

7

ACTION JURIDIQUE

BIMESTRIEL . JANVIER / FEVRIER 1979 . N°7

dossier

La restructuration de l'entreprise

2 - Rôle et sort des institutions représentatives du personnel

Le précédent dossier d'«Action Juridique CFDT» a cherché à mettre en évidence l'incidence des opérations de restructuration du capital sur l'emploi et sur les droits que les travailleurs tiennent de la convention collective, de l'accord d'entreprise ou des usages.

A plusieurs reprises nous avons montré l'insuffisance des dispositions légales et la nécessité pour la section syndicale d'exercer un rapport de forces pour obtenir la négociation des conséquences qu'auront pour les travailleurs les changements intervenant dans l'organisation et la structure de l'entreprise.

Mais les militants savent bien que la construction du rapport de forces nécessite une bonne connaissance de la

réalité, la conquête d'informations qui puissent être analysées par la section syndicale et diffusées auprès des travailleurs. «Pas d'action sans information» dit-on à la CFDT.

C'est pourquoi nous consacrerons la première partie de ce dossier à l'information à conquérir par la section syndicale sur les projets patronaux de restructuration de l'entreprise. Nous serons amenés de ce fait à examiner le rôle du comité d'entreprise dans ce domaine.

Nous verrons dans une seconde partie quelles sont les conséquences de la restructuration sur l'existence même des institutions représentatives du personnel et sur leur fonctionnement.

La conquête de l'information

Il convient d'abord de souligner que cette conquête doit être permanente. Les patrons ont des projets à long terme. Ils préparent de longue date leurs opérations de restructuration.

La section syndicale doit donc être vigilante en permanence afin de déceler la stratégie menée par la direction. Pour ce faire le rôle du comité d'entreprise est sans doute important, nous allons le voir, mais la section syndicale ne doit négliger aucune source d'information, y compris celle que représentent les militants situés dans les différents secteurs de l'entreprise (comptabilité, services commerciaux).

D'autre part, le développement des multinationales impose aussi de rechercher l'information sur les plans nationaux et internationaux. D'où la nécessaire liaison avec la fédération.

I - L'INTERVENTION DU COMITE D'ENTREPRISE

Les textes dans ce domaine sont très généraux puisqu'ils imposent au patron d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions de travail ou d'emploi du personnel (art. L. 432-4). Examinons l'application de ce texte dans quelques hypothèses :

• La prise de contrôle d'une société par une autre

La Cour de cassation a rendu à ce sujet un arrêt intéressant (1). Il s'agissait de la cession par treize ac-

tionnaires de la société Haulotte de leurs actions au groupe Creusot-Loire. Le comité d'entreprise et le syndicat CGT poursuivaient le PDG pour entrave, car il n'avait pas informé et consulté le CE sur cette cession d'actions. Pour se défendre le PDG invoquait le caractère privé et personnel de la cession d'actions, il soutenait d'ailleurs que cette opération n'avait entraîné aucune modification dans la structure de la société pas plus que dans son activité.

La chambre criminelle de la Cour de cassation lui répond que si la cession d'actions constitue une opération patrimoniale d'ordre privé à laquelle les dispositions du code du travail ne sont pas applicables, il en va différemment lorsque cette cession d'actions a pour effet de placer la société qui exploite l'entreprise sous la dépendance d'une autre société; qu'une telle opération équivaut à une cession d'entreprise dont les conséquences sont nécessairement de nature à influencer sur la condition des salariés, ce qui rend nécessaire l'information et la consultation du comité d'entreprise.

L'arrêt est important, car il organise l'information et la consultation du comité d'entreprise en amont du processus de restructuration, au moment où est prise la décision modifiant la propriété du capital, et par suite bien avant que les travailleurs en subissent les conséquences sur le plan de leurs conditions de travail et d'emploi.

• La filialisation

Celle-ci se réalise par la technique de l'apport partiel d'actif d'une société à une autre. Cet apport fait l'objet d'une évaluation par le conseil d'administration de la société qui en est l'auteur. Cette évaluation est ensuite contrôlée par «le commissaire aux apports» après qu'elle ait été soumise pour avis aux commissaires aux comptes des deux sociétés concernées.

Le rapport du conseil d'administration et celui du commissaire aux apports sont transmis aux actionnaires. Le comité d'entreprise a donc droit d'en prendre connaissance (2). Ces documents permettent de connaître quels sont les éléments d'actif qui doivent être transférés. Ils contiennent parfois des éléments d'information sur la

rentabilité de l'apport qui n'apparaissent pas dans les comptes. Il s'agit toutefois d'éléments techniques complexes, difficiles à exploiter seul par le comité. L'aide de l'expert comptable s'impose (voir infra).

Un processus semblable est applicable en cas de fusion. Le comité doit pouvoir alors prendre connaissance du traité d'apport et de ses annexes (3). De même le comité d'entreprise devrait être consulté préalablement à la conclusion d'un contrat de location gérance, sur l'opération elle-même et sur ses modalités (4).

• Les mutations internes de travailleurs

Il ne s'agit plus ici de changements dans la propriété du capital, mais de mouvements de personnel à l'intérieur d'une structure entreprise-établissements restant elle-même inchangée. Sur ces questions d'emploi le comité d'entreprise doit recevoir des informations annuelles et trimestrielles et doit être consulté sur tout projet de compression d'effectifs. (art. L. 432-4). De façon plus générale, il doit être consulté sur toute mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (5).

Quant aux délégués du personnel ils peuvent consulter le registre des entrées et des sorties où sont relevés les engagements, les licenciements, les démissions et l'expiration des contrats à durée déterminée (art. R. 321-5).

A noter toutefois, que pour la Cour de cassation la décision patronale qui doit être soumise au comité doit être relativement importante. Tel est le cas de la réorganisation d'un service où travaillent soixante personnes, le plus indispensable à la marche de l'entreprise et ayant pour conséquence une nouvelle répartition des tâches (6).

Par contre, tel n'est pas le cas du licenciement de cinq personnes ayant refusé leur mutation (7) ou encore du reclassement dans l'entreprise d'origine de cinq travailleurs d'une équipe d'entretien mis à la disposition d'une autre entreprise (8).

Cette jurisprudence est contestable car les mutations de personnel constituent une des conséquences importantes de toute politique de restructuration.

• Le recours à la fourniture de main-d'œuvre

Comme il s'agit d'un problème d'emploi, le comité devrait là encore être consulté sur le recours à la sous-traitance, au personnel d'entreprises extérieures, aux travailleurs intérimaires. Ne devrait-il pas pouvoir obtenir communication du contrat de sous-traitance et d'intérim ?

La jurisprudence devrait dans ce domaine se montrer exigeante. L'action menée à l'occasion des élections de délégués du personnel visant à faire participer «les hors statut» aux élections devrait y aider (voir infra).

Les délégués du personnel peuvent aussi consulter le registre des entrées et des sorties.

II - LES CONDITIONS D'UNE INTERVENTION EFFICACE

Les conditions actuelles d'information du comité d'entreprise ou du CCE sont loin d'être satisfaisantes. Examinons successivement quelques problèmes.

1. L'accès à l'information

Il faut bien reconnaître qu'actuellement l'incertitude demeure sur le contenu de l'information qui doit être fournie aux représentants du personnel. La jurisprudence est sur ce point bien timide (9).

(1) Cass. Crim. 2 mars 1978. Comité d'entreprise des établissements Haulotte. JCP 1978, ed. C, 12868. Observations Philippe Salvage. Syndicalisme hebdo n° 1732.

(2) L'article L. 432-4 du code du travail dispose: les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

(3) La communication au comité d'entreprise du traité d'apport, qui scelle la fusion entre deux sociétés, a été parfois ordonnée judiciairement. Ainsi dans la fusion CII-Honeywell Bull. TGI Paris 17 mars 1976. Cour d'appel de Paris 8 mai 1976.

(4) Voir sur ce point le dossier d'Action juridique CFDT n° 1 p.9.

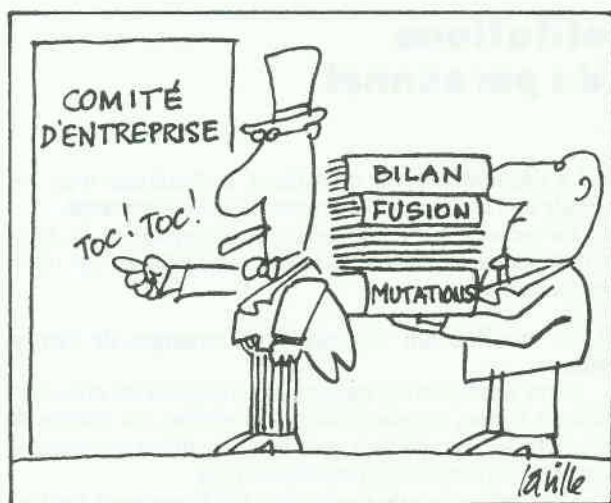
(5) La Cour d'appel de Paris a fait une application intéressante de cette disposition dans une affaire GAAA. Il s'agissait du transfert d'une partie du personnel de GAAA à Framatome. Il n'est pas évident, dit la Cour, qu'il s'agisse d'un licenciement collectif mais le comité aurait dû néanmoins être consulté sur cette mesure qui entraînait une compression d'effectifs. Actes 1976 n° 11.

(6) Cass. Crim. 25 octobre 1977. CFDT Commerce c/Bennetot et Matmut. Bull n° 321 p.819.

(7) Cass. Crim. 16 juin 1976 (inédit) Syndicat CFDT des métaux de Caen.

(8) Cass. Crim. 17 février 1977 (inédit). Comité d'établissement de Naphtachimie.

(9) Un arrêt rendu par la Cour de Paris le 16 juin 1967 s'est efforcé de préciser le contenu du mot consultation. Ce terme a un sens bien précis et implique un échange de points de vue et une libre discussion. Dalloz 1968 p. 331 Note J.M. Verdier.



Dans les faits l'information donnée au comité est une information prétraitée par le patron. C'est «son» information. La loi n'organise pas l'accès du comité aux documents à partir desquels l'information est communiquée. Certes elle prévoit, dans les sociétés anonymes, la fourniture chaque année du bilan et du compte d'exploitation, mais cela est insuffisant pour donner des indications utilisables sur la gestion de l'entreprise. Pour pouvoir être réellement informé, le comité devrait avoir accès aux pièces comptables, aux factures, à la comptabilité analytique. La possession de ces éléments est souvent capitale : on l'a vu dans les conflits sur l'emploi où les travailleurs, en occupant leur entreprise, sont allés chercher eux-mêmes ces documents dans les bureaux de la direction.

2. Le recours au juge des référés

Ce recours a parfois été utilisé pour obtenir du juge qu'il désigne un expert chargé de vérifier si l'information fournie au comité était suffisante. Ainsi à l'occasion de la fusion des sociétés Antar et Elf France (10). Lors de la fusion CII-Honeywell Bull (11), le juge des référés, saisi par le CEE, a ordonné la communication à ce dernier du traité d'apport et de ses annexes, c'est à dire des documents concrétisant la fusion.

3. L'aide de l'expert comptable

Il ne suffit pas d'avoir accès à l'information, il faut être en capacité de la traiter. D'où la nécessité pour le comité d'avoir recours en certaines circonstances à des experts.

— **L'intervention de l'expert comptable**, dans les sociétés anonymes, n'est pas sans poser de problème. Selon la loi, il s'agit d'une intervention ponctuelle, une fois par an, à l'occasion de l'examen des comptes. Cela est insuffisant pour examiner correctement l'évolution de l'entreprise, ce qui nécessite un suivi continu, replacé dans le cadre du groupe.

Dans la pratique, la liaison doit donc être maintenue tout au long de l'année entre la section syndicale et l'expert comptable. Le rapport de forces peut imposer une intervention de ce dernier au comité d'entreprise en dehors de la réunion annuelle consacrée à l'examen des comptes, par exemple à l'occasion d'une fusion (ce qui s'est passé lors de la fusion de SUC Rhône Poulenc et de Rhône Progil).

Le souci de certains experts, notamment de Syndex, non seulement de commenter les chiffres comptables, mais à travers eux d'expliquer au comité la stratégie patronale, de replacer les résultats de l'entreprise dans la situation économique générale et dans celle de la branche d'activité, est contestée par les patrons. Cela se traduit par leur refus de rémunérer l'expert. Il y a là une bataille à mener afin que la liberté du comité et celle de l'expert soient préservées.

— **La possibilité pour le comité de recourir à tout technicien de son choix** est une revendication à faire avancer, qui se heurte à l'heure actuelle à l'opposition des patrons.

Ceux-ci refusent par exemple que le comité s'attache les services d'un économiste salarié au motif que les fonds du comité sont réservés à la gestion des œuvres sociales. Une bataille syndicale et judiciaire est engagée sur ce point (12).

