

dossier

R Licenciement

Licenciement maladie et inaptitude

Le nom, la qualification, qui est donné à la rupture du contrat de travail et qui la caractérise fait souvent l'objet d'une bagarre importante entre patron et salarié.

Les patrons tentent par tous moyens de faire admettre que la rupture du contrat de travail n'est pas un licenciement, ou ce qui pratiquement revient au même que la faute commise est d'une gravité telle qu'elle doit être qualifiée de faute grave. En conséquence de quoi, dans les deux cas, ils tentent d'échapper au paiement des indemnités de rupture. Ainsi le seul fait de faire admettre que la rupture d'un contrat de travail est un licenciement peut constituer dans l'état actuel de la jurisprudence un gain appréciable pour le travailleur. C'est vrai notamment en cas de maladie et d'inaptitude (1).

Plus l'ancienneté du travailleur est grande, plus le montant de ces indemnités est élevé, plus la tentation est forte pour les patrons d'échapper à leurs responsabilités. Au contraire, le travailleur qui se trouve en situation d'être licencié réclame les indemnités minimum qui lui sont dûes, indemnités dont il a souvent un fort besoin et, il ne comprend pas comment on peut oser soutenir que c'est lui qui est l'auteur, qui est responsable, qui a pris l'initiative de la rupture de son contrat de travail.

A partir des faits et des arguments invoqués par chaque partie, il appartient au conseil de prud'hommes de trancher, de qualifier, c'est-à-dire de faire prévaloir une qualification juridique au détriment d'une autre, d'affirmer ou, au contraire, d'éliminer les droits des travailleurs.

Les différentes sortes de rupture de contrat

La rupture d'un contrat de travail peut être qualifiée de licenciement, de démission, de cas de force majeure, de fin de contrat à durée déterminée, de fin de période d'essai, de mise à la retraite, de transaction etc... Comme on le voit, il existe toute une panoplie de qualifications

différentes pour baptiser en termes juridiques la rupture d'un contrat de travail. La qualification retenue est importante puisque c'est elle qui détermine les règles juridiques applicables et en l'espèce le paiement ou non des indemnités de rupture. Si la rupture est baptisée : démission, cas de force majeure, fin de contrat à durée déterminée, le travailleur licencié ne bénéficie d'aucune indemnité, on dit que la rupture du contrat, soit lui est imputable (c'est la démission), soit est imputable à un événement extérieur (force majeure ou arrivée à terme du contrat). Au contraire, si la rupture est baptisée licenciement, le travailleur licencié bénéficie des indemnités de rupture, la rupture du contrat est dite imputable à l'employeur.

Le rôle des conseils de prud'hommes est précisément de qualifier les faits qui leur sont présentés, de les caractériser en termes juridiques par référence à des notions à des règles juridiques et d'en tirer toutes les conséquences de droits qui en découlent.

La qualification apparaît ainsi comme un moment déterminant du procès prud'homal, un moment où tout

(1) Ce dossier a été réalisé par Jean-Michel Gaullier.

se joue : dès que l'étiquette juridique est collée le procès sur le droit aux indemnités de rupture est en grande partie joué.

Mais en la matière il n'existe aucun automatisme, la qualification ne va jamais de soi, elle fait toujours l'objet d'un combat. Dans ce combat les faits, la situation d'inégalité telle qu'elle est vécue par les travailleurs jouent un

rôle considérable à condition qu'ils soient portés devant le conseil et pris en considération par ce dernier. Dans ce sens il est essentiel de bien voir qu'il existe un lien étroit entre la qualification juridique des faits telle qu'elle peut être retenue par un conseil de prud'hommes et la présentation des faits eux-mêmes dans toutes leurs dimensions multiples et insoupçonnées.

La rupture du contrat en cas de maladie prolongée et d'inaptitude physique

La rupture du contrat intervenant à la suite d'une maladie prolongée ou d'une inaptitude physique, l'opposition d'intérêts qu'elle pose et les conflits de qualification qui en résultent vont nous faire mesurer combien les décisions de la Cour de cassation sont dans ce domaine protectrices des intérêts patronaux et combien il est important de parvenir à des qualifications plus exactes, plus justes et juridiquement mieux fondées.

1. L'UTILISATION NEFASTE DE LA NOTION DE FORCE MAJEURE

Alors qu'il est de principe qu'une absence de courte durée n'entraîne que la suspension du contrat de travail et non sa rupture, il est au contraire admis par la Cour de cassation que l'absence résultant d'une maladie prolongée puisse entraîner la rupture du contrat de travail sans que personne ne soit considéré comme l'auteur de la rupture sinon la force majeure.

Dans un arrêt du 14 décembre 1960 (Dame Gagnon c/ Le Figaro) la prolongation de la maladie au delà du délai de protection prévu par la convention collective est assimilée à un cas de force majeure : « la maladie d'un salarié peut par sa prolongation devenir un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat ». C'est-à-dire pour reprendre la définition juridique de la force majeure qu'elle résulte d'un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable échappant tant à la volonté du patron qu'à celle du travailleur malade.

La Cour de cassation en déduit que la rupture du contrat n'étant pas imputable à l'employeur, il ne s'agit pas d'un licenciement et en conséquence le travailleur malade est exclu de l'entreprise sans bénéficier des indemnités dues en cas de licenciement, même après beaucoup d'années de travail.

Inutile d'insister sur le scandale que constitue une telle position qui a contribué à accroître la souffrance, voire le désespoir de nombreux travailleurs.

Ultérieurement la Cour de cassation a substitué à la notion de force majeure celle « d'absence prolongée rendant impossible l'exécution du contrat de travail du chef du salarié » : notion plus explicite que celle de force majeure mais qui, du point de vue du travailleur, n'a rien changé.

