244 art. 14.

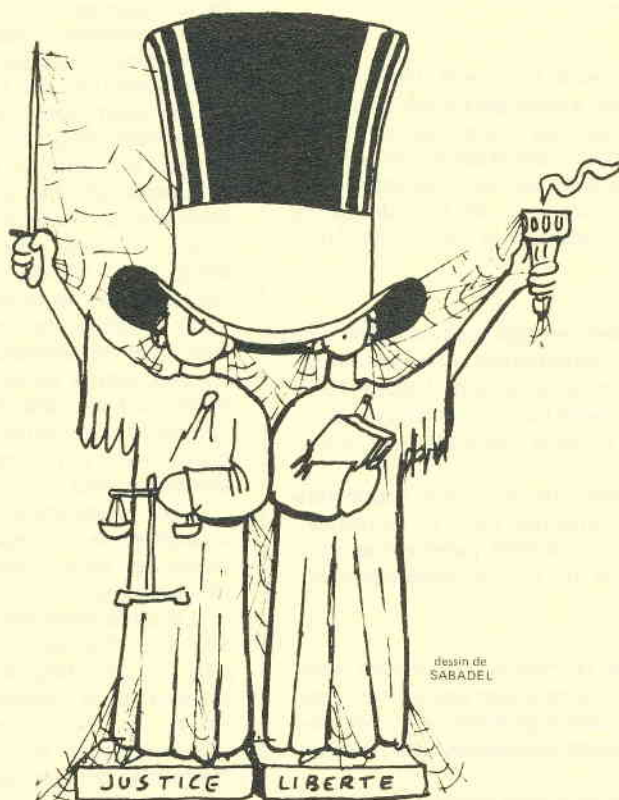
(8) Art. L. 410-1 à 411-23, L. 413-1, L. 413-2 et R. 411-1 du code du travail.

(9) Art. 14: «Le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires. Leurs syndicats professionnels, régis par le livre III (ancien, IV nouveau) du code du travail...»

(10) Le jugement du tribunal administratif de Poitiers en date du 2 novembre 1977 annule les appréciations portées au titre de l'année 1975.

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

commissions juridiques

ORGANISATION

Plusieurs commissions juridiques réfléchissent sur leur organisation et sur les priorités à établir dans leur travail. La structuration sur un plan régional se poursuit. La commission juridique régionale du **Nord** regroupant les responsables d'UIB et des syndicats les plus importants, les conseillers prud'homme et les défenseurs, s'est réunie le 29 octobre pour réfléchir à la prise en charge des aspects juridiques de l'action syndicale. Dans la région **Centre** une commission régionale vient d'être constituée. Sur **Orléans** une permanence juridique est mise en place donnant la priorité aux affaires prises en charge par les syndicats.

A Bordeaux: le conseil de l'UD doit débattre de la création d'une commission juridique dont le rôle serait d'aider les syndicats à prendre en compte les aspects juridiques de leur action.

En Bretagne: la prise en charge des actions juridiques dans les UIB avec une liaison départementale se poursuit parallèlement à la constitution d'une commission régionale.

En Basse-Normandie: une décision du congrès régional détermine les tâches prioritaires de la commission juridique régionale: défendre l'outil syndical par la prise en charge des actions de lutte contre la répression et mener une action d'information et de formation sur quelques problèmes importants concernant l'exercice du droit syndical tels que: déplacement des délégués dans l'entreprise, bons de délégation, diffusion de l'information.

En Lorraine: une coordination régionale est envisagée.

La fédération des transports et de l'équipement a organisé en son sein un secteur juridique dont le responsable est un membre de sa commission exécutive de manière à réaliser une bonne liaison entre action juridique et action syndicale.

L'union régionale parisienne a décidé qu'une fois par an un débat aurait lieu au bureau régional sur le fonctionnement de la commission juridique.

FORMATION

Diverses actions de formation sont organisées.

Dans les Pays de Loire: une journée régionale a été organisée d'une part sur la question de la représentation devant le conseil de prud'hommes, d'autre part sur le rôle et la responsabilité du syndicat en matière juridique.

En Champagne-Ardenne: trois journées ont eu lieu sur la grève, la procédure pénale et le fonctionnement de la commission juridique.

L'URP a organisé une journée sur l'exercice du droit syndical et les problèmes d'hygiène et de sécurité dans les tours où se trouvent regroupés des travailleurs de différentes entreprises.