III - L'INDISPENSABLE RAPPORT DE FORCES

Mieux connaître la situation de son entreprise et la stratégie de la direction ne sont que des éléments sans utilité si la force et l'activité syndicales n'existent pas. Cette connaissance n'a de valeur que si la section syndicale est capable de diffuser rapidement l'information d'une façon simple et accessible à tous. Il faut passer pour cela d'une information d'initiés à une information collective, recueillir et analyser les réactions des travailleurs (13).

Etre bien informé sur la situation de l'entreprise n'arrête pas en soi le processus de restructuration. Mais c'est indispensable à une prise de conscience par les travailleurs des problèmes posés. Une connaissance approfondie de l'entreprise peut donner à la section syndicale et aux travailleurs une meilleure capacité de défense et d'initiative pour contrer la stratégie patronale, pour dénoncer point par point les arguments patronaux et leur pseudo logique et aussi avancer les propositions syndicales pour la défense de l'emploi, des conditions de travail et s'opposer au démantèlement des institutions représentatives du personnel.

Seul le rapport de forces peut permettre la négociation d'accords qui sont indispensables à la prise en compte des revendications syndicales. Il permet seul de mener à bien les procès qui pourraient être engagés en vue d'obtenir une application complète de la loi, notamment dans le domaine de l'information économique due au comité d'entreprise.

(10) TGI Paris (réf) 16 novembre 1976. Un consultant est nommé, chargé de vérifier si l'information donnée au CCE a été complète et suffisante.

(11) TGI Paris 17 mars 1976 et Cour d'appel de Paris 8 mai 1976 précités.

(12) Ainsi le juge des référés de Montbéliard annule une délibération du comité d'établissement de Peugeot à Sochaux décidant l'embauchage d'un économiste (21 juin 1977). De même il annule une délibération créant un service d'information économique, financier et social (15 mars 1976). Par contre le TGI de Paris refuse d'annuler une délibération du comité d'Honeywell Bull décidant d'indemniser les travailleurs et les élus désireux de suivre une formation économique (27 avril 1977. Action juridique n° 3 p. 24).

(13) Voir sur ce point le document élaboré par la Fédération générale de la métallurgie CFDT sur les conflits de longue durée.

Le sort des institutions représentatives du personnel

Dans la plupart des cas, la restructuration de l'entreprise affecte profondément les organes de représentation du personnel et l'exercice du droit syndical. Certes la jurisprudence admet que «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» (14). Un tel principe devrait être retenu à l'égard des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Mais ne s'agit-il pas que d'un principe ? Pour qu'il reçoive une application concrète il est nécessaire en effet que la restructuration de l'entreprise n'affecte pas la division de celle-ci en établissements distincts ni la consistance de ces établissements de telle sorte que les délégués demeurent bien dans le cadre où ils ont été élus ou désignés.

Or, la plupart des opérations de restructuration se traduisent par un remodelage de l'entreprise ou des établissements voire par la disparition de certains d'entre eux, par une augmentation ou une diminution de leurs effectifs, par la mutation du personnel d'un établissement à un autre, par le recours à du personnel «hors statut» que les patrons ne veulent pas considérer comme faisant partie de l'entreprise. Les institutions représentatives du personnel et les sections syndicales ne peuvent pas ne pas être affectées par de tels bouleversements.

Dans ces conditions les collectifs syndicaux sont affrontés à trois problèmes principaux :

- Quelle est la nouvelle physionomie de l'entreprise et de sa division en établissements distincts suite à la restructuration ?
- Comment s'exerceront les mandats dans le cadre de ce nouvel ensemble et quel sera le sort des avantages acquis dans le domaine de l'exercice des fonctions de délégué ?
- Quel sera le sort des mandats existants et, le cas échéant, comment sera mise en œuvre la protection dont bénéficient leurs titulaires ?

I - LA NOUVELLE PHYSIONOMIE DE L'ENTREPRISE

La restructuration prend des formes diverses. En cette matière les employeurs font preuve d'imagination. Ces formes diverses affectent toujours le rapport entre l'employeur et la collectivité des travailleurs et souvent modifient la définition de l'un ou l'autre, ou des deux.

Au niveau des institutions représentatives, il semble que les problèmes qui se posent varient selon trois grandes formes que peut revêtir la restructuration.

A. La modification déclarée de la structure même de l'entreprise et de ses établissements.

B. Le déplacement de travailleurs à l'intérieur d'un ensemble entreprise-établissements lui-même inchangé.

C. Le recours par l'employeur, à des systèmes de fourniture de main-d'œuvre : intérim, travailleurs en régie, «sous-traitance».

A. La modification déclarée de la structure de l'entreprise

Cette modification ouverte apparaît dans les processus dits de fusion, concentration, absorption, ou encore de filialisation, caractérisés par une modification dans la situation juridique de l'employeur (15).

La constitution de l'ensemble CII-Honeywell Bull est un exemple de fusion de sociétés. L'éclatement de la société Compteurs Schlumberger en quatre sociétés distinctes illustre le processus de filialisation.

Dans les deux cas, le problème a été posé pour les travailleurs, au travers de leurs organisations, de définir les conditions de leur représentation dans le cadre de la nouvelle structure que l'employeur leur imposait.

A première vue, le problème paraît classique : il s'agit de la définition de l'entreprise et des établissements qui la constituent. Le cas échéant, il s'agit de mettre en évidence l'existence d'une même unité économique et sociale (16). Ce sera le cas par exemple lorsqu'à la suite de l'éclatement d'une société en plusieurs filiales un établissement se trouve lui-même éclaté en plusieurs établissements rattachés respectivement à chacune des filiales. On peut alors soutenir que ces établissements, bien que rattachés à des sociétés juridiquement distinctes, constituent une même unité économique et sociale en raison de l'imbrication de leurs activités (17).

La jurisprudence paraît bien établie en la matière. Il reste cependant un certain nombre de problèmes qui, pour ne pas apparaître clairement dans une approche jurisprudentielle, n'en sont pas moins importants sur le terrain.

1. La stratégie patronale

Dans un tel processus de restructuration, c'est l'employeur qui définit sa nouvelle structure et met les travailleurs devant le fait accompli. Cette nouvelle structure si elle est adaptée à ses objectifs économiques et de gestion, ne l'est pas nécessairement à un objectif de représentation valable du personnel. Les représentants des travailleurs n'étant pas partie prenante dans la décision de restructuration, cette dimension est rarement intégrée dans la décision, et, quand elle l'est, c'est uniquement sur des objectifs patronaux, le plus souvent de répression.

2. La notion d'unité économique et sociale et ses limites

Cette notion, forgée par la jurisprudence, se heurte aux formes nouvelles de l'organisation de la production.

a) Elle s'est jusqu'ici appliquée de façon étroite soit à de petits groupes d'entreprises, soit au regroupement sur un même lieu de travail de travailleurs employés par des sociétés juridiquement distinctes dont les activités sont imbriquées. La restructuration pose aujourd'hui un problème d'une toute autre ampleur, car c'est de la réalité de l'unité économique et sociale de groupes industriels et financiers géants dont il s'agit. **Exemple:** la division

(14) Cass. Crim. 25 février 1976. Dalloz 1976 p. 486 Note Malaval.

(15) Voir dossier Action juridique CFDT n° 6.

(16) Sur ces notions, voir Action juridique CFDT n° 5 p. 4.

(17) Cass. Soc. 1er juin 1976 Bull n° 341 p. 281.

en quatre filiales de l'ensemble Compteurs Schlumberger lui-même sous-ensemble du groupe financier Schlumberger.

La revendication est ici la constitution de comités de groupe, avec le droit pour les fédérations syndicales de s'adresser directement à la direction de ces groupes. Cette nouvelle dimension du problème appelle l'intervention d'une loi qui devrait inciter à la conclusion d'accords, mais les réalisations dans ce domaine sont encore très rares. (Compteurs Schlumberger, Rhône Poulenc, Elf Aquitaine).

b) Les employeurs adoptent souvent, à l'occasion de leur restructuration, des formes d'organisation fondées directement sur leurs objectifs de gestion: des établissements distincts sont alors définis par **lignes de produits** (Olivetti, Schneider au Creusot) par **opérations fonctionnelles** (CII-Honeywell Bull) ou par marchés (public ou privé à la CGCT). Ces structures correspondent à l'organisation de l'employeur et à sa logique de gestion mais le regroupement de travailleurs, sur un même site, même s'ils sont affectés à des opérations distinctes, peut exiger une organisation différente de la collectivité ouvrière.

c) La restructuration aboutit parfois à la mise en place de vastes services nationaux de commercialisation ou de maintenance auxquels sont rattachés des travailleurs dispersés par petites unités sur tout le territoire mais soumis à une même politique sociale mise en œuvre par une direction centralisée.

4. L'attitude de l'administration

Dans les faits, la décision administrative déterminant le nombre d'établissements distincts intervient plus rapidement que la décision judiciaire rendue en matière de délégués du personnel ou de délégué syndical (face à ces situations complexes, les juges d'instance recourent souvent à l'expertise, ce qui allonge cette procédure, en principe très rapide). Cela aboutit à privilégier de fait la position prise par l'administration dans la définition de la nouvelle structure. Ainsi dans une affaire CII-Honeywell Bull, le syndicat CFDT abandonne les instances judiciaires en cours concernant les délégués du personnel en raison de la situation de fait créée par la mise en place des nouveaux comités d'établissements.

B. La mutation de travailleurs d'un établissement à un autre

On pourrait dire qu'il s'agit d'une restructuration interne. En principe, elle ne modifie pas la structure même des entreprises et des établissements, mais elle peut prendre une telle ampleur (600 personnes déplacées d'un établissement à l'autre chez CII-Honeywell Bull), ou prendre des formes telles (le déplacement permanent du personnel IBM), que des problèmes surgissent du fait de la modification que subit un des éléments de la notion d'établissement : la collectivité de travailleurs.



3. L'attitude des tribunaux

Face à de telles structures complexes de l'entreprise, des juges d'instance ont parfois tenté de donner une définition des établissements, au sens du droit du travail, qui colle à la réalité concrète. Par exemple en définissant une double représentation, d'une part auprès de l'établissement «lieu de travail», d'autre part auprès de l'établissement «opération fonctionnelle» (18). Ou encore en appliquant la jurisprudence sur les chantiers du bâtiment dans une phase de transition créant une situation d'établissements mouvants pendant 2 ans (19). Mais de telles tentatives se heurtent à la résistance de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, s'appuyant sur sa définition limitée de l'unité économique et sociale renvoie à des solutions plus classiques qui, par leur inadaptation, renforcent les pouvoirs patronaux (20).

1. La chute des effectifs

Les effectifs passent en-dessous d'un seuil qui est une condition à l'existence obligatoire de l'institution. Il est possible alors que celle-ci disparaisse d'autant qu'en France, les employeurs ont tendance à n'accepter les institutions représentatives des travailleurs, que quand celles-ci sont obligatoires.

a) Le problème est en principe réglé pour le comité d'entreprise par l'article L. 431-1 du code du travail qui

(18) Trib. d'inst. Paris (20e) 1er mars 1977. CII Honeywell Bull. Ce jugement est cassé par la Cour suprême. Cass. Soc. 20 juillet 1977. Bull n° 498 p. 397.

(19) Trib. d'inst. Villejuif 23 février 1977. CIT Alcatel.

(20) Cass. Soc. 6 juillet 1977. Bull n° 464 p. 368 qui casse la décision citée dans la note précédente.

stipule : « Dans les entreprises ayant subi une réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut autoriser la suppression du CE, après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé ».

Le pouvoir de décision revient donc à l'administration du travail. Il n'y a pas de disparition automatique du comité (21).

b) Aucun texte ne règle le problème en matière de **délégué du personnel et de délégué syndical**. La Cour de cassation admet qu'une chute de l'effectif en deçà des seuils légaux puisse entraîner une diminution du nombre des délégués syndicaux. Une telle jurisprudence permet ainsi une réduction de la représentation des travailleurs, voire même sa disparition (22).

c) Le problème est parfois réglé par le rattachement des travailleurs concernés à une collectivité plus grande (23).

2. La modification de la collectivité ouvrière

Celle-ci peut être telle que les élus en place ne sont pas ses élus ou, situation inverse, les membres de la représentation du personnel ont subi de telles mutations qu'il existe dans un ou plusieurs établissements une situation de vide de la représentation. Le problème posé est alors plus celui du maintien de la représentation du personnel et de la poursuite des mandats, qu'un problème de rédéfinition des établissements (voir infra).

3. Les mouvements permanents de personnel

Il s'agit alors de rechercher une définition de la notion d'établissement adaptée à cette situation. Le recours à la notion classique d'établissements distincts aboutirait en fait à un vide permanent des institutions représentatives. A notre connaissance, la seule évolution jurisprudentielle concerne les chantiers du bâtiment (24), mais la Cour de cassation semble réticente à l'élargissement de cette jurisprudence à d'autres secteurs (25). Quelques accords tentent d'apporter une solution à ce problème (accord IBM France).