Il est vrai que dans ce domaine les patrons ont pu s'appuyer sur les dispositions de nombreuses conventions collectives aux termes desquelles à l'issue d'un certain délai d'absence pour maladie, l'employeur peut « prendre acte » de la rupture du contrat de travail, sans que celle-ci lui soit imputable, sans donc avoir à verser des indemnités (2). Les dispositions conventionnelles ont ainsi conforté la jurisprudence de la Cour de cassation.

Cette situation était toutefois fortement contestée par les travailleurs, leurs organisations et certains conseils de prud'hommes. Des évolutions se sont produites.

2. QUELQUES AVANCEES EN MATIERE DE MALADIE

a) Pas de réduction des avantages légaux par les conventions collectives

Par un arrêt du 19 octobre 1977 (Sté Villa du Parc c/ Mme Gensac) la Cour de cassation déclare qu'il n'appartient pas aux conventions collectives de fixer de façon automatique et impérative la date à laquelle la rupture est réalisée de plein droit. Autrement dit, il n'appartient pas aux conventions collectives de préqualifier automatiquement la rupture pour maladie prolongée dans la mesure où cette préqualification priverait les travailleurs d'avantages prévus par la loi (3).

Le juge n'est donc pas lié par les clauses conventionnelles autorisant l'employeur à prendre acte de la rupture à l'issue d'un certain temps de maladie. Celles-ci ne dispensent pas automatiquement ce dernier d'observer les dispositions légales prévues en cas de licenciement (4). Nous verrons plus loin que la Cour de cassation continue toutefois d'admettre que la rupture puisse, selon les circonstances, être imputée à la maladie et non à l'employeur.

De même le fait de rester un certain laps de temps sans expédier de certificat médical pour justifier son absence n'est pas suffisant - contrairement aux dispositions prévues par la convention collective - pour permettre à

(2) Voir sur ce point Action Juridique N° 11 A - Le conflit des logiques, le terrain des faits et celui du droit p.5.

(3) Voir sur ce point Action Juridique N° 2 R. p. 11.

(4) « Les dispositions de la convention collective ne peuvent recevoir application que dans la mesure où elles sont plus favorables pour le salarié que les dispositions du code du travail sur le licenciement », Cass. soc. 8 mars 1979 Dame Cobo N° 219 p.156; Cass. soc. 5 juillet 1979 Dehollier N° 615 p. 450.

l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire. Là encore il n'appartient ni à l'employeur, ni à la convention collective de qualifier la rupture et d'éluder ainsi les dispositions prévues par la loi. Le pouvoir de qualification n'appartient qu'aux juges (5).

b) La procédure d'entretien préalable ou licenciement doit être respectée.

Dans un arrêt du 29 juin 1977 (Ets Richard Ducros c/Ventalon) la Cour de cassation reconnaît que la rupture intervenant à la suite d'une maladie prolongée est une rupture dont l'employeur prend l'initiative. En conséquence le salarié doit être convoqué à l'entretien préalable ; peu importe qu'il puisse ou non s'y présenter.

Dans cette affaire le patron avait comme à l'habitude pris acte de la rupture sans respecter l'entretien préalable, pensant que le seul fait d'invoquer la nécessité de remplacer le salarié malade l'autorisait à agir ainsi.

Les arrêts cités ci-dessus pour illustrer la prépondérance de la loi par rapport aux dispositions des conventions collectives confirment cette obligation pour l'employeur de respecter l'entretien préalable.

Que l'employeur invoque ou non une disposition de convention collective, que la rupture lui soit en définitive déclarée ou non imputable, la procédure d'entretien préalable doit donc être respectée puisque le patron prend l'initiative de la rupture.

On aurait pu penser que par cette jurisprudence la Cour de cassation considérerait désormais la rupture pour maladie prolongée comme un licenciement. Il n'en est rien car elle distingue l'initiative de l'imputabilité.