DROIT SYNDICAL

Une action avait été engagée devant le tribunal d'instance de **St-Jean de Maurienne** visant à faire juger que l'usine **Péchiney** implantée dans cette localité constituait deux établissements distincts pour l'application du droit syndical. L'argumentation du syndicat **CFDT** est admise en première instance, mais le jugement est annulé par la Cour de cassation qui considère que l'ensemble du personnel avait le même statut. Même si le laboratoire de recherche avait une activité différente il ne constituait pas un établissement distinct avec des problèmes spécifiques justifiant la désignation d'un délégué syndical en sus de celui de l'usine (Cass. Soc. 15 juin 1977).

Le tribunal d'instance de **Longwy** avait considéré que dans un contentieux portant sur la représentativité d'un syndicat, celui-ci pouvait être valablement représenté en justice par le délégué syndical de l'entreprise où le problème se posait. Jugement annulé par la Cour de cassation qui décide «que le syndicat dont la représentativité dans l'établissement était contestée devait être mis en cause en la personne de ses dirigeants statutaires qualifiés et non du délégué syndical, lequel pris en cette seule qualité ne peut représenter le syndicat en justice». (Cass. Soc. 3 juin 1977, *Syndicalisme* n° 1666).

REPRESSION

La direction de **Sacilor** demande en justice l'annulation d'une décision du comité d'entreprise qui a participé au financement du déplacement à Paris des sidérurgistes venant protester contre les menaces qui pèsent sur leur emploi. Affaire à suivre.

Plusieurs commissions juridiques signalent l'utilisation de l'article L. 122-12 du code du travail comme moyen de démanteler une section syndicale. Dans la restauration collective notamment, la cession de l'exploitation d'un restaurant à une autre entreprise permet aux patrons de transférer du personnel en faisant application de l'article L. 122-12 et faire ainsi perdre leur mandat aux délégués sans avoir à respecter la procédure de licenciement.

GREVE

La commission juridique de l'**URP** signale le développement du recours à la sous-traitance pour briser les conflits collectifs (grève du Crédit Lyonnais par exemple) et recherche les aspects juridiques de la riposte.

A Rennes: des travailleurs du garage Peugeot font grève pour obtenir que la convention collective soit respectée. Ils obtiennent devant le conseil des prud'hommes le paiement des jours de grève car celle-ci trouvait son fondement dans la faute de l'employeur qui refusait de respecter ses engagements.

A Toulouse: les travailleurs de la Société d'étude et de construction d'entreprise font grève et occupent les locaux de travail. Saisi par l'employeur le juge des référés refuse d'ordonner l'expulsion des grévistes. Il considère que le conflit doit se résoudre par voie de négociation. Pendant la période de négociation, il autorise le patron et quelques cadres à pénétrer dans l'entreprise «pour la sauvegarde des intérêts généraux de l'entreprise et de tous les salariés» et «afin d'effectuer les opérations les plus urgentes sur le plan commercial et financier et pour la paie du personnel». (TGI Toulouse, Référé 29 avril 1977).

OUVERTURE DES MAGASINS LE DIMANCHE

De nombreuses actions continuent d'être engagées à ce sujet. Les patrons sont parfois condamnés à des amendes d'un montant élevé. Les syndicats se voient attribuer des dommages-intérêts. Dans certains cas les patrons se trouvent en situation de récidivistes. Mais on doit s'interroger sur des actions juridiques menées parfois sans qu'il y ait une présence syndicale dans l'entreprise. Une liaison avec la fédération des services s'impose.

ACTION JURIDIQUE CFDT est une revue destinée aux militants. Faites-nous connaître vos réactions à ce premier numéro. Faites-nous parvenir les décisions judiciaires significatives dont vous avez connaissance. Faites-nous part des réalisations de vos commissions juridiques en matière de formation et d'information susceptibles d'intéresser les militants.

LICENCIEMENTS

Plusieurs commissions signalent des détournements de la loi:

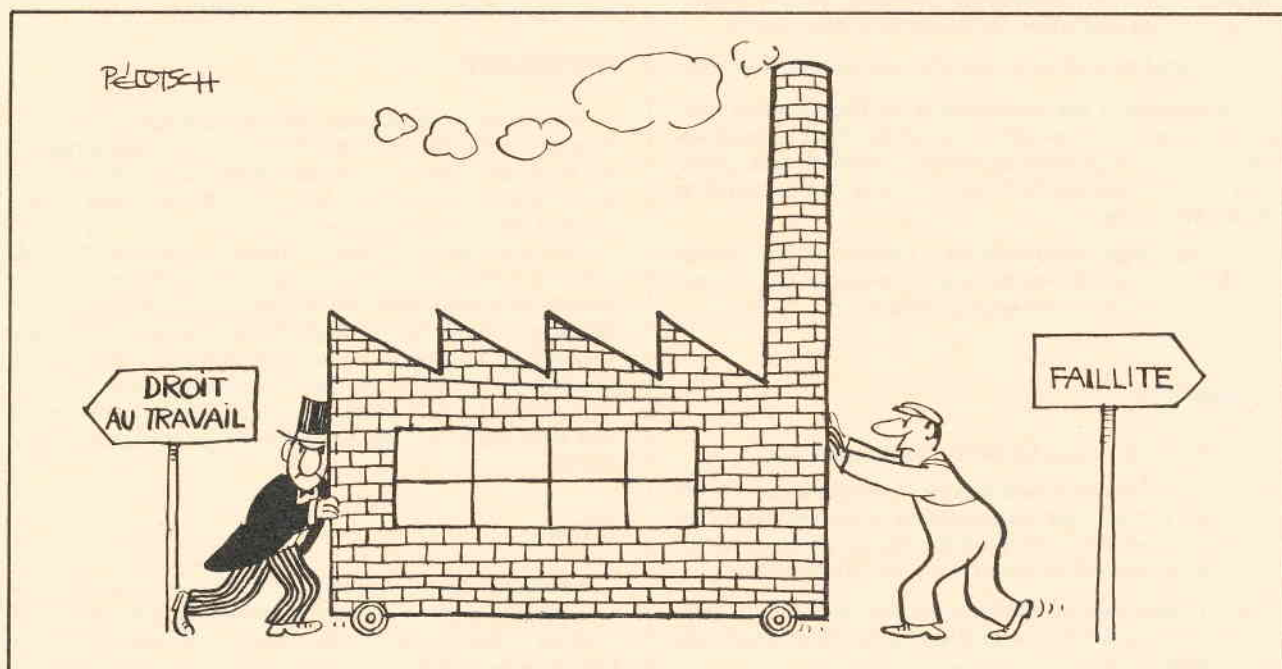
- primes accordées aux travailleurs «volontaires pour être licenciés» (Cricket en Haute Savoie, Spli à Fougères, Sovirel à Bagneux);
- travailleurs embauchés pour un mois avec une période d'essai de huit jours se succédant sur un même poste (Bordeaux).

MEDECINE DU TRAVAIL

Le service de médecine du travail de Toulouse (SRAS) a été condamné le 4 août 1977 par la **Cour d'appel de Toulouse** à verser des dommages-intérêts à deux médecins du travail licenciés sans que la commission de contrôle ait été régulièrement consultée. Cette décision n'est cependant pas satisfaisante car elle convertit en licenciement abusif une rupture qui aurait dû être déclarée nulle parce que prononcée en violation des formalités légales et réglementaires. Un pourvoi en cassation a été formé contre cette décision.

Le comité de soutien qui s'était constitué pour la défense des deux médecins conserve son intérêt car il peut être un point de rencontre pour faciliter la confrontation sur la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité, la médecine du travail.

Le **tribunal d'instance de Toulouse** vient quant à lui de condamner une entreprise à verser une indemnité complémentaire de maladie à un travailleur que le médecin contrôleur patronal avait jugé apte au travail. Tout en considérant que la contre visite n'est pas illégale le tribunal relève que le médecin de travail s'était opposé à ce que l'intéressé reprenne son travail. Cette contradiction montre suffisamment la novicité du contrôle soi-disant médical institué par les patrons (Trib. Instance Toulouse, Lescaudron c/Sté ABG SEMCA 28 juillet 1977).



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

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

sommaire

éditorial

- Une revue juridique pour les militants

dossier

ACTION cfdt JURIDIQUE

Principes généraux du droit de la faillite et droit à l'emploi

- La machine judiciaire: le tribunal de commerce, le syndic, le juge commissaire
- Les deux étapes de la procédure: le gel des créances et la constitution de la masse, les propositions concordataires ou la liquidation des biens
- Le cas particulier de la suspension provisoire des poursuites
- L'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans les procédures collectives
- L'information du comité sur la marche générale de l'entreprise, sa consultation lors du dépôt de bilan et son intervention dans la procédure judiciaire
- Le maintien des contrats en cas de poursuite de l'activité.

textes et jurisprudences

Les représentants des travailleurs

- Information du syndicat et du comité d'entreprise en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens
- Recevabilité de l'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens

Le contrat de travail

- Licenciement prononcé par un syndic en dépit de la poursuite d'activité postérieurement au jugement déclaratif de règlement judiciaire.

Les droits syndicaux

- Annotations figurant dans le dossier d'un agent public faisant référence à son appartenance syndicale.

commissions juridiques

- Organisation
- Formation
- Droit syndical
- Répression
- Grève
- Ouverture des magasins le dimanche
- Licenciement
- Médecine du travail.