C. Le recours aux formes diverses de fourniture de main-d'œuvre

Dans cette forme de restructuration, nous sommes en présence d'une organisation de l'entreprise qui tend à découper la collectivité des travailleurs en affectant artificiellement certains de ses membres à des employeurs juridiquement distincts, mais en fait très liés économiquement à l'employeur utilisateur. Les formes concrètes sont très diverses : intérim, travail en régie, « sous-traitance », ...

Le problème posé est celui de la représentation de ces travailleurs hors statut (au sens d'exclus du statut principal) auprès de l'employeur qui a effectivement le pouvoir de décision économique et sociale et donc leur réintégration, par delà les apparences juridiques, dans la collectivité de travailleurs à laquelle ils appartiennent. Quelques solutions ont été apportées soit par la loi, soit par la jurisprudence. Elles sont encore peu satisfaisantes parce qu'incomplètes et parfois contradictoires, mais constituent une première approche d'un problème dont l'ampleur est récente.

1. La représentation des intérimaires

Le principe est clairement celui de leur rattachement à l'entreprise de travail temporaire, en matière de représentation du personnel comme en matière de contrat. L'article L. 420-3-II prévoit cependant qu'ils peuvent présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant les conditions d'exécution de leur travail à l'entreprise utilisatrice par l'intermédiaire des délégués du personnel de cette dernière. La Cour de cassation a estimé que ces mesures « assurent leur protection et excluent leur participation aux élections de délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice » (26).

2. La représentation des travailleurs d'entreprises extérieures

Cette situation est celle de travailleurs mis par une entreprise « sous-traitance » (27), à la disposition d'une entreprise utilisatrice et travaillant dans les locaux de cette dernière.

Ils sont donc de fait soumis, souvent pour une longue durée, parfois pour une carrière entière, aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice. A ce titre, ils font partie de la collectivité de travailleurs de cette dernière, mais ils sont « hors statut », tant au plan du contrat de travail qu'à celui de la représentation du personnel.

La pratique de cette forme de location de main-d'œuvre est devenue tellement fréquente qu'elle commence d'être appréhendée par la réglementation et la jurisprudence.

● Un décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977, JO du 2 décembre, prévoit dans certaines conditions, l'institution d'un comité spécial d'hygiène et de sécurité commun aux entreprises utilisatrices et aux entreprises extérieures quand les interventions de celles-ci concernant certains travaux présentent un caractère de longue durée (28). C'est une première mesure dans le sens de la prise en compte des besoins de représentation de ce personnel.

● La Cour de cassation, chambre sociale, a dans une série de 3 arrêts concernant la Thomson (Thonon) d'une part, la Cogema et le CEA d'autre part, envisagé le problème des travailleurs d'entreprises extérieures et de leur électorat dans l'entreprise utilisatrice. Elle a d'abord posé le principe que devaient être compris dans l'effectif de l'entreprise les travailleurs exécutant leur travail d'une manière habituelle sous sa direction effective et se trouvant vis à vis d'elle en état de subordination (29). Elle a ensuite admis la participation de ces travailleurs aux élections de délégués du personnel considérant que cela était nécessaire pour assurer leur complète protection (30). Paradoxalement, elle a pris la position inverse en matière d'élections au comité d'entreprise ce qui, en matière de conditions de travail auxquelles il est fait référence, fait peu de cas du rôle du comité d'entreprise défini par le législateur (31). (Voir sur ces points la rubrique Textes et Jurisprudences du présent numéro).

(21) Voir Syndicalisme n° 1618. Pas de suppression d'office du comité d'entreprise.

(22) Cass. Soc. 20 juillet 1977. Bull n° 504 p. 402. Cass. Soc. 20 juillet 1977 n° 506 p. 403. Ce dernier arrêt admet la compétence du Tribunal d'instance pour statuer sur une demande patronale de suppression du délégué syndical. Cass. Crim. 25 février 1976 précité.

(23) Voir Action juridique CFDT n° 5 p. 5 : « le cas des petits établissements ».

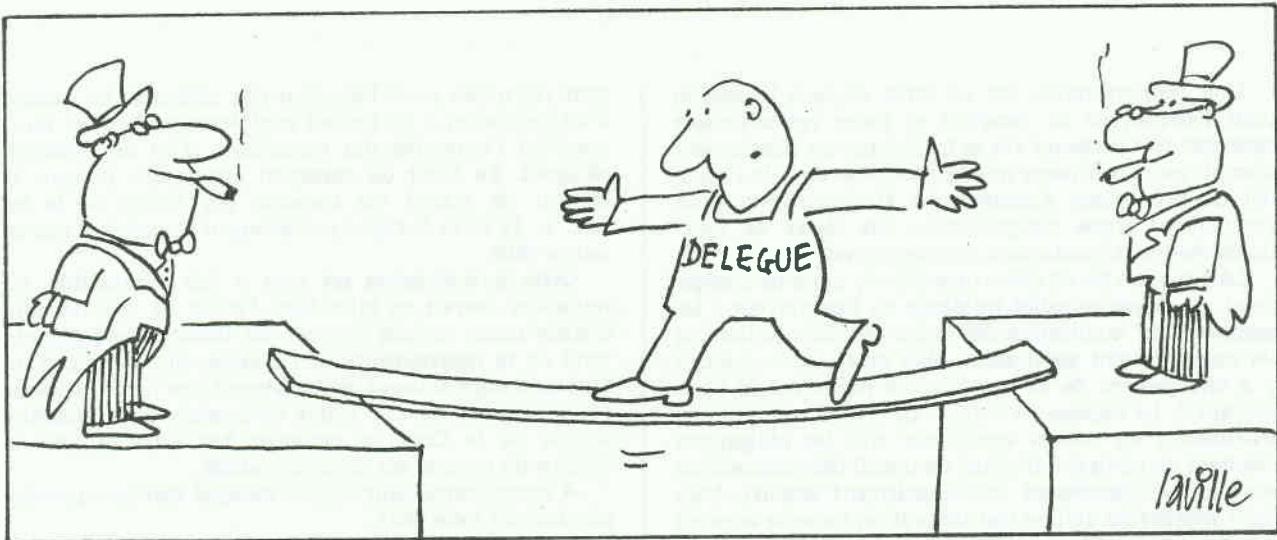
(24) Voir Action juridique CFDT n° 5 p. 6.

(25) Cass. Soc. 6 juillet 1977 précité.

(26) Cass. Soc. 25 juillet 1978. Bull n° 65 p. 46 et 2 mai 1978.

(27) Sur l'approche de la notion de sous-traitance, voir le dossier d'Action juridique CFDT n° 6.

(28) Le décret précise les travaux concernés et fixe à plus de 200 000 heures par an la durée des travaux des entreprises intervenantes.



II - L'EXERCICE DES MANDATS DANS L'ENTREPRISE RESTRUCTURÉE

Le nouveau redécoupage de l'entreprise peut bouleverser l'organisation de la représentation du personnel. Mais c'est aussi la manière dont vont être exercés les mandats qui se trouve, la plupart du temps, profondément influencée par l'opération de restructuration.

1. La phase transitoire

La représentation collective du personnel est mise en péril pendant ce que l'on peut appeler la phase transitoire d'une restructuration, c'est-à-dire cette phase pendant laquelle les modifications sont telles que l'ancienne représentation n'est plus adéquate mais où la nouvelle n'est pas encore mise en place.

Les situations concrètes sont alors très diverses : représentation maintenue alors que la collectivité de travailleurs s'est profondément modifiée depuis les élections, représentation partiellement ou totalement mutée, etc...

La jurisprudence a dans ce cadre été amenée à envisager deux problèmes :

- **La prolongation des mandats** : elle l'admet quand il y a accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives (32).
- **Les élections anticipées**, totales ou partielles. Les tribunaux semblent réticents à admettre l'organisation de telles élections (33). Dans la pratique, il arrive qu'elles le soient suite à un accord intervenu entre l'employeur et les organisations syndicales.

A la vérité, le principe même d'une continuité de la représentation du personnel n'est pas prévu par la loi. Il n'existe aucun équivalent à l'article L. 122-12 en matière de représentation du personnel. Au contraire, l'application de cet article, en faisant triompher la logique du contrat de travail sur celle du mandat représentatif, aboutit souvent à briser la continuité de représentation du personnel (voir infra).

Certains accords, comme celui sur l'emploi dans la métallurgie (accord national du 25 avril 1973) prévoit la recherche d'une telle continuité de représentation. L'article 11 garantit « les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité en tout état de cause de remplir le rôle qui leur est imparti dans le présent accord. » Mais ces accords se heurtent au problème de

leur force obligatoire effective dans la mesure où ils n'ont pas de sanction pénale et où l'administration du travail, amenée à trancher dans le cadre de son pouvoir d'autorisation des licenciements de délégués ou pour motif économique, refuse pratiquement de tenir compte de tels accords.

2. La disparition de l'institution représentative

La représentation peut être amenée à disparaître complètement, soit par dispersion ou destruction d'une représentation qui ne se reconstitue pas, soit par le jeu des seuils en droit du travail.

Nous avons vu que la jurisprudence admettait l'éventualité d'une telle disparition de la représentation du personnel.

3. La diminution des moyens de fonctionnement

Elle peut résulter du fait que la chute des effectifs entraîne une réduction du nombre des délégués (voir supra).

Il se peut aussi que le délégué syndical fasse partie des travailleurs mutés dans une filiale reprenant une partie de l'activité de la société où il a été désigné. La section syndicale se trouve ainsi brusquement privée de son représentant.

De telles difficultés peuvent parfois être surmontées lorsqu'on peut montrer que la création de sociétés juridiquement distinctes laisse subsister une seule et même unité économique et sociale, ce qui ne devrait pas entraîner de modification dans la représentation du personnel et la représentation syndicale (34).

4. Le sort des avantages acquis en matière de droit collectif

Nous visons ici l'ensemble des règles, accords, avantages (supplément d'heures de délégation, heures pour suppléants, déplacements, etc...) existant à l'intérieur d'une entreprise en plus de ceux accordés par la loi ou un accord collectif dont le champ d'application dépasse le cadre de l'entreprise.

(29) Cass. Soc. 20 juillet 1977. Bull n° 495 p. 394.

(30) Cass. Soc. 18 janvier 1978. Bull n° 45 p. 31 et 25 janvier 1978. Bull n° 65 p. 46.

(31) Cass. Soc. 2 mai 1978 précité.

(32) Cass. Soc. 6 juin 1974. Bull n° 346 p. 328.

(33) Cass. Soc. 5 juin 1975. Bull n° 310 p. 271.

(34) Cass. Crim. 6 octobre 1976. Bull n° 284 p. 728.

Une restructuration est en effet souvent l'occasion pour l'employeur de remettre en cause ces avantages concédés soit parce qu'elle se traduit par un changement d'employeur, soit parce que la réorganisation de l'appareil de production s'accompagne «logiquement» pour l'employeur d'une réorganisation des règles de fonctionnement des institutions représentatives.

La situation paraît claire quand il n'y a pas de changement de la personnalité juridique de l'employeur : les accords (sauf application des règles de dénonciation) et les usages restent applicables. Mais qu'en est-il quand il y a changement de la personnalité juridique de l'employeur ? La logique de l'article L. 122-12 conduit à ne transmettre au nouvel employeur que les obligations résultant du contrat individuel de travail (directement ou sous forme d'avantages individuellement acquis). Mais est-il acceptable qu'une restructuration remette ainsi en cause un ensemble de règles souvent riches et qui ont facilité le fonctionnement des institutions représentatives ? Dans un certain nombre de cas une négociation a pu être imposée à l'employeur afin que soient définies les modalités d'exercice du droit syndical dans la nouvelle entreprise (35).

III - LE SORT INDIVIDUEL DES DELEGUES

Aucun principe de continuité de la représentation n'existant dans les textes, c'est en se prononçant sur le sort individuel de délégués en cas de restructuration de l'entreprise que les tribunaux ont été amenés à fixer quelques principes.

1. La perte du mandat et la protection contre le licenciement

Outre le licenciement qui fait l'objet d'une procédure protectrice, plusieurs événements peuvent provoquer la perte du mandat.

- **La chute des effectifs** en-dessous du seuil rendant obligatoire l'institution représentative ou entraînant une diminution du nombre des délégués (exception faite du cas du comité d'entreprise réglé par la loi). La jurisprudence considère alors que la perte du mandat peut être constatée par le tribunal d'instance (36), et que le nombre des délégués peut être réduit (37), ceci même dans le cas des délégués syndicaux lorsque le délai de contestation est dépassé (38).

Dans cette situation les délégués se trouvent néanmoins protégés contre le licenciement dans les six mois qui suivent la perte du mandat (39).