3. POSITION ACTUELLE DE LA COUR DE CASSATION : DISTINCTION ENTRE INITIATIVE ET IMPUTABILITE

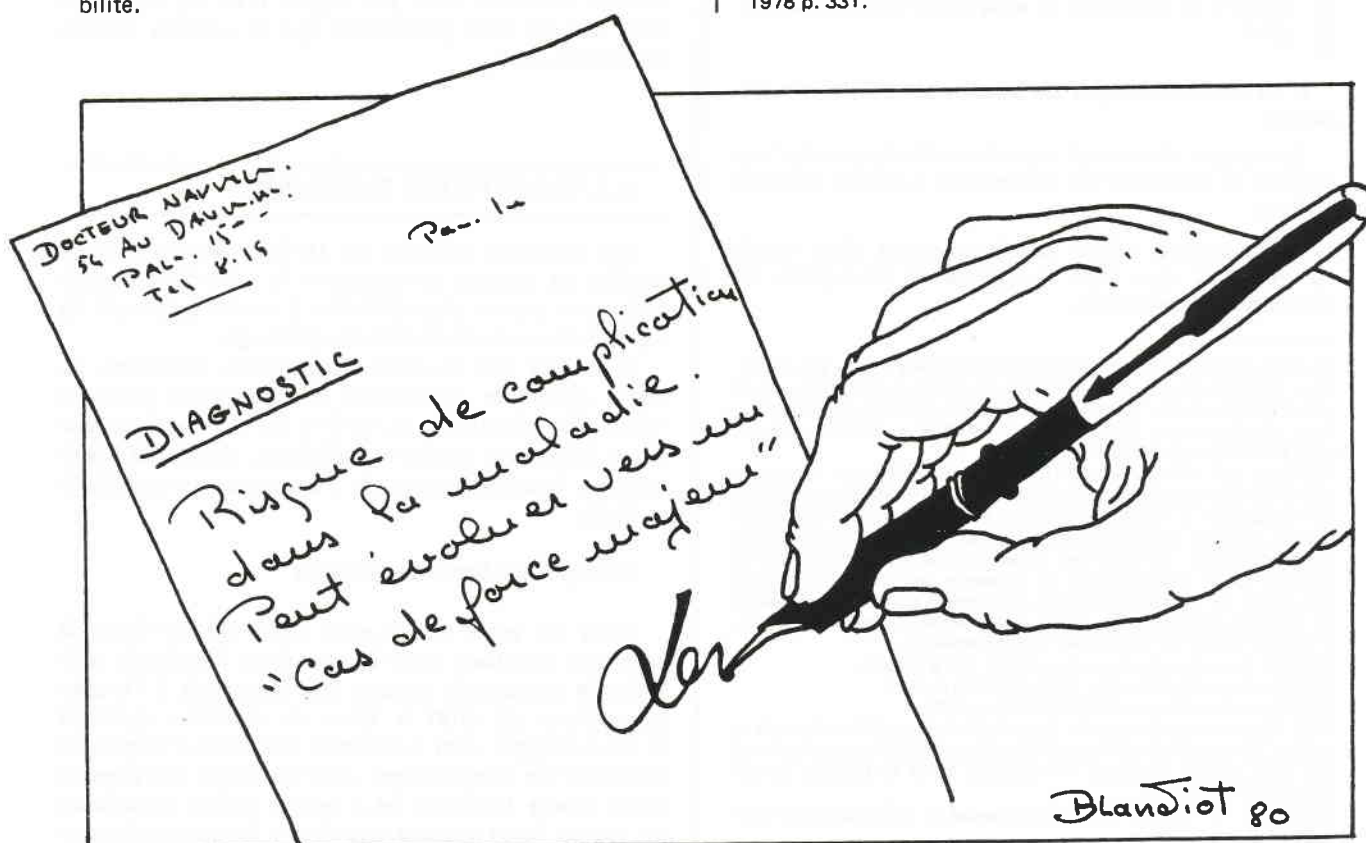
En distinguant initiative de la rupture et imputabilité de la rupture, la Cour de cassation réussit ce tour de force de sauvegarder très fermement les intérêts des patrons tout en abandonnant, mais uniquement dans la forme, une notion très défavorable aux travailleurs, la notion de force majeure.

Ainsi la rupture prononcée à la suite d'une maladie prolongée est considérée comme intervenant à l'initiative de l'employeur d'où obligation de respecter la procédure prévue à l'article L122-14. Mais elle n'en est tout de même pas automatiquement qualifiée de licenciement, et le juge doit apprécier si elle est imputable ou non au patron. Si la rupture est imputable à l'employeur le travailleur malade est véritablement considéré comme licencié et il perçoit les indemnités de rupture ; si au contraire la rupture n'est pas imputable à l'employeur, le travailleur ne perçoit aucune indemnité.

Le licenciement est reconnu en tant que tel au regard de la procédure puisque c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture, mais ce dernier n'a pas à payer les indemnités prévues en cas de licenciement quand la rupture du contrat ne lui est pas imputable. Ainsi dans un arrêt du 4 avril 1979 (Société Manopa

(5) En ce sens Cass. soc. 18 décembre 1975 D. 1976 p. 210 note Pélissier.

(6) Michel Henry - La maladie prolongée du salarié Droit Ouvrier 1978 p. 331.



contre dame Marsollet) la Cour de cassation casse un jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'Elbeuf dans les termes suivants : « *Attendu que, pour condamner la société Manopa à payer à dame Marsollet les indemnités de préavis et de licenciement, la sentence prud'homale attaquée énonce que, compte tenu de son ancienneté et de la convention collective applicable, l'employeur ne devait pas prendre acte de la rupture mais procéder normalement à son licenciement, ce qui entraînait obligation de payer les indemnités de préavis et de licenciement ; qu'en statuant ainsi, alors que si l'employeur devait observer en la forme la procédure de licenciement il n'était pas tenu de payer l'indemnité de licenciement si la rupture ne lui était pas imputable, ni celle de préavis la salariée étant hors d'état d'accomplir son travail, les juges du fond ont fait une fausse application des textes susvisés...* »

On mesure le chemin effectué par la Cour de cassation, on mesure surtout sa capacité à concevoir des solutions bancales, juridiquement contestables, qualifiées « d'escamotage juridique » par les uns, de « terminologie de camouflage » par les autres (6). Cette distinction entre initiative et imputabilité en matière de licenciement est purement gratuite.

Il est d'ailleurs difficile de distinguer dans la jurisprudence sur quels critères la Cour suprême admet que telle rupture est imputable à l'employeur, mais que telle autre ne l'est pas. Les commentateurs recherchent en vain un critère de distinction (7).

■ Pour résumer, quels sont donc aujourd'hui les droits d'un travailleur dont le patron prend l'initiative de rompre le contrat à la suite d'une maladie prolongée ?

● La procédure légale de licenciement doit être respectée.

La rupture du contrat intervient à l'initiative de l'employeur. Il n'est plus fait référence à la notion de force majeure.

● L'indemnité légale de licenciement n'est versée au travailleur que dans la mesure où la rupture est imputable à l'employeur.

(7) Dans le sens de l'imputabilité à l'employeur : Cass. soc. 21 février 1979 *Le Textile indémaillable*, D. 1979 p. 413; Cass. soc. 5 juillet 1979 précité. Dans le sens de l'imputabilité à la maladie : Cass. soc. 5 octobre 1977 *Thomson* N° 510 p. 407; Cass. soc. 4 avril 1979 *Manopa* N° 317 p. 231.

(8) Cass. soc. 21 novembre 1979 (inédit) : « Attendu cependant que si la dite convention collective n'avait pu restreindre le droit du travailleur à l'indemnité légale de licenciement, elle continuait à régir les conditions d'attribution des indemnités qu'elle avait instituées, qu'ainsi les juges d'appel, qui n'ont pas recherché si la prolongation de l'absence du travailleur n'était pas, selon les stipulations de la convention collective une cause de rupture n'ouvrant pas droit à l'indemnité instituée par elle, n'ont pas donné de base légale à leur décision ».

(9) Voir par exemple Cass. soc. 4 avril 1979 précité.

(10) Cass. soc. 8 décembre 1977, N° 686 p. 549.

(11) Cass. soc. 22 mars 1978 N° 226 p. 169.

(12) Notamment lorsque le licenciement est concomitant à la reprise du travail Cass. soc. 5 décembre 1973 *Transports Fossé* N° 626 p. 578; Cass. soc. 17 octobre 1979 *Entreprise Savoie Frères* N° 737 p. 541.

(13) Bull. N° 253 p. 180 *Renkenberger c/ Sté Desmoulez Sortem*.

Si la rupture ne lui est pas imputable l'indemnité de licenciement n'a pas à être payée. Encore de toute façon ne s'agit-il que de l'indemnité légale (art. L. 122-9) de licenciement et non pas des indemnités plus favorables prévues par la convention collective. Cela signifie que lorsque la rupture est imputable à l'employeur ce dernier est toujours tenu au versement de l'indemnité légale de licenciement, mais qu'il peut selon les termes de la convention collective échapper au versement d'indemnités plus favorables prévues par cette convention (8).

● L'indemnité compensatrice de préavis doit être payée si la rupture est imputable à l'employeur.

Sauf que - dérogation de taille - l'employeur peut se voir exonéré du paiement de l'indemnité de préavis quand le travailleur malade n'est pas en mesure de l'exécuter. L'employeur doit donc proposer au travailleur malade d'accomplir son préavis mais cette proposition étant faite si le travailleur est dans l'incapacité - ce qui malheureusement est souvent le cas - de venir travailler pendant le préavis, l'employeur n'a pas à verser d'indemnité. (9)

● L'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse de licenciement sera très rarement accordée.

Par hypothèse elle ne pourrait l'être que dans le cas où la rupture est imputable à l'employeur, mais la nécessité de remplacement invoquée par le patron est en général jugée comme étant un motif réel et sérieux, même si le remplacement n'a pas été immédiat (10). et même si le délai de protection de la convention collective n'est pas expiré (11). Ce n'est que dans des cas bien particuliers que la rupture abusive est retenue (12).

4. L'INAPTITUDE PHYSIQUE

Les solutions retenues par la Cour de cassation en matière de rupture de contrat à la suite d'une inaptitude sont encore plus difficiles à cerner qu'en cas de rupture à la suite d'une maladie prolongée.

Il semble que la Cour de cassation détermine les règles juridiques applicables à l'inaptitude selon la nature de l'inaptitude et qu'il y ait lieu de distinguer entre inaptitude totale et définitive, inaptitude résultant du fonctionnement de l'entreprise et inaptitude partielle.

a) Inaptitude totale et définitive

Dans un arrêt du 21 mars 1979 (13) la Cour de cassation maintient dans le cas d'une inaptitude définitive le concept de rupture non imputable à l'employeur. Dans cet arrêt la Cour de cassation approuve la Cour d'appel « qui a constaté que l'état d'inaptitude définitive de Renkenberger avait provoqué une absence d'une durée indéfinie, et a estimé qu'elle constituait un cas de force majeure entraînant la rupture du con-

trat de travail sans que celle-ci fut imputable à l'employeur qui ne disposait d'aucun emploi auquel Renkenberger pût être apte». Elle en a déduit que la société ne pouvait être tenue de lui verser les indemnités de délai-congé et de licenciement.

Les conséquences d'une telle décision sont très préjudiciables au travailleur puisque l'employeur met fin à son contrat sans avoir à lui payer aucune indemnité comme si l'incapacité pouvait être assimilée à une faute grave, par définition privative d'indemnité (14).

La question reste de savoir si l'employeur doit cependant respecter la procédure légale préalable au licenciement. Cette question n'était pas en l'espèce soumise à la Cour de cassation. On peut penser que celle-ci adopterait sur ce point une position semblable à celle examinée ci-dessus concernant la maladie et qu'elle imposerait à l'employeur le respect de la procédure d'entretien préalable.

b) Incapacité résultant du fonctionnement de l'entreprise.

Dans deux arrêts des 10 et 11 juillet 1975 la Cour de cassation amorça un net revirement de jurisprudence favorable aux intérêts des travailleurs (15). Elle reconnaît pour la première fois dans ces deux arrêts que l'incapacité même définitive résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est imputable à un risque de l'entreprise. La rupture qui en découle est donc «imputable à l'entreprise et non à une faute grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement». Plus tard la même solution est retenue dans un cas d'incapacité imputable aux conditions de fonctionnement de l'entreprise alors même que la maladie professionnelle n'était pas reconnue en tant que telle par la sécurité sociale (16).

En conséquence la rupture du contrat est assimilée à un licenciement: la procédure de licenciement doit être respectée, l'indemnité de licenciement payée. C'est là un pas en avant puisqu'ici la qualification «licenciement» est ici pleinement reconnue.