- **La modification dans la situation juridique de l'employeur** entraînant le rattachement contractuel du délégué à un nouvel employeur chez qui le mandat ne peut se poursuivre. Cette situation est fréquente dans la restauration collective où plusieurs restaurants ou cantines

sont regroupés pour l'élection des délégués. La cession d'un restaurant à un nouvel exploitant peut priver brusquement l'ensemble des travailleurs d'un ou plusieurs délégués. La Cour de cassation estime que puisque le contrat de travail est transmis par l'effet de la loi (art. L. 122-12) le statut protecteur n'a pas à être mis en œuvre (40).

Cette jurisprudence est tout à fait contestable. La mutation devrait en effet faire l'objet de la procédure d'autorisation prévue en cas de licenciement compte tenu de sa répercussion sur l'exercice du mandat, d'autant qu'il s'agit souvent de mutation à des fins répressives (41). Comme dans d'autres circonstances la chambre sociale de la Cour de cassation fait ici triompher la logique du contrat sur celle du mandat.

A noter, cependant, que le délégué demeure protégé pendant six mois (42).

- **La mutation à l'intérieur d'une même entreprise**, mais d'un établissement à un autre. Il s'agit alors d'une mutation au sens classique contre laquelle nous allons voir dans quelle mesure le délégué est protégé.

2. La protection contre les mutations

Nous avons vu les limites apportées par la jurisprudence concernant les mutations effectuées dans le cadre de l'article L. 122-12. Il existe cependant une protection contre l'abus des mutations souvent pratiquées dans le cadre des restructurations.

- Quand la mutation constitue une modification substantielle du contrat de travail, elle est assimilée à un licenciement et de ce fait soumise à la procédure d'autorisation (par exemple, changement important de lieu de travail dû à la mutation dans un autre établissement). Il faudrait sur ce point faire admettre que la modification substantielle peut être constituée par un exercice du mandat rendu plus difficile, même si rien n'est changé sur le plan du contrat de travail.

- La pratique abusive de la mutation peut constituer le délit d'entrave et à ce titre, entraîner des poursuites pénales (43).

Liste des dossiers publiés

- Principes généraux du droit de la faillite et droit à l'emploi (n° 1)
- Droits du syndicat et droits des travailleurs. Bilan et revendications (n° 2)
- Le droit de grève dans les services publics (n° 3)
- La stratégie judiciaire de la CFDT (n° 4)
- Les élections professionnelles. Examen de quelques exigences syndicales (n° 5)
- La restructuration de l'entreprise. L'incidence sur l'emploi et sur le statut des travailleurs (n° 6)

(35) Voir en ce sens l'accord signé chez Renault Véhicules Industriels, né de la fusion de Berliet et de Saviem (accord du 12 juillet 1978).

(36) Cass. Soc. 20 juillet 1977. Bull n° 506 p. 403 et Cass. Soc. 20 juillet 1977. Bull n° 504 p. 402.

(37) Cass. Soc. 10 juillet 1975. Bull n° 404 p. 430.

(40) Cass. Soc. 21 avril 1977 n° 259 p. 205.

(41) Voir Syndicalisme hebdo n° 1701 «L. 122-12, ou la valse des délégués».

(42) Cass. Soc. 19 octobre 1977 précité.

(43) Cass. Crim. 31 janvier 1974 Bull n° 52 p. 123.

textes et jurisprudences

Les droits syndicaux

En licenciant vingt travailleurs, membres d'un piquet de grève, l'employeur cherche à briser la grève par tous moyens d'intimidation et à diviser les grévistes par une discrimination dans les sanctions prises ou envisagées. Il commet de ce fait une infraction à l'article L 412-2 qui lui interdit de prendre en considération l'activité syndicale pour arrêter ses décisions.

Cour d'appel de Lyon (Ch. Corr.) 10 novembre 1978
Ministère Public c/Chantin François.



Au mois d'août 1977 les travailleurs de l'usine Johns Manville de St Marcellin en Forez (Loire) se mettent en grève. Les revendications portent principalement sur les salaires mais les travailleurs protestent aussi contre le recours du patron aux officines de travail temporaire. Dès le début de l'action un piquet de grève est organisé à l'entrée de l'entreprise. Contrairement aux allégations patronales, le piquet de grève ne s'oppose pas par la force à l'entrée du personnel non gréviste, si ce n'est précisément à celui des intérimaires pour éviter que ceux-ci ne soient utilisés par le patron pour briser le mouvement (1).

La réplique patronale ne se fait pas attendre : dès le lendemain quarante travailleurs sont convoqués à l'entretien préalable au licenciement. Vingt sont licenciés pour faute grave commise au cours d'une grève, la « faute grave » étant constituée par l'atteinte à la liberté du travail.

Cette grève sera aussi caractérisée par l'utilisation par le patron de moyens juridiques et judiciaires pour tenter de casser la grève (2) : nombreux constats d'huissiers, expulsion des grévistes par la procédure de l'ordonnance sur requête, plaintes contre les délégués, notamment pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise (!).

Le syndicat CFTD se défend vigoureusement dans ces procédures et contre attaque en poursuivant le patron devant le tribunal correctionnel par voie de citation directe.

En licenciant vingt grévistes, il a en effet manifestement voulu sanctionner l'exercice d'une activité syndicale, contrairement à l'article L. 412-2 du code du travail.

(1) L'article L. 124-2 interdit le recours au travail temporaire en cas de conflit collectif.

(2) Voir sur ce point « L'action juridique dans les luttes actuelles » par Pierre Héritier Syndicalisme n° 1684).

Le tribunal correctionnel de Montbrison relaxe le patron. Il considère en effet qu'il n'est pas prouvé que les travailleurs aient été licenciés en raison d'une activité syndicale et que par ailleurs ils avaient porté atteinte à la liberté du travail.

Dans l'arrêt reproduit ci-dessous la cour d'appel de Lyon donne au contraire entièrement satisfaction au syndicat en développant l'argumentation suivante :

— le fait par les grévistes d'avoir, en l'absence de toute autre manifestation faisant ressortir une intention d'exercer d'éventuelles violences, organisé un piquet de grève ne peut être tenu pour une voie de fait caractérisant une faute lourde.

— il apparaît au contraire à la Cour que le patron cherchait à briser la grève par tous moyens d'intimidation, et à diviser les grévistes par une discrimination dans les sanctions prises ou envisagées.

— la Cour considère enfin que la défense des revendications professionnelles constitue une activité syndicale et qu'en l'espèce c'est bien cette activité syndicale que le patron a voulu sanctionner.

Cette grève s'était terminée par un accord satisfaisant, les licenciements étant annulés et les travailleurs réintégrés. Le syndicat n'avait donc pas demandé de dommages-intérêts devant la cour d'appel.

Cette décision tranche avec celle rendue dans la même affaire par la même juridiction statuant en matière civile sur la demande patronale d'expulsion des grévistes admettant que des mesures urgentes devaient être prises pour assurer la liberté du travail et la sauvegarde des droits de l'entreprise (3). Cela montre que le terrain sur lequel s'est situé le juge pénal est différent : celui du respect de la loi qui en l'occurrence interdit la sanction et la discrimination fondées sur l'activité syndicale. Le juge civil statuant sur la demande patronale s'est au contraire tout naturellement situé sur le terrain du droit de propriété (et de son corollaire, la défense des intérêts de l'entreprise) expressément protégé par le code civil (4).

La Cour

(...) *Attendu que Chantin François, directeur de la Sté Johns Manville, avait le 9 août 1977 convoqué 44 ouvriers pour l'entretien préalable avant licenciement, puis licencié 20 de ceux-ci au motif qu'ils auraient commis des fautes graves au cours d'une grève commencée la veille au soir ;*

Attendu qu'il est fait reproche au prévenu d'avoir pris en considération l'activité syndicale des intéressés lors de ses prises de décisions ; que Chantin François conteste ce grief faisant valoir que les ouvriers congédiés avaient commis des entraves à la liberté du travail ; qu'à l'appui de ses dires il produit des constats d'huissiers de justice dont seuls peuvent être pris en considération ceux antérieurs aux actes visés à la prévention ; qu'il est en effet sans intérêt de rechercher, d'analyser et d'apprécier pour la détermination d'un principe de culpabilité éventuel, des faits ou le contenu d'un protocole d'accord intervenu postérieurement à la commission de l'infraction instantanée visée à la prévention ;

Attendu que des documents communiqués il ressort que les ouvriers grévistes créèrent, par roulement entre eux, un piquet de grève qui s'opposa au mouvement des véhicules et à l'entrée de 14 ouvriers intérimaires, l'un de ceux-ci précisant à l'huissier de justice instrumentaire avoir été accueilli par le propos suivant : « celui qui entrera travailler le paiera cher » ; qu'en une seule circonstance le piquet de grève se constitua en « croisant les coudes pour empêcher la pénétration d'un car de personnel intérimaire ; que les grévistes firent connaître « nous quitterons les lieux si les intérimaires partent. Ils nous prennent notre travail » ;

Or attendu que les raisons ayant motivé les mesures prises par un employeur à l'encontre de grévistes doivent être appréciées par le juge indépendamment des motifs allégués, qui ne le lient pas ;

Attendu que la seule participation passive à un piquet de grève n'a jamais été considérée comme constituant une faute lourde ni ne caractérise en elle-même une entrave à la liberté du travail ; qu'il en est de même de simples propos qui ne constituent, comme en l'espèce, aucune menace véritable car non précis ni intimidants ;

Attendu qu'une des raisons du conflit était, ainsi qu'il a déjà été relevé, l'emploi d'intérimaires par la Sté Johns Manville, emploi qui n'apparaît pas avoir été essentiel au fonctionnement de cette entreprise puisque dès le 10 août 1977, ainsi que le note la partie civile en ses conclusions déposées en première instance et non contredites sur ce point, le recours à pareille modalité de travail a cessé ; que par suite, dans le cas particulier dont la Cour est saisie, le fait par les grévistes d'avoir, en l'absence de toute autre manifestation faisant ressortir une intention d'exercer d'éventuelles violences, organisé un piquet de grève pour empêcher l'entrée de tels travailleurs ne peut être tenu pour une voie de fait caractérisant une faute lourde, mais constitue seulement l'expression d'une détermination à ne pas abandonner un point précis des revendications estimé, à juste raison, facilement acceptable par leur employeur puisque satisfait dès le 10 août 1977 ;

Attendu ainsi que le prévenu ne peut sincèrement prétendre que les agissements des ouvriers menacés de licenciement ou licenciés étaient réellement constitutifs de faute grave ; qu'en effet, si telle avait été sa véritable pensée ; il n'aurait pas manqué d'user des droits que lui confèrent en ce cas les articles L. 412-15, L. 420-22 et L. 435-1 du code du travail vis à vis des délégués syndicaux ou du personnel ainsi que des membres du comité d'entreprise en mettant à pied, à compter du jour de la reprise du travail, ceux d'entre eux ayant participé aux mêmes actions ; qu'il apparaît au contraire que le prévenu cherchait seulement, à « briser » la grève par tous les moyens d'intimidation, et à diviser les grévistes par une discrimination dans les sanctions prises ou envisagées ;

Attendu qu'un mouvement de grève se caractérise par la cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles ; que la défense de pareilles revendications constitue une activité syndicale, laquelle est indépendante de l'appartenance à telle ou telle organisation déclarée, contrairement à ce que soutient le prévenu en ses conclusions déposées devant la Cour ;

Attendu qu'en prenant les mesures susrappelées en l'absence de toute faute lourde des salariés grévistes, et en usant de procédés discriminatoires entre les auteurs des mêmes agissements, Chantin François s'est bien rendu coupable des faits qui sont reprochés ; (...)

(3) Cour d'Appel de Lyon (1ère Ch. civ.) 14 mars 1978.

(4) Sur les différences d'approche des problèmes par les juridictions civiles et pénales, voir le dossier d'« Action Juridique CFDT » n° 4 La stratégie judiciaire de la CFDT.

La négociation collective

L'employeur qui négocie secrètement un accord d'entreprise avec la seule CGC, sans inviter à la négociation les autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, commet une infraction à l'article L. 412-2 qui lui interdit de favoriser une organisation syndicale.

L'institution d'une commission de concertation entre la direction et les cadres sur les principaux domaines concernant la vie de l'établissement peut avoir pour effet de vider de tout sens la consultation du comité d'entreprise et contient donc en elle-même une possibilité d'entrave à son fonctionnement.

Tribunal correctionnel de Créteil 26 juin 1978
Syndicat C.F.D.T. des travailleurs
de l'alimentation du Val de Marne c/Figoni

On trouvera ci-dessous les réflexions du syndicat C.F.D.T. concerné par cette affaire.

Buitoni comprend trois établissements : siège social et usine de pâtes à Saint Maur (Val de Marne), usine de conserve à Camaret (Vaucluse), et l'ensemble des bureaux et dépôts régionaux. A Saint Maur, le seul syndicat ouvrier est la C.F.D.T. qui regroupe 90 % du personnel de l'usine et 25 à 30 % du personnel des bureaux (on oubliera FO qui « regroupe » 3 ou 4 personnes) ; la C.G.C. très peu active, est présente à Saint Maur. A Camaret C.F.D.T., C.G.T. et F.O. sont présents ainsi que la C.G.C. La C.G.T. est légèrement majoritaire. Dans les dépôts régionaux, C.F.D.T. et C.G.C. Au total la C.F.D.T. est majoritaire.