Le licenciement étant reconnu, la Cour de cassation lie toujours le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis à la possibilité pour le travailleur inapte d'exécuter ce préavis ce qui, dans la pratique, prive le travailleur inapte du bénéfice de l'indemnité de préavis. Elle affirme en outre, mais cela ne saurait nous surprendre, que le licenciement pour incapacité est fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement, que le travailleur inapte ne peut de ce fait bénéficier d'aucune indemnité pour licenciement intervenant sans cause réelle et sérieuse.

c) Incapacité partielle ou temporaire

Il arrive fréquemment qu'à la suite d'un trouble spécifique un travailleur ne puisse plus assumer la totalité des obligations liées à son poste de travail et qu'un reclassement à l'intérieur de l'entreprise s'avère nécessaire pour sauvegarder son emploi. Il arrive hélas aussi que tirant parti d'une incapacité partielle un patron en profite pour licencier un travailleur.



Dans ce cas il semble que la Cour de cassation fasse la même distinction qu'en matière de maladie. La rupture sera déclarée, selon les circonstances, soit imputable à l'employeur, soit imputable à l'incapacité. Par analogie avec la solution retenue en cas de maladie, la procédure d'entretien préalable devrait dans tous les cas être observée.

Ainsi dans un arrêt du 7 mars 1979, la Cour de cassation déclare non imputable à l'employeur la rupture du contrat d'un travailleur ne pouvant reprendre son activité professionnelle qu'à mi-temps (17).

d) Propositions de mutation

Dans ce domaine le médecin du travail et l'inspecteur du travail peuvent jouer un rôle important. En effet aux termes de l'article L. 241-10-1 du code du travail «le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

(14) A noter que, pour la Cour de Cassation l'incapacité physique définitive entraîne la rupture du contrat de travail sans que puisse être invoquée les dispositions d'une convention collective prévoyant le licenciement en cas de nécessité de remplacement. Cass. soc. 4 octobre 1979 Sté Chimique de la Grande Paroisse N° 683 p. 502.

(15) Cass. soc. 10 juillet 1975 N° 396 p. 339; Cass. soc. 11 juillet 1975 p. 346.

(16) Cass. soc. 16 juin 1976 Alsthom N° 377 p. 312.

(17) Cass. soc. 7 mars 1979 Sté Manufacture d'impression de Saint Bueil N° 208 p. 147.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.»

La mise en oeuvre de ces dispositions suscitent des difficultés (18). Si le patron est en désaccord avec les propositions du médecin du travail il doit, à notre avis, saisir l'inspecteur du travail. Pour donner sa pleine portée au texte, il est nécessaire de lui imposer également cette obligation lorsqu'il déclare ne pas dis-

poser de poste vacant correspondant aux aptitudes professionnelles du travailleur. Mais la Cour de cassation ne semble pas disposée à imposer la réintégration lorsque l'inspecteur du travail estime qu'un reclassement est possible (19).

(18) Voir Action Juridique N° 4 R p. 13 Affaire Ben Lahoucine.
(19) Cass. soc. 6 décembre 1979 Cercle c/ Soc. Tailleur, cité par Juri-Social N° 26. Etudes et synthèses de jurisprudence.

Résumé de l'état actuel de la jurisprudence

(Cour de cassation)

Nature de la rupture du contrat	Qualification juridique de cette rupture	Règles juridiques applicables découlant de la qualification
Rupture survenant à la suite d'une maladie prolongée	Rupture à l'initiative de l'employeur - Soit imputable à la longue maladie si obligation pour le patron de remplacer le salarié malade. - Soit imputable à l'employeur, la qualification licenciement est implicitement reconnue	La procédure légale de licenciement doit être dans tous les cas respectée Pas d'indemnité de licenciement Paiement de l'indemnité légale de licenciement . L'indemnité compensatrice de préavis n'est payée que si le salarié est en capacité d'effectuer le préavis. . Possibilité rarissime d'obtenir une indemnité pour absence de cause réelle et sérieuses de licenciement.
Inaptitude totale et définitive	Rupture non imputable à l'employeur	Aucune indemnité. Vraisemblablement obligation de respecter la procédure légale de licenciement.
Inaptitude - définitive ou temporaire - mais résultant d'un risque de l'entreprise : accident du travail, maladie professionnelle même non considérée comme telle par la sécurité sociale, inaptitude résultant du fonctionnement de l'entreprise...	Licenciement	. La procédure légale de licenciement doit être respectée . L'indemnité de licenciement doit être payée . Le licenciement est considéré comme fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement (pas d'indemnité à ce titre) . L'indemnité compensatrice de préavis doit être payée sauf si le salarié n'est pas en capacité de l'effectuer
Inaptitude partielle ou temporaire	Il semble ressortir de la jurisprudence le schéma suivant : Rupture à l'initiative de l'employeur - Soit imputable à l'employeur - Soit imputable à l'inaptitude	La procédure légale de licenciement doit être respectée L'indemnité légale de licenciement doit être versée. Le préavis n'est dû que si le salarié peut l'effectuer. Le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse. Pas d'indemnité.

*

*

Combattre les qualifications patronales

Comme on vient de le voir, la jurisprudence de la Cour de cassation demeure en matière de maladie et d'invalidité particulièrement protectrice des intérêts patronaux.

Pour faire naître des solutions un peu plus favorables aux intérêts des travailleurs malades nous ne devons négliger aucun terrain. Nous devons dénoncer - avec davantage de vigueur et de rigueur syndicale que par le passé - l'injustice scandaleuse que représentent les pratiques patronales. Nous pouvons agir dans l'entreprise et dans les conseils de prud'hommes pour faire en sorte que les ruptures de contrat résultant d'une maladie prolongée soient qualifiées de licenciements et qu'au minimum les salariés malades bénéficient de la totalité des indemnités prévues en cas de licenciement.

1.) DENONCER LE SCANDALE

Est-il juste qu'un travailleur puisse être licencié du fait de sa maladie ?

Est-il juste qu'étant tout de même licencié il ne puisse bénéficier d'aucune indemnité comme s'il avait commis une faute grave ?

Le travailleur malade est-il en état de supériorité ou en état d'infériorité par rapport à un travailleur en bonne santé ?

Est-il juste, s'il est dans un état d'infériorité, de le priver des indemnités de rupture acquises légitimement de par son ancienneté dans l'entreprise, alors que tout autre salarié licencié pour un autre motif en bénéficie normalement ?

Quelles sont les conséquences sur la santé, sur le psychisme d'un travailleur malade donc sur sa vie, d'une décision judiciaire refusant de lui accorder le minimum de ressources auquel il croyait légitimement pouvoir bénéficier ?

Ne serait-il pas juste que l'entreprise dans laquelle un salarié malade travaillait lui témoigne un minimum de respect et de considération, étudie les conditions dans lesquelles le travailleur partiellement inapte voire handicapé puisse se réinsérer soit dans l'entreprise elle-même soit dans un autre lieu de travail ?

Toutes ces questions doivent impérativement être posées à l'occasion de tout litige devant les conseils de prud'hommes, mais aussi et surtout aux travailleurs des entreprises qui pratiquent de telles méthodes.

Nous ne parviendrons à des avancées significatives sur ces questions que dans la mesure où ce travail de dénonciation publique sera bien pris en charge par les structures professionnelles et interprofessionnelles.

2.) FAIRE PREVALOIR LA QUALIFICATION « LICENCIEMENT »

La distinction faite par la Cour de cassation entre initiative de la rupture et imputabilité de la rupture est purement artificielle. Dès lors qu'il est manifeste que la

rupture résulte bien de l'initiative de l'employeur cela devrait être suffisant pour emporter la reconnaissance de la qualification « licenciement » et le paiement automatique des indemnités de rupture.

La recherche de l'imputabilité ne devrait logiquement, comme certains juristes l'ont déjà fait remarquer, avoir de conséquence qu'au regard du caractère réel et sérieux du motif de licenciement (20).

a) Elargissement de la notion « risque d'entreprise »

Est-il aberrant de prétendre et, cela d'autant plus quand l'ancienneté du travailleur est grande, que toute rupture de contrat résultant d'une maladie prolongée ou d'une incapacité est pour l'employeur un risque de l'entreprise ?

Lorsqu'un patron embauche un travailleur ne prend-il pas implicitement le risque qu'un jour ou l'autre ce travailleur soit malade et soit même victime d'une maladie prolongée ? Nous devons dans les affaires que nous présentons devant les conseils de prud'hommes avoir peut-être davantage à l'esprit cette notion de risque de l'entreprise et en tirer davantage parti.

b) Combattre la force majeure

Nous devons en particulier toujours mettre en lumière que la rupture du contrat est le résultat d'une volonté patronale unilatérale et n'est le résultat que de cette seule volonté : c'est l'employeur qui choisit la date du licenciement, c'est lui qui choisit (au moins dans les grosses entreprises) les travailleurs à exclure.

Nous devons montrer comment l'entreprise a pu pallier, sans difficultés insurmontables, à l'absence du travailleur malade. Là aussi cette argumentation doit se construire avec les camarades qui travaillent dans l'entreprise et qui sont les mieux placés pour indiquer quelle solution a été trouvée et faire des propositions permettant d'assurer la reprise du travailleur sortant de maladie. Parmi les éléments à mettre en évidence on peut citer :

- la **taille de l'entreprise** : plus l'entreprise est importante plus il doit être difficile au patron de prétendre qu'aucune solution de rechange n'est envisageable, que personne au sein même de l'entreprise ne peut remplacer le salarié malade, que son travail ne peut pas facilement être réparti.

- le **trouble causé par l'absence** et invoqué par le patron est-il bien réel ? La hiérarchie, les travailleurs ne se sont-ils pas organisés en conséquence de cette absence et tout compte fait le travail n'a-t-il pas normalement été effectué ?

- La (ou les) **possibilité de remplacer le travailleur malade** doit être crédible et clairement expliquée afin que l'employeur ne puisse plus soutenir que l'embauche d'un autre travailleur s'imposait à lui.

(20) Michel Henry - La maladie prolongée du salarié, précité.

Ces possibilités de remplacement doivent être recherchées en priorité parmi les travailleurs de l'entreprise. Mais il nous semble que l'on peut également faire valoir, si aucune possibilité ne s'offre à l'intérieur de l'entreprise, que le patron peut embaucher un travailleur par contrat à durée déterminée pendant le temps de la maladie.

● **la proposition d'un autre poste** : Le patron s'est-il inquiété du salarié malade ? Quand il existe un service social dans l'entreprise quel a été son rôle dans le cas précis, quelles propositions de poste ont été faites ? L'absence éventuelle de proposition d'un nouveau poste, la mauvaise volonté à s'enquérir et à s'occuper du travailleur malade seront utiles aux conseillers prud'hommes pour qualifier la rupture de licenciement si l'affaire vient devant eux.

Lorsque l'ensemble de ce travail syndical a été effectué, lorsque toutes ces questions ont été posées et examinées et lorsque l'affaire vient devant les conseillers prud'hommes, ces derniers doivent être en mesure de faire avancer les choses dans le sens d'une qualification de la rupture plus juste, plus protectrice des intérêts des travailleurs. Car la qualification de la rupture résultant d'une longue maladie ou d'une inaptitude appartient bien en définitive aux juges et en première instance aux conseillers prud'hommes. En ce sens les conseillers ne doivent pas se sentir limités par les préqualifications patronales, fondées ou non sur une convention collective.