De nombreuses luttes furent menées soit unitairement C.F.D.T.-C.G.T. et dans tous les établissements, soit par la C.F.D.T. seule, particulièrement à Saint-Maur. Une lutte menée en 1976 aboutissait à la signature d'un accord prévoyant que la direction devrait embaucher dès que le nombre de personnes employées tomberait en dessous de 97 % de l'effectif d'avril 1976, et ceci par établissement.

Dans cette lutte, on remarquera l'absence de la C.G.C., qui tint néanmoins à être présente aux négociations... et imagina conclure un accord avec la direction sur la sécurité de l'emploi. La direction de son côté fut enchantée de pouvoir donner des preuves de sa bonne volonté et ainsi d'empêcher un possible ralliement de la maîtrise aux ouvriers et employés. Cette stratégie ne souffrait pas l'intrusion de la C.F.D.T. (ou de la C.G.T.). La chose fut donc négociée secrètement. L'accord qui en résulta instituait une commission « de concertation devant se réunir préalablement à toute convocation des instances légales de représentation du personnel pour être informée et débattre de la situation de l'entreprise et de ses conséquences sur l'emploi ».

Un tel accord ne pouvait manquer d'être découvert. Dès que la section C.F.D.T. de Saint-Maur en eut connaissance, elle décida, en liaison avec le service juridi-

que régional, d'assigner la direction devant le tribunal correctionnel, considérant que si elle laissait passer une telle affaire, elle cautionnerait la pratique de négociations secrètes avec des organisations minoritaires, ainsi que la volonté patronale d'instituer des commissions de concertation qui courtcircuiteraient le comité d'entreprise.

Le tribunal condamne la direction au motif de discrimination syndicale. En effet celle-ci a favorisé la C.G.C. en négociant secrètement avec elle. Elle a de ce fait commis une infraction à l'article L. 412-2 qui interdit à l'employeur d'exercer une pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale.

En ce qui concerne l'entrave au fonctionnement du comité, le tribunal considère que la réunion préalable peut avoir pour effet de vider la consultation du comité de tout sens si cette réunion a permis aux représentants de la direction et des cadres d'arrêter entre eux la décision pour laquelle l'avis préalable du comité est légalement requis. L'accord contient donc en lui-même une possibilité d'entrave.

En l'espèce le patron est cependant relaxé faute de la preuve matérielle qu'une réunion de la commission ait courtcircuité celle du comité à propos d'un même ordre du jour.

Le but que s'était fixé la section C.F.D.T. et le syndicat départemental est atteint : les commissions de concertation ne pourront plus entraver le CE, et au-delà risquer de freiner l'action syndicale.

Le tribunal Correctionnel de Créteil.

(...) A - Discrimination syndicale

1. Les faits

Le 22 septembre 1977, la société Buitoni concluait un accord avec les sections syndicales C.G.C. de l'usine de Camaret de l'établissement de Saint Maur et de l'éta-

blissement dit « des régions » qui regroupe les dépôts et services autres que les précédents disséminés sur le territoire national.

Cet accord avait un double objet :

— d'une part, il prévoyait de nouvelles modalités de consultation des commissions dites de « concertation » mises en place précédemment.

— d'autre part, il instituait des garanties de reclassement et d'indemnisation des cadres en cas de difficultés dans le domaine de l'emploi.

2. Les positions des parties

Il est reproché à la société Buitoni par les parties civiles et le Ministère public d'avoir négocié cet accord avec les seules sections syndicales C.G.C., dans le secret, sans avertir les autres organisations, alors que précisément l'accord s'applique à tous les cadres, C.G.C. ou non.

La défense fait valoir qu'aucun texte n'oblige l'employeur à inviter toutes les organisations syndicales représentées dans l'entreprise à participer à une négociation sociale. Elle ajoute qu'il appartenait à la section syndicale C.F.D.T. de se joindre aux négociations, si elle le désirait, puisqu'elle était parfaitement informée de leur existence. Elle conclut que, dans ces conditions, la seule abstention de l'employeur ne saurait constituer, à défaut de manœuvres quelconques, un « moyen de pression » au sens de l'article L. 412-2 alinéa 3 du code du travail.

3. Discussion

a) Sur l'action publique

L'obligation faite au tribunal — et rappelée à juste titre par la défense —, d'appliquer strictement la loi pénale, ne lui interdit pas d'apprécier si les faits dont il est saisi constituent, ou non, « un moyen de pression » prévu par l'article L. 412-2. Ce texte, en effet, est rédigé en termes généraux, la seule expression « moyen de pression », elle-même très générale, pouvant recouvrir des faits très différents.

Il en est ainsi, en particulier, de tout fait qui aboutit à favoriser ou à défavoriser une organisation par rapport à une autre au sein de l'entreprise.

Or, il apparaît que la conclusion d'un accord qui reconnaît de nouveaux avantages, non négligeables, au profit des cadres de l'entreprise Buitoni, pourrait permettre à l'organisation syndicale qui l'a négocié seule, la C.G.C., de faire état de son succès auprès de l'ensemble des cadres de l'entreprise auxquels il s'applique et lui confère ainsi un avantage important, moral et tactique, par rapport aux organisations syndicales qui ne sont intervenues, à aucun moment dans la négociation.

Le tribunal estime, en conséquence, que le fait par la société Buitoni, de ne pas avoir convié les organisations syndicales à négocier ce qu'est devenu l'accord du 22 septembre 1977, constitue le délit prévu par l'article L. 412-2 alinéa 3 du code du travail, sans qu'il y ait lieu de s'arrêter sur la possibilité qu'aurait pu avoir l'organisation C.F.D.T. de demander à se joindre à la négociation.

b) Sur l'action civile

Chacune des parties civiles demande 5 000 F à titre de dommages-intérêts.

Le syndicat départemental des travailleurs de l'alimentation C.F.D.T. du Val de Marne ayant été déclaré seul recevable dans son action, il convient de se limiter à l'examen du préjudice subi par ce seul syndicat.

Il n'est pas rapporté de preuve concrète et chiffrée d'un préjudice matériel direct.

Le tribunal est donc invité à évaluer le préjudice mo-

ral subi par la partie civile à l'occasion de la discrimination dont elle a été l'objet, préjudice qu'il estime pouvoir fixer à la somme de cinq cents francs, compte tenu de la nature de l'avantage accordé aux organisations syndicales appelées à la négociation.

B. Entrave au fonctionnement du comité d'établissement

1. Les faits

L'accord précité du 22 septembre 1977, prévoit que « sauf cas de force majeure ou de réduction d'activité pour causes non imputables à l'entreprise, la commission de concertation, dûment élue et mise en place, conformément aux accords passés, sera réunie préalablement à toute convocation des instances légales de représentation du personnel pour être informée et débattre de la situation de l'entreprise et de ses conséquences sur l'emploi ».

La commission de concertation dont il est fait état a été instituée par un accord en date du 5 mars 1976, qui est intervenu, au sein de l'établissement de Camaret, entre la société Buitoni, la section C.G.C., et la section C.G.T.-F.O. Cette commission de concertation est applicable au seul personnel d'encadrement. Le 20 avril 1976, un deuxième accord, entre les mêmes parties, organisait l'élection des représentants à la commission de concertation, sans qu'aucune discrimination n'ait été établie entre les cadres en raison de leur appartenance syndicale.

L'article 2 de l'accord du 5 mars 1976 précise les points sur lesquels portera la concertation. Pour reprendre les termes de cet article, il s'agit des « principaux domaines intéressant l'établissement » et d'une façon générale « l'intégralité des aspects de la vie de l'établissement ».

Il convient de noter que de telles commissions de concertation n'ont pas été créées dans les deux autres établissements de la société.

2. Les positions des parties

a) les parties civiles n'ont pas critiqué — et ne critiquent pas — les accords des 5 mars et 20 avril 1976.

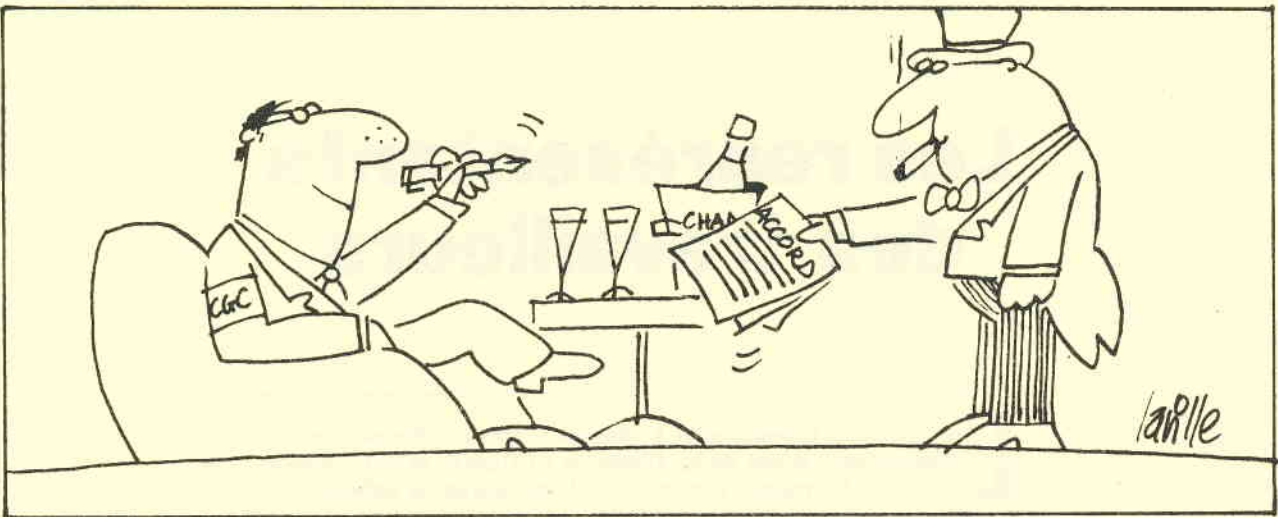
Elles critiquent, en revanche, la disposition, reproduite ci-dessus, de l'accord du 22 septembre 1977.

Tout en reconnaissant à la société Buitoni et aux cadres le droit de se concerter, elles estiment que la réunion de la commission de concertation avant toute réunion des instances légales de représentation — donc, notamment, du comité d'établissement de Saint-Maur, — et sur le même ordre du jour a pour objet et pour effet de priver ce comité de son rôle.

b) la défense réplique que la commission de concertation mise en cause a été créée dans l'esprit de la déclaration commune CNPF, — CGC du 3 juillet 1974 qui invite les directions d'entreprises à rechercher des procédures particulières « permettant aux cadres d'être informés et consultés régulièrement et d'aider ainsi à la préparation des décisions ».

La défense invoque également la loi n° 78-5 du 2 janvier 1978, tendant au développement de la concertation dans les entreprises avec le personnel d'encadrement, loi qui dispose notamment que « le chef d'entreprise doit rechercher les moyens d'améliorer l'information et de développer la consultation du personnel d'encadrement dans les domaines intéressant la politique générale de l'entreprise ».

Elle ajoute que la consultation préalable du comité d'entreprise avant toute prise de décision dans les do-



maines qui sont de sa compétence, ne s'oppose nullement à ce que ces consultations préparatoires d'information interviennent entre l'entreprise et différents organes sociaux.

Elle soutient, enfin, que l'accord du 22 septembre 1977, ne saurait, à lui seul, constituer le délit d'entrave, dès lors que la preuve d'un fait précis et matériel d'entrave n'est pas rapportée.

3. Discussion.

a) Sur l'action publique

L'article 3 alinéa 2 de l'accord du 5 mars 1976 prévoit que « la procédure (de concertation) ne pourra mettre en cause le rôle des organismes de représentation existant légalement dans l'établissement ».

Il ne peut donc être contesté que la disposition litigieuse de l'accord du 22 septembre 1977 a pour le moins, ajouté à l'accord du 5 mars dans la mesure où elle met en cause les instances légales de représentation, en spécifiant que la commission de concertation sera réunie préalablement à toute convocation de ces instances.

D'autre part, la déclaration CNPF-CGC du 3 juillet 1974, était, bien entendu, connue lors de la signature de l'accord du 5 mars 1976, et on ne saurait donc l'invoquer utilement pour justifier la modification importante incluse dans l'accord du 22 septembre 1977. Au demeurant, les accords conclus à la suite de cette déclaration commune, et versés aux débats, font clairement apparaître la volonté de leurs auteurs de ne pas empiéter sur les attributions des comités d'entreprise et d'établissement.