3.) MODIFIER LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Un nombre encore important de conventions collectives comportent des clauses moins favorables que les dispositions légales et en particulier des clauses de « prise d'acte ».

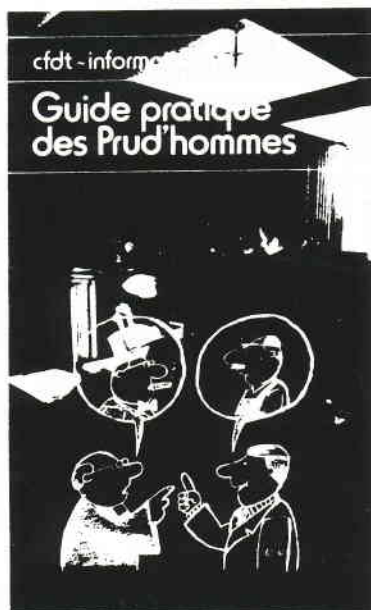
Nous pensons qu'il serait possible et utile d'agir pour que dans un premier temps ce type de clause soit éliminé des conventions collectives.

L'action pour la suppression de ces clauses pourrait être pour nous l'occasion de proposer des solutions s'inscrivant dans un mouvement de progrès social c'est-à-dire dans le sens d'une prise en compte des intérêts des travailleurs.

Ce progrès pourrait consister à prévoir le maintien du contrat pendant toute la durée de la maladie et au maximum pendant une période à déterminer. A l'issue de cette période une obligation de réinsertion du travailleur guéri soit dans le poste soit dans un poste tenant compte d'éventuelles séquelles pourrait être imposée à l'entreprise.

Les conventions collectives pourraient prévoir les conditions et la procédure selon lesquelles cette obligation de réinsertion pourrait être mise en oeuvre.

*



GUIDE PRATIQUE DES PRUD'HOMMES

La procédure prud'homale décrite simplement et clairement par des syndicalistes, à l'usage :

- . des nouveaux conseillers prud'hommes,
- . des défenseurs,
- . des militants syndicalistes,
- . des travailleurs en conflit avec leur patron.

Réf. 240 A - 25,90 F Franco.
Le volume 11/18 illustré, 184 pages.

A commander à Montholon-Services
26, rue de Montholon 75439 Paris cedex 09

Tous les éléments essentiels pour introduire une plainte et se donner toutes les chances de gagner un procès aux prud'hommes.

A diffuser largement.

*

Editions Montholon-Services
40 TITRES AU SERVICE DES TRAVAILLEURS

Catalogue complet gratuit sur demande.



textes et jurisprudences

D Institutions
représentatives
du personnel

Dès lors que la grève, même si elle s'accompagne de l'occupation des locaux, ne constitue pas un obstacle insurmontable à la réunion des délégués du personnel et du comité d'entreprise, elle ne peut dispenser l'employeur d'observer ses obligations dans ce domaine.

Cour de cassation (Ch. crim.) 10 juillet 1979
Tournay

LES EFFETS DE LA GREVE SUR LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La grève dispense-t-elle l'employeur de réunir les délégués du personnel et le comité d'entreprise ? On sait qu'elle suspend le contrat de travail. Suspend-elle l'exercice du mandat des délégués et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel ?

Des raisons de bon sens

Le bon sens commande de répondre par la négative à cette question. En période de grève les travailleurs ont en effet besoin, plus qu'en toute autre circonstance, que leurs revendications soient portées par

leurs délégués. Il est nécessaire que des contacts soient maintenus avec la direction pour rechercher les moyens de mettre fin au conflit par la discussion des revendications.

Par ailleurs le conflit peut amener le patron à prendre des mesures de rétorsion : modification des conditions de travail, changements d'horaires, voire lock-out. Il est dès lors impérieux que les travailleurs ne soient pas mis devant le fait accompli et que le comité d'entreprise puisse être préalablement informé et consulté.

La question du maintien en fonction des institutions représentatives du personnel pendant la grève s'est trouvée soumise aux tribunaux à l'occasion du long conflit de la SIMAX. On se souvient qu'une part importante du personnel de cette entreprise des Vosges s'était mis en grève pendant neuf mois pour tenter d'obtenir la réintégration du délégué syndical CFDT, Philippe Antoine, dont le licenciement, refusé par l'inspecteur du travail, avait ensuite été autorisé par le ministre Durafour.



L'employeur invoquait le fait qu'il s'agissait « d'une grève violente avec occupation d'usine » pour justifier son refus de consulter le comité d'entreprise à propos d'une modification d'horaires qu'il avait décidée et de réunir chaque mois les délégués du personnel comme le prévoit la loi.

L'absence d'obstacle insurmontable

La Chambre criminelle de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le patron contre l'arrêt de la cour d'appel de Nancy qui l'a condamné pour entrave par des motifs brefs mais clairs. L'employeur, dit-elle, a été régulièrement condamné puisque la cour d'appel a considéré que la vive tension qui régnait dans l'entreprise ne constituait pas un **obstacle insurmontable** à l'observation des obligations qui incombaient à la direction, et puisque d'ailleurs le patron ne s'était pas expressément prévalu de la force majeure ni du refus du personnel de répondre à ses convocations.

Bien que les contrats de travail soient suspendus par l'effet de la grève, la Cour de cassation admet donc que les mandats continuent de s'exercer. La Chambre criminelle avait d'ailleurs posé ce principe dans un précédent arrêt (1). En dépit du conflit l'employeur doit continuer de réunir le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Il ne peut être déchargé de son obligation que par le refus des délégués de se rendre à la réunion ou par un « obstacle insurmontable ».