Quant à la loi du 2 janvier 1978, elle se contente de demander aux chefs d'entreprise « un rapport sur les voies et moyens de développement de la concertation entre la direction de l'entreprise et le personnel d'encadrement ». Cette loi ne met pas en cause les organismes légaux de représentation. Elle précise, d'ailleurs, que ce rapport doit être préparé « en liaison avec les personnes intéressées, parmi lesquels figurent obligatoirement les élus du personnel d'encadrement ainsi que leurs délégués syndicaux ».

Elle ne saurait donc être invoquée pour justifier l'accord du 22 septembre 1977, dans la double mesure où cet accord :

- met en cause les organismes légaux de représentation ;
- n'a pas été établi en liaison avec l'ensemble des élus du personnel et leurs représentants syndicaux.

Dans ces conditions, l'accord du 22 septembre 1977, trouve sa source directe dans la seule volonté des parties et non dans une disposition plus générale qui se serait, en

quelque sorte, imposée à elles, au moins moralement.

Cet accord suffit-il, pour autant, à constituer le délit d'entrave ? La doctrine et la jurisprudence considèrent que l'entrave peut résulter de tout obstacle de quelque nature que ce soit, apporté, par exemple, au fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

Or, le comité doit, dans les domaines très généraux visés par l'accord, être obligatoirement consulté avant toute décision, ce qui veut dire que sa consultation ne doit, en aucune matière, constituer une parodie destinée à entériner purement et simplement des décisions préalablement arrêtées.

Dès lors, la réunion préalable de la commission de concertation peut effectivement avoir pour effet de vider la consultation du comité de tout sens, si cette réunion a permis aux représentants de la direction et des cadres d'arrêter entre eux la décision pour laquelle l'avis préalable est légalement requis.

Il est donc clair que la disposition critiquée de l'accord du 22 septembre 1977, contient, en elle-même, la possibilité d'une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Mais au regard de la loi pénale, et malgré le caractère très général de l'article L. 463-1 du code du travail, cette possibilité ne saurait constituer tout au plus qu'un acte préparatoire et encore moins une tentative, qui n'est d'ailleurs pas réprimée, au délit d'entrave. Il manque, pour que l'élément matériel soit établi, la preuve que la réunion de la commission au cours d'une séance déterminée sur un ordre du jour, ait entravé le fonctionnement du comité au cours d'une séance, elle-même déterminée, à propos du même ordre du jour. Cette preuve, qui fait défaut, aurait pu, le cas échéant, être aisément rapportée par le versement aux débats des procès-verbaux des réunions respectives de la commission de concertation et du comité, ou par les dépositions des membres de ces deux organismes.

Le tribunal estime, dans ces conditions, que le délit d'entrave reproché au prévenu n'est pas, en l'espèce, établi.

b) Sur l'action civile

Chacune des deux parties civiles dont l'action a été déclarée recevable — comité d'établissement de Saint-Maur et syndicat départemental des travailleurs de l'alimentation C.F.D.T. du Val de Marne, demande cinq mille francs de dommages-intérêts.

Le délit d'entrave reproché au prévenu n'étant pas établi, les parties civiles doivent être déboutées de cette demande. [...].

Les représentants des travailleurs

Les agents du Commissariat à l'énergie atomique affectés dans un établissement d'une de ses filiales, la COGEMA, et qui y travaillent dans les mêmes conditions que les salariés de celle-ci, en y assurant des tâches communes dans des locaux communs avec un encadrement commun, doivent participer aux élections de délégués du personnel organisées dans cet établissement.

Cour de Cassation (Ch. Soc.) 25 janvier 1978
Cauchon et SNPEA-C.F.D.T. c/COGEMA

On trouvera ci-dessous les réflexions du syndicat C.F.D.T. du personnel de l'énergie atomique (SNPEA-C.F.D.T.) concernant cet arrêt ainsi que celui reproduit à la suite relatif à la participation des agents du CEA aux élections du comité d'établissement.

1. Le contexte politique, économique et social.

Avant de rejoindre l'équipe Barre III, au poste de ministre de l'industrie en avril 1978, Monsieur André Giraud était le patron du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA).

Il y était arrivé en octobre 1970 alors que le CEA connaissait une « agitation sociale » depuis une bonne année. Les grèves de 1969 avaient coûté cher à son prédécesseur. Le CEA achevait sa première décroissance d'effectifs dont la dimension (3 000 départs « volontaires ») était à la mesure de sa croissance antérieure : 2 000 embauches par an de 1958 à 1968.

Le changement de cap opéré par Pompidou avec l'abandon de la filière française des centrales électro-nucléaires à uranium naturel (graphite-gaz) frappait de plein fouet un organisme de 25 ans qui employait 30 000 personnes.

Une nouvelle situation était créée :

1. le nucléaire passe de la phase recherche fondamentale et appliquée à celle du développement industriel ;
2. la France opte pour la réalisation de centrales électro-nucléaires de technologie américaine ;
3. le patron du CEA est un homme qui raisonne en terme de structures industrielles et de stratégies industrielles nationales et internationales.

Pour André Giraud, le CEA, organisme public, cadre mal avec ses objectifs. Les moyens matériels et humains sont là mais la structure est inadaptée. Il décide de « filialiser » des parties importantes du CEA. C'est le cas du calcul informatique, de la construction des réacteurs et enfin en 1976 toute la division de la production insérée dans ce qu'on appelle « le cycle du combustible nucléaire » est touchée. Cela concerne plus de 6 000 travailleurs sans compter le cortège des travailleurs intérimaires, en régie, en contrat de résultat, en sous-traitance, etc...

II. Plusieurs entreprises mais une même situation pour les travailleurs

Le 25 décembre 1975 la Compagnie générale des matières nucléaires (COGEMA) est créée (le décret de création vient d'ailleurs d'être partiellement annulé par le Conseil d'Etat à la requête du syndicat CFDT du personnel de l'énergie atomique).

Comme la COGEMA est une entreprise « vide », Giraud décide d'y affecter autoritairement les salariés concernés.

Cela ne se passe pas sans heurts. De longues grèves secouent l'entreprise. Cependant, après plusieurs mois de luttes, des travailleurs, pour sauvegarder leur emploi au pays, signent le contrat proposé par leur nouvel employeur. En mai 1977, la COGEMA décide de procéder aux élections des délégués du personnel. A cette date l'ensemble de la hiérarchie avait quitté le CEA pour la COGEMA. Le personnel, du point de vue de son contrat de travail se répartissait ainsi :

1. les salariés de la COGEMA ;
2. les salariés du CEA affectés à la COGEMA ;
3. l'ensemble des travailleurs des entreprises extérieures travaillant à divers titres dans l'établissement COGEMA.

Le syndicat C.F.D.T. est conscient du fait que la situation de tous les travailleurs, sur un même lieu de travail, ne recouvre pas les différences de leur contrat de travail ou la coupure artificielle d'une entreprise en plusieurs morceaux.

La section syndicale de la Hague demande l'inscription sur les listes électorales de tous les travailleurs qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté, c'est-à-dire, en plus des salariés de la COGEMA, ceux du CEA et des travailleurs dont le lieu habituel de travail est le site du centre de la Hague.

III. Une action juridique insérée dans l'action syndicale

Le syndicat C.F.D.T. a lutté contre la direction d'une part lorsqu'elle procédait à la filialisation de parties importantes du CEA, d'autre part lorsqu'elle permettait l'emploi de travailleurs sous des contrats de travail divers, les uns plus fragiles que les autres.

Par cohérence avec ce qu'elle exige, la section syndicale regroupe sur un même site les travailleurs du CEA, de la COGEMA et ceux des autres entreprises quand il n'existe pas déjà une section syndicale d'entreprise.

Survenant après plusieurs luttes syndicales, notamment celles sur les conditions de travail, l'action juridique a été un élément supplémentaire de construction du rapport de forces intégré dans l'action syndicale.

Indépendamment des résultats juridiques, les interventions de la C.F.D.T. ont contraint la COGEMA à intégrer dans son personnel plusieurs dizaines de travailleurs placés depuis plusieurs années dans une situation fragile à plusieurs égards (faux travailleurs temporaires, régies déguisées, etc...).

IV. Des arrêts ambigus

Le tribunal d'instance de Cherbourg dans un jugement rendu le 15 juin 1977, acceptait l'inscription des « travailleurs temporaires » sur les listes électorales « délégués du personnel » mais refusait celle des agents CEA arguant du fait que les salariés du CEA votaient déjà dans leur entreprise.

Le 21 novembre 1977 ce même tribunal rendait un jugement identique pour les listes électorales au « comité d'entreprise ».

La C.F.D.T., puis la COGEMA, introduisaient dans les deux cas un pourvoi en cassation. La C.F.D.T. voulant faire voter les travailleurs du CEA et la COGEMA voulant ôter le droit de vote accordé par le juge aux travailleurs dénommés improprement : « salariés d'une entreprise de travail temporaire ».

Les deux pourvois concernant les élections de délégués du personnel ont été joints par la Cour de cassation qui dans son arrêt du 25 janvier cassait le jugement rendu le 15 juin 1977.

Le tribunal avait bien « constaté que les agents du CEA affectés à l'établissement de la Hague et les salariés de la COGEMA travaillaient dans des **conditions identiques**, assuraient des **tâches communes** dans des **locaux communs**, avec un **encadrement commun** ». Il avait aussi relevé que « le législateur avait voulu que toute personne appartenant au personnel de l'entreprise fût représentée auprès de la direction dans les **conditions les plus efficaces** et sur les lieux mêmes du travail », mais il n'a pas tiré de ces constatations les conclusions qui en découlaient. Cette affirmation est de notre point de vue positive. Elle renforce par ailleurs un arrêt en date du 7 juillet 1977 qui avait décidé que les agents du CEA travaillant au siège de la COGEMA pouvaient prendre part à l'élection des délégués chargés de défendre leurs intérêts dans l'établissement où ils travaillent.

Cette jurisprudence peut servir à l'appui d'une demande d'inscription sur la liste électorale en vue des élections de délégués du personnel des travailleurs d'entreprises extérieures exerçant leur activité sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Paradoxalement c'est la solution inverse qui est retenue en ce qui concerne les élections au comité d'entreprise tant à l'égard des agents du CEA détachés à la COGEMA qu'à l'égard des travailleurs d'entreprises extérieures (arrêt du 2 mai 1978).

Cette discrimination ne se justifie pas. Puisque ces travailleurs sont soumis aux mêmes conditions de travail que l'ensemble du personnel ils devraient pouvoir en effet participer aux élections du comité dans la mesure où le rôle de celui-ci dans ce domaine est inscrit dans la loi et récemment renforcé.

Quant aux travailleurs temporaires la Cour de Cassation considère qu'ils ne peuvent participer aux élections, puisqu'ils ne font pas partie de l'entreprise dans laquelle ils ne devraient accomplir que des missions « d'une durée minime et limitée... »

La Cour

[...] *Attendu que la compagnie générale des matières nucléaires (COGEMA), filiale du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) emploie dans son usine de la Hague, outre des salariés liés directement à elle par leurs contrats de travail, d'une part, des agents du CEA affectés par celui-ci à cet établissement tout en conservant leur statut d'origine, d'autre part, des travailleurs mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ;*

Attendu que le jugement attaqué a décidé que les agents CEA ne devaient pas être inscrits sur les listes électorales établies à l'établissement de la Hague en vue des élections des délégués du personnel prévues pour le 10 juin 1977, et qu'en revanche les travailleurs mis à la disposition de la COGEMA, par l'entreprise de travail temporaire devaient l'être, aux motifs essentiels que les premiers, s'ils travaillaient dans des conditions identiques à celles des salariés propres de la COGEMA, étaient déjà inscrits sur les listes électorales du CEA pour l'élection des délégués du personnel dans celui-ci dont ils faisaient partie tandis qu'ils n'appartenaient pas à la COGEMA et que leur représentation auprès de la direction était ainsi assurée conformément au vœu du législateur ; qu'au contraire, les seconds, quoique non rémunérés par la COGEMA, étaient placés sous la dépendance économique et hiérarchique de cette dernière et devaient pouvoir faire valoir leurs droits auprès de la direction de l'entreprise utilisatrice par l'intermédiaire de délégués élus par eux dans cette dernière dès lors qu'ils remplissaient les conditions d'âge et d'ancienneté requises ;

Attendu, cependant, d'une part, que le tribunal qui a constaté que les agents du CEA affectés à l'établissement de la Hague et les salariés de la COGEMA dans celui-ci y travaillaient dans des conditions identiques, assuraient des tâches communes dans des locaux communs avec un encadrement commun, et qui a relevé exactement que le législateur avait voulu que toute personne appartenant au personnel de l'entreprise fût représentée auprès de la direction dans les conditions les plus efficaces et sur les lieux mêmes du travail, n'a pas tiré de ces constatations les conclusions qui en découlaient en relevant que les agents du CEA, élisant leurs délégués dans cet organisme, avaient leur représentation assurée, bien que les délégués du personnel du CEA n'aient pas accès à l'établissement de la Hague qui dépend uniquement de la COGEMA et que les réclamations éventuelles des agents du CEA qui y sont affectés relatives à leurs conditions de travail ne peuvent y être présentées à la direction que par les délégués de cet établissement à l'élection desquels ces agents doivent donc participer, peu important à cet égard qu'ils puissent être, en raison de leur statut, également électeurs au CEA ;

Attendu, d'autre part, que les salariés mis par une entreprise de travail temporaire à la disposition de la COGEMA, entreprise utilisatrice, ne font pas partie de

cette dernière dans laquelle ils ne devraient légalement accomplir, sauf circonstances particulières, que des missions d'une durée minime et limitée ; que, s'ils travaillent dans les mêmes conditions que les salariés de la COGEMA et sous la subordination de celle-ci, l'article L. 420-3 II du code du travail prévoit, en ce qui concerne les salariés d'une entreprise de travail temporaire

qu'ils peuvent, pendant la durée de leur mission, faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, concernant les conditions d'exécution du travail par les délégués de l'entreprise utilisatrice ; que cette disposition assure leur protection et exclut leur participation aux élections des délégués du personnel de la COGEMA [...].

Les agents du Commissariat à l'énergie atomique affectés dans un établissement d'une de ses filiales, la COGEMA, ainsi que les travailleurs d'entreprises extérieures exerçant leur activité dans cet établissement ne peuvent participer aux élections du comité d'établissement.

Cour de Cassation (Ch. Soc.) 2 mai 1978
Rech et SNPEA-CFDT c/COGEMA

La Cour

[...]. Attendu qu'il est reproché au jugement attaqué d'avoir refusé d'ordonner l'inscription sur les listes électorales établies par la COGEMA (Compagnie générale des matières nucléaires) en vue de l'élection du comité d'établissement de son usine de Miramas prévue pour le mois de novembre 1977 et reportée par ordonnance de référé en raison, précisément, de ce litige, des agents du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) affectés à cet établissement et des salariés y travaillant en régie, aux motifs que les agents du CEA ayant choisi de rester les salariés de celui-ci et non de la COGEMA n'étaient pas liés à celle-ci et que ne l'étaient pas non plus les salariés d'entreprises extérieures travaillant en régie dans l'établissement, alors que d'une part, il suffit, pour être électeur dans une entreprise, hors les conditions d'âge et d'ancienneté, de lui être lié par un lien de subordination, peu important que subsiste un lien du salarié avec l'entreprise dont il est détaché, et que le tribunal qui n'a recherché, pour les deux catégories du personnel en cause, ni son lien de subordination avec la COGEMA, ni ses conditions de travail dans celle-ci, n'a pas légalement justifié sa décision, alors que, d'autre part, le tribunal n'a pas répondu aux conclusions des demandeurs dans lesquelles ils faisaient valoir que seule la COGEMA assurait leur direction comme celle de son personnel propre et que les conditions de travail étaient les mêmes pour tous ces salariés, alors, enfin, que pour satisfaire aux prescriptions légales et assurer complètement la protection des salariés, ces derniers doivent avoir des représentants du personnel désignés sur les lieux mêmes du travail et que pour n'avoir pas recherché si les agents du CEA pouvaient être efficacement représentés sans participer aux élections dans l'établissement, le tribunal n'a pas légalement justifié sa décision ;

Mais attendu que le tribunal a relevé, d'une part, que les agents du CEA affectés à la COGEMA avaient lors de la création de celle-ci, eu le choix entre en devenir les salariés propres ou y être simplement détachés en conservant leur statut CEA, que les contrats des uns et des autres étaient bien distincts et que l'électorat au comité d'établissement de la COGEMA était réservé aux seuls

salariés ayant opté pour un contrat avec celle-ci, d'autre part, que les salariés travaillant en régie dans l'établissement dépendaient d'entreprises extérieures avec lesquelles ils étaient liés par des contrats qui lui étaient propres et qu'ils ne sauraient davantage figurer sur les listes électorales de la COGEMA ; qu'il a ainsi justifié sa décision, peu important que ces deux catégories de salariés fussent pendant le temps de leur affectation à la COGEMA, soumises aux mêmes conditions de travail que les salariés de celle-ci et placées à cet égard sous sa subordination, la défense de leurs intérêts à ce point de vue relevant des délégués du personnel et non du comité d'établissement ; D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ; [...].

POUR QUE ÇA CHANGE

une action juridique
liée à l'action syndicale



ACTION JURIDIQUE

une revue juridique pour les militants

ABONNE TA SECTION

RENSEIGNEMENTS A L'UD-CFDT

Le statut

Le refus de retenir la candidature au stage préalable au concours d'entrée à l'office de recherche scientifique et technique Outre-mer est illégal s'il est fondé sur le sexe de la requérante. Aucune disposition du statut particulier du corps des chercheurs de cet office n'interdit ni ne limite l'accès des femmes à ce corps.

Tribunal administratif de Paris, 3 mai 1978

Christine R.

et syndicat des travailleurs de la recherche extra métropolitaine
c/Directeur général de l'ORSTOM

Il n'est pas rare que les femmes se voient refuser un emploi parce qu'elles sont femmes ; il est plus rare que cette raison soit dite, exceptionnel qu'elle soit écrite. Pourtant, c'est ce qu'a fait par 3 fois et avec la plus parfaite bonne conscience la direction de l'ORSTOM (Office de la Recherche Scientifique et Technique Outre Mer).

Le 13 juin 1974, Mlle Christine R. adresse sa candidature au concours pour un poste de géophysicienne. La réponse est nette :

« J'ai le regret de vous informer que les chercheurs sont appelés à recevoir des affectations dans différents pays outre-mer en fonction des nécessités du service, l'ORSTOM ne pouvant s'engager à l'avance à les affecter ou même à les maintenir à un poste déterminé. Il y a là une notion de mobilité et de disponibilité à laquelle viennent s'ajouter les conditions difficiles de travail en zone tropicale, comportant notamment des missions prolongées sur le terrain, difficilement compatibles avec l'admission de candidatures féminines. C'est la raison pour laquelle, compte tenu par ailleurs du nombre de postes très limité dont nous disposons, celles-ci ne sont plus prises en considération ».

Mlle R. s'étonne. Mais l'ORSTOM insiste :

« Mademoiselle, en réponse à votre lettre... j'ai l'honneur de vous confirmer que pour les raisons que je vous ai explicitement précisées dans ma lettre du... les candidatures féminines ne sont plus prises en considération. Je ne puis donc vous adresser un dossier de candidature ».

Mlle R. et le Syndicat des Travailleurs de la Recherche Extra Métropolitaine (STREM-SGEN-CFDT) saisissent alors le Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine. Il leur est répondu que le Secrétaire d'Etat « est intervenu ». Ils saisissent aussi le Tribunal administratif de Paris, par voie du recours pour excès de pouvoir. (1)

Au cours de l'instruction l'ORSTOM persiste et insiste : sa décision est dictée par l'intérêt du service et l'opportunité : petit nombre de postes, climat, isolement, caractère pénible des missions, mobilité et disponibilité totale « qu'il est souvent plus difficile d'imposer aux chercheurs de sexe féminin ». Argumentation dangereuse ! Est-il des régions du globe « incompatibles avec la nature de la femme » ? Et s'il y a peu de postes, pourquoi est-il si évident de les réserver aux hommes ?

L'ORSTOM conclut donc : « C'est en fonction de ces éléments que compte tenu du très petit nombre de postes offerts la décision a été prise de donner en 1974 une priorité au recrutement des élèves de sexe masculin. Ainsi, la mesure prise à l'égard de Mlle R. est exceptionnelle et limitée à une période donnée. Le fait que 25 femmes appartiennent au corps des chercheurs de l'ORSTOM qui compte 400 chercheurs prouve que l'attitude de l'Office n'est pas systématique mais répond à une nécessité temporaire. L'absence d'antiféminisme de principe est corroboré par le fait que la majorité des techniciens et agents administratifs en service en France sont des femmes. (oui oui oui ! Merci ORSTOM !)

Par le jugement reproduit ci-dessous le Tribunal a annulé la décision de l'ORSTOM mais rejeté la demande de dommages-intérêts.

Ce jugement permet de cerner les limites de la législation anti-discriminatoire dans la Fonction publique.

- Il donne satisfaction sur le principe : la discrimination est prohibée ; aucune considération d'opportunité et même l'« intérêt du service », notion oh combien extensible, ne peut permettre de le violer. Mais nous connaissons trop bien la difficulté de preuve. Ici, elle n'existait pas. Dans d'autres cas il faudra prouver qu'il n'est pas d'autre cause de refus, qui serait elle-même suffisante. Devant une administration muette, c'est une preuve très hasardeuse...

- En outre, le jugement refuse l'indemnisation, mais par un motif critiquable : il n'est pas démontré que Mlle R. aurait été reçue au concours donc qu'elle ait eu un préjudice ; certes, mais elle a perdu toute chance d'être reçue.

- Enfin, il ne résout rien en pratique, car il intervient trop tard, bien après le concours. Toutefois, il ne faut en tirer aucune conclusion générale, et réfléchir à l'utilisation des procédures d'urgence en la matière.

- Le jugement rappelle en outre, que si la non-discrimination est un principe, elle souffre des excep-

(1) Sur les diverses possibilités pour le syndicat de participer au procès devant la juridiction administrative, voir « Action Juridique CFDT » n° 6 p. 19.

tions : le statut aurait pu restreindre l'accès des femmes à certains corps. S'il ne l'a pas fait, l'Administration ne peut le faire à sa place.

Mais il faut se rappeler qu'il a été rendu sur des faits antérieurs à 1975.

Ceci renforce son caractère de principe : à cette époque, aucun texte de loi ne prohibait de manière spécifique la discrimination à l'embauche. On ne pouvait invoquer que des principes généraux.

Aujourd'hui :

- La discrimination à l'embauche est un délit (loi du 11 juillet 1975). Au vu de la lettre, plainte pourrait être déposée, constituant un moyen non négligeable de faire retenir la candidature.

- L'article 7 du statut général de la Fonction publique précise : « Pour l'application de la présente ordonnance, aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes. Cependant, lorsque la nature des fonctions ou les conditions de leur exercice le justifient, il peut être prévu, pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du conseil supérieur de la fonction publique et des comités techniques paritaires, un recrutement exclusif d'hommes ou de femmes ou, à titre exceptionnel, selon les modalités prévues dans le même décret, des recrutements et conditions d'accès distincts pour les hommes et les femmes ».

Le décret ainsi prévu (du 25 mars 1977) a désigné un certain nombre de corps réservés aux hommes. Quand aux corps réservés aux femmes, ils sont au nombre de trois dans la version originale du texte : assistantes du service des douanes, éducatrices et maîtresses d'internat des maisons d'éducation de la légion d'honneur.

Toute la question de fond reste de savoir quelles sont les fonctions dont la nature ou les conditions d'exercice excluent les femmes. Ce sont des arguments tenant à la nature des fonctions et aux conditions d'exercice qu'avait invoquées l'ORSTOM. Suffiraient-elles pour faire éventuellement inscrire ces fonctions sur la liste ?

Compte tenu de ce qui a été invoqué, il convient d'être vigilant.

Le tribunal administratif de Paris

(...) Sur la compétence:

Considérant que la candidate au stage d'un mois préalable au concours d'entrée au centre de formation de l'Office de la recherche scientifique et technique Outre-Mer, ne figurait pas et n'aurait pas nécessairement été appelée à figurer, si elle avait été admise audit stade, dans les cadres généraux relevant du ministère de la France d'Outre-Mer ; que par suite elle n'était pas soumise en premier ressort à la juridiction du Conseil d'Etat par application des dispositions du décret du 28 novembre 1953 ;

Considérant qu'aux termes de l'article R. 37 du code des tribunaux administratifs : « Le Tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel a légalement son siège l'autorité qui, soit en vertu de son pouvoir propre, soit par délégation, a pris la décision attaquée » ; que par suite le tribunal administratif de Paris est territorialement compétent pour connaître du recours formé contre la décision du directeur général dudit office, dont le siège est à Paris, refusant de prendre en considération la candidature de la demoiselle R. au stage susmentionné ;

Sur la requête du syndicat :

Considérant que le syndicat des travailleurs de la recherche extra-métropolitaine n'est pas recevable à demander l'annulation de la mesure individuelle dont se plaint la demoiselle R. ; que sa requête doit être regardée comme une intervention ; que son intervention à l'instance est recevable à raison de la portée générale de la question qu'elle soulève ;

Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision attaquée :

Sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que la candidature de la demoiselle R. n'a pas été prise en considération en raison du sexe de la requérante ; que si le décret n° 56 451 du 27 avril 1956 classe les emplois occupés par les personnels de l'Office de la recherche scientifique et technique outre-mer parmi ceux présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, aucune disposition du décret n° 59-98 du 7 janvier 1959, portant règlement d'administration publique relatif au statut particulier du corps des chercheurs de l'Office susmentionné, n'interdit ni ne limite l'accès des femmes audit cadre ; que par suite et nonobstant toute considération tirée de l'opportunité, la demoiselle R. est fondée à demander l'annulation de la décision en date du 19 juin 1974, confirmée le 16 juillet 1974, du directeur général de l'Office scientifique et technique de la recherche Outre-Mer, qui ne pouvait régulièrement refuser pour le motif invoqué de prendre en considération sa candidature à un emploi de géophysicienne ;

Sur les conclusions à fin de faire prendre en considération la candidature de la requérante :

Considérant que s'il incombe à l'administration de tirer toutes conséquences du présent jugement, il n'appartient pas au tribunal de lui enjoindre d'examiner la candidature de la demoiselle R. ; que les conclusions susmentionnées ne sauraient donc être accueillies ;

Sur les conclusions à fin d'indemnité :

Considérant que la demoiselle R., dont il n'est nullement établi qu'elle aurait été reçue au concours d'entrée à un centre de formation de l'office si sa candidature avait été retenue, n'invoque l'existence d'aucun préjudice que lui aurait causé la décision litigieuse ; que par suite elle n'est pas fondée à réclamer une indemnité ;

Sur les dépens :

Considérant que dans les circonstances de l'affaire il y a lieu de mettre les dépens à la charge de l'Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-Mer ;

Décide :

Article 1er : L'intervention du syndicat des travailleurs de la recherche extra-métropolitaine est admise.

Article 2 : La décision susvisée en date du 19 juin 1974 du directeur général de l'Office de la recherche scientifique et technique Outre-Mer, ensemble celle en date du 16 juillet 1974, sont annulées.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête de la demoiselle R. est rejeté ; [...].

commissions juridiques

licenciement en cas d'incendie de l'usine

En juin 1975, un incendie éclatait dans les locaux de la société « Les meubles de style français ». Prenant prétexte de ce sinistre la direction invoquait le cas de force majeure et faisait signer aux travailleurs une attestation aux termes de laquelle ils reconnaissaient que leur contrat de travail était résilié en raison de la situation économique de la société et de cet incendie. Aucune indemnité n'était versée.

En réalité les travailleurs se rendaient bien compte que l'incendie servait de prétexte pour effectuer un licenciement collectif, conséquence de la situation financière catastrophique de l'entreprise. Tout en signant l'attestation afin de pouvoir obtenir des indemnités de chômage, ils engageaient un procès pour licenciement abusif. Déboutés par le Tribunal d'instance de Toul statuant en matière prud'homale, ils obtenaient satisfaction devant la Cour d'appel de Nancy (10 janvier 1978) qui justifiait ainsi sa décision:

- L'incendie ne constituait pas un cas de force majeure, compte tenu de la part de responsabilité de l'entreprise dans son déclenchement: utilisation d'un chalumeau par un non spécialiste au-dessus de vapeurs inflammables, absence de surveillance, de murs coupe feu et de consignes d'incendie, état défectueux du matériel de secours, système d'éclairage non conforme, sorties de secours verrouillées, encombrement général. Ces circonstances empêchaient de considérer l'incendie comme totalement imprévisible.

- L'expertise mettait en évidence le fait que le sinistre n'avait détruit que 20 % de l'usine et qu'une reprise rapide n'était pas impossible. Le caractère insurmontable de l'événement n'était donc pas établi.

- En réalité les difficultés de l'entreprise étaient antérieures au sinistre, même si celui-ci les avait aggravées. Près d'un an auparavant la situation financière était déjà très grave et le moindre petit incident pouvait entraîner le dépôt de bilan.

La Cour juge dans ces conditions que c'est bien la direction qui a pris l'initiative des licenciements dont la cause est économique. En conséquence les indemnités de licenciement et de préavis étaient dues. La direction est également condamnée à des dommages-intérêts pour licenciements abusifs, puisque ceux-ci, fondés sur un motif économique, auraient dû être soumis pour autorisation à l'inspecteur du travail (art. L. 321-12).

cures thermales

Pendant longtemps s'est posée la question de savoir si les absences pour cures thermales pouvaient être assimilées à des absences pour maladie et entraîner à la charge de l'employeur le versement des indemnités venant en complément de celles versées par la sécurité sociale, en

application des conventions collectives ou de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation. On pouvait penser qu'une telle assimilation était possible puisque, comme les arrêts de maladie, les cures thermales interviennent sur prescription médicale.

La Cour de cassation refuse une telle assimilation (Cass. Soc. 4 avril 1978). Il n'existe, dit-elle, aucune disposition législative ou réglementaire assimilant les congés de maladie et les absences pour cure obligeant l'employeur à prendre en charge les congés pour cure des salariés comme s'ils étaient des congés de maladie. Toutefois les conventions collectives pourraient poser le principe d'une telle assimilation.

Rappelons que du point de vue de la Sécurité sociale les arrêts de travail prescrits à l'occasion d'une cure thermique ne donnent pas lieu à indemnité journalière, sauf lorsque la situation de l'intéressé le justifie (art. L 283 du code de la Sécurité sociale).

Attention ! Certains patrons déduisent de l'arrêt rendu par la Cour de cassation que les cures thermales ne peuvent être effectuées que pendant la période de congés payés. Rien dans l'arrêt ne permet une telle interprétation.

répression

● Que fait le patron qui ne veut pas demander l'autorisation de licencier un délégué syndical à l'inspecteur du travail de peur que celui-ci oppose un refus ? Il cherche à contraindre le délégué à démissionner. C'est ce qu'a fait le PDG de la société Soderax Anoflex vis à vis du délégué syndical CFDT.

A la suite d'un incident entre ce dernier et un travailleur de l'entreprise, le directeur qualifiait notre camarade de perturbateur, insistant sur la gravité de sa faute et sur les poursuites pénales qu'il pouvait encourir. Après les menaces c'est la promesse d'avantages financiers en contrepartie de la démission. Dans un premier temps notre camarade accepte, mais le lendemain revient sur sa décision, se représente au travail, refuse de percevoir les sommes proposées.

Le Tribunal correctionnel et la Cour d'appel de Lyon (arrêt du 16 décembre 1977) ont condamné le directeur pour licenciement irrégulier du délégué. Ils ont considéré que la démission n'était pas libre et sans équivoque et qu'il s'agissait en réalité d'un licenciement, la véritable intention de l'employeur se trouvant confirmée par le fait qu'il s'était empressé de prendre acte de la « démission » du délégué dès qu'il avait constaté que celui-ci n'était pas venu chercher l'argent promis.

A noter que le juge des référés avait refusé de prononcer la réintégration au motif qu'il existait une contestation sérieuse sur l'auteur de la rupture du contrat de travail.

● L'affaire des Meubles de style français évoquée ci-dessus a donné lieu à une procédure pénale. Préalablement à l'incendie de l'usine la direction avait refusé de communiquer au comité d'entreprise les documents comptables qui doivent lui être transmis. Après l'incendie elle prétendait que le comité avait « disparu », la force

majeure entraînant la résiliation de tous les contrats. On a vu que cette thèse a été réfutée. Dès lors le comité aurait dû être réuni et consulté sur les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise et sur le licenciement de l'ensemble du personnel. Il aurait dû être saisi du licenciement des délégués. Ces faits constituant le délit d'entrave au fonctionnement du comité, le PDG a été condamné à un an de prison avec sursis, 8 000 francs d'amende et 5 000 francs de dommages-intérêts au syndicat CFDT.

affichage

En octobre 1978 une affiche était apposée sur le panneau syndical CFDT d'un établissement d'Air Liquide. Il s'agissait en réalité d'une bande dessinée représentant un oiseau de proie s'emparant d'un mouton dans un troupeau, avec en « bulles » le dialogue suivant :

- *L'aigle* : « Voilà un bon moment que je t'ai repéré »
- *Le mouton* : « Je ne suis ni le plus gros, ni le plus appétissant, qu'ai-je donc de plus que les autres ? »
- *L'aigle* : « Tu es le délégué syndical ».

La direction demandait en référé le retrait de cette affiche qui, selon elle, risquait de troubler le bon ordre de l'entreprise.

Le juge a refusé de faire droit à cette demande, estimant que le document incriminé, affectant la forme « moderne » de la bande dessinée, « peut raisonnablement être tenu pour exprimer le souci syndical d'assurer la protection du délégué ». Il ajoutait que « dans la conception courante des relations professionnelles, une telle expression d'opinion volontairement polémique et agressive ne peut être tenue pour constitutive d'un outrage ou d'une diffamation, ni totalement dégagee des objectifs poursuivis par les syndicats, tels qu'ils sont définis par l'article L 411-1 du code du travail » (TGI Paris 5 octobre 1978).

Tables récapitulatives des textes et jurisprudences

● Le contrat de travail

- Licenciement prononcé par un syndic postérieurement au jugement déclaratif de règlement judiciaire (n° 1)
- Licenciement d'un salarié malade en application d'une disposition de convention collective autorisant le patron à prendre acte de la rupture (n° 2)
- Le juge des référés est-il compétent pour ordonner la réintégration d'un travailleur devenu inapte à occuper son poste, licencié par l'employeur sans que la proposition de mutation formulée par le médecin du travail ait été soumise à l'inspecteur du travail ? (n° 4)
- Le refus de réintégrer une salariée postérieurement à la période de protection instituée en cas de maternité équivaut à une rupture de fait (n° 5)

● Les droits syndicaux

- Annotations figurant dans le dossier d'un agent public faisant référence à son appartenance syndicale (n° 1)
- Exercice des droits syndicaux dans l'administration. Un directeur régional ne peut imposer un contrôle a priori sur le contenu d'une affiche syndicale (n° 3)
- Application du statut protecteur lorsqu'une déléguée devient physiquement inapte à occuper son emploi (n° 6)
- Recevabilité d'une organisation syndicale à contester devant la juridiction administrative le refus d'accorder un congé éducation (n° 6)

● Les représentants des travailleurs

- Information du syndicat et du comité en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens (n° 1)
- Recevabilité de l'intervention du comité et du syndicat dans une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens (n° 1)
- Inopposabilité à un délégué du personnel de la clause d'une convention collective considérant qu'une absence injustifiée constitue une démission (n° 2)

- Les sanctions pénales s'appliquent aux avantages supérieurs à la loi prévus par les conventions ou accords collectifs (n° 3)
- Licenciements de délégués pour faute lourde commise au cours d'une grève (n° 4)
- Appréciation de la représentativité des organisations syndicales pour l'attribution des sièges dans les comités techniques paritaires (n° 5)

● La procédure

- Condamnation de l'employeur à rembourser aux organismes de chômage les allocations versées du jour du licenciement au jour du jugement (n° 2)
- Droit d'obtenir communication d'une circulaire ministérielle non publiée au bulletin officiel (n° 6)

● Les agents publics non titulaires

- Le supplément familial de traitement doit être versé aux agents non titulaires de l'Etat dont la rémunération n'est pas calculée sur la base d'une grille indiciaire (n° 5)
- Le licenciement d'une auxiliaire enceinte est illégal (n° 4)

● La grève

- Le directeur d'hôpital qui interdit de faire grève à la totalité des agents d'un service commet un abus de pouvoir (n° 3)
- Annulation d'une décision administrative interdisant de faire grève à des agents dont la présence n'est pas indispensable au fonctionnement des services (n° 3)
- Interdiction de l'exercice du droit de grève à certains personnels des greffes (n° 3)

● Le statut

- Contestation d'une décision administrative refusant la titularisation d'une auxiliaire en raison d'une prétendue inaptitude physique (n° 2)

bulletin d'abonnement

Abonnez-vous à

ACTION
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: 60 F

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

sommaire

ACTION **JURIDIQUE**

dossier

La restructuration de l'entreprise

Rôle et sort des institutions représentatives du personnel

● La conquête de l'information ● l'intervention du comité d'entreprise ● les conditions d'une intervention efficace ● l'indispensable rapport de forces ● la nouvelle physionomie de l'entreprise ● l'exercice des mandats dans l'entreprise restructurée ● le sort individuel des délégués.

textes et jurisprudences

Les droits syndicaux

● Licenciement illégal de vingt travailleurs membres d'un piquet de grève.

La négociation collective

● L'employeur qui négocie secrètement un accord d'entreprise avec une seule organisation syndicale, sans inviter à la négociation les autres organisations, favorise illégalement cette organisation ● l'institution de commissions de concertation peut avoir pour effet de vider de tout sens la consultation du comité d'entreprise et porter atteinte à son fonctionnement.

Les représentants des travailleurs

● Les agents du Commissariat à l'énergie atomique affectés dans l'établissement d'une de ses filiales doivent participer aux élections de délégués du personnel organisées dans cet établissement mais non à celles du comité d'entreprise.

Le statut

● Le refus de retenir la candidature au stage préalable au concours d'entrée à l'ORSTOM est illégal s'il est fondé sur le sexe de la requérante.

commissions juridiques

● Licenciement en cas d'incendie de l'usine ● cures thermales ● répression ● tables récapitulatives des textes et jurisprudences.