Ce n'est pas la première fois que cette notion d'obstacle insurmontable apparaît dans la jurisprudence de la Chambre criminelle. Ainsi l'incendie qui détruit partiellement une entreprise ne constitue pas l'obstacle insurmontable déchargeant le patron de son obligation d'appliquer le statut protecteur des délégués (2). De même il n'y a pas d'obstacle insurmontable pour l'employeur à réintégrer une déléguée syndicale devenue inapte à tenir son poste dès lors qu'il existe d'autres possibilités de lui fournir du travail (3).

Par contre, l'opposition d'un chef de gare à ce qu'un délégué appartenant au personnel d'une entreprise privée de manutention pénètre dans les emprises de la SNCF constitue pour le directeur de cette entreprise une cause étrangère qu'il ne peut « surmonter » (4).

De même, une grève de l'EDF peut, dans certaines circonstances (5) délier le patron de son obligation de consulter le comité d'entreprise sur une décision de fermeture de l'usine jusqu'à la fin de la grève.

A propos du conflit de la SIMAX, la Cour de cassation a approuvé la condamnation de l'employeur qui n'avait pas réuni les délégués et le comité pendant le conflit dès lors qu'il n'avait pas été constaté que la grève, même si elle avait été dure et accompagnée de l'occupation des locaux, ait constitué un obstacle absolu à de telles réunions.

(1) La grève ne suspend pas le mandat du délégué syndical. Cass. crim. 26 février 1979 (inédit).

(2) Cass. crim. 4 octobre 1977 Cabasse (inédit).

(3) Cass. crim. 4 avril 1978 Maury. Action Juridique n° 6 B p. 17.

(4) Cass. crim. 8 octobre 1975. Syndicat général CFDT des transport de Paris, n° 211 p 564.

(5) En l'espèce les travailleurs avaient été renvoyés chez eux après deux heures d'inactivité puisque la grève de l'EDF se poursuivait, et le patron avait proposé la récupération. La Cour de cassation relève d'ailleurs qu'une réunion du comité dans les formes et les délais légaux était impossible (Cass. crim. 11 juillet 1976 Celmans - Droit Ouvrier 1979 p. 212).

Arrêt de la Cour de cassation (Ch.crim.) du 10 juillet 1979

(...) Sur le second moyen de cassation pris de la violation des articles L. 420-20, L. 432-4 c, L. 434-4 du code du travail, de l'article 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale, « en ce que l'arrêt attaqué a condamné le directeur adjoint d'une société pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise et à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel ;

« aux seuls motifs qu'il avait modifié les horaires du travail sans consultation du comité d'entreprise, qu'il s'était également opposé à l'organisation d'une réunion préparatoire et à la discussion d'un ordre du jour en vue d'une réunion du comité d'entreprise, qu'il avait enfin omis de recevoir chaque mois les délégués du personnel depuis le 20 octobre 1975 ;

« alors que l'ensemble des faits incriminés s'étaient déroulés au cours d'une grève violente, avec occupation d'usine, soustraction de pièces et voies de fait, commencée le 20 octobre 1975 et terminée en juillet 1976, et que la cour d'appel ne pouvait punir le prévenu pour ces faits, sans vérifier au préalable si ces circonstances, dont elle a relevé d'ailleurs l'existence, n'avaient pas fait obstacle au fonctionnement régulier des institutions représentatives comme le soutenait le prévenu dans ses conclusions délaissées et comme l'avait souligné le directeur départemental du travail et de la main d'œuvre dans une lettre au procureur de la République que l'arrêt vise également » -

Attendu qu'il résulte des constatations de l'arrêt que Tournay a, d'une part, modifié les horaires de travail d'une partie des salariés de l'entreprise qu'il dirigeait en portant l'horaire hebdomadaire à 55 heures avec travail le samedi, sans consulter au préalable le comité d'entreprise ; que, d'autre part, il s'est opposé à l'application de l'une des dispositions du règlement intérieur ayant pour objet l'organisation des réunions du comité d'entreprise ; qu'enfin, pendant une année entière, le prévenu n'a pas organisé la réception mensuelle des délégués du personnel qu'impose l'article L. 420-20 du code du travail ;

Attendu que pour répondre aux conclusions du prévenu qui, sans contester la matérialité des faits poursuivis ni même leur caractère intrinsèquement punissable, prétendait se justifier en faisant valoir que la majorité des salariés était alors en grève et qu'une vive tension régnait dans l'entreprise dont les locaux étaient occupés, l'arrêt se fonde sur des motifs dont il résulte que, selon l'appréciation de la cour, les circonstances ainsi invoquées n'ont pas constitué un obstacle insurmontable à l'observation des obligations qui incombaient à la direction ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs et alors d'ailleurs que dans ses conclusions le prévenu ne s'était pas expressément prévalu de la force majeure ni du refus des représentants du personnel de répondre à ses convocations, la cour d'appel a pu retenir à sa charge les délits poursuivis sans violer aucun des textes visés au moyen :

*D'où il suit que ledit moyen doit être écarté ;
Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;
Rejette les pourvois (...)*

NHygiène
et sécurité

Aux termes de l'article L 434-8 du code du travail les dispositions légales et réglementaires régissant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise ou d'établissement, et, en particulier, de leurs commissions dont fait partie le comité d'hygiène et de sécurité ne font pas obstacle aux dispositions résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Dès lors la violation injustifiée d'un usage concernant le déplacement des membres du comité d'hygiène et de sécurité peut être constitutive d'une entrave au bon fonctionnement de l'institution.

Cour de cassation (Ch.crim.) 15 janvier 1980
Meriaux.

LE DEPLACEMENT DES MEMBRES DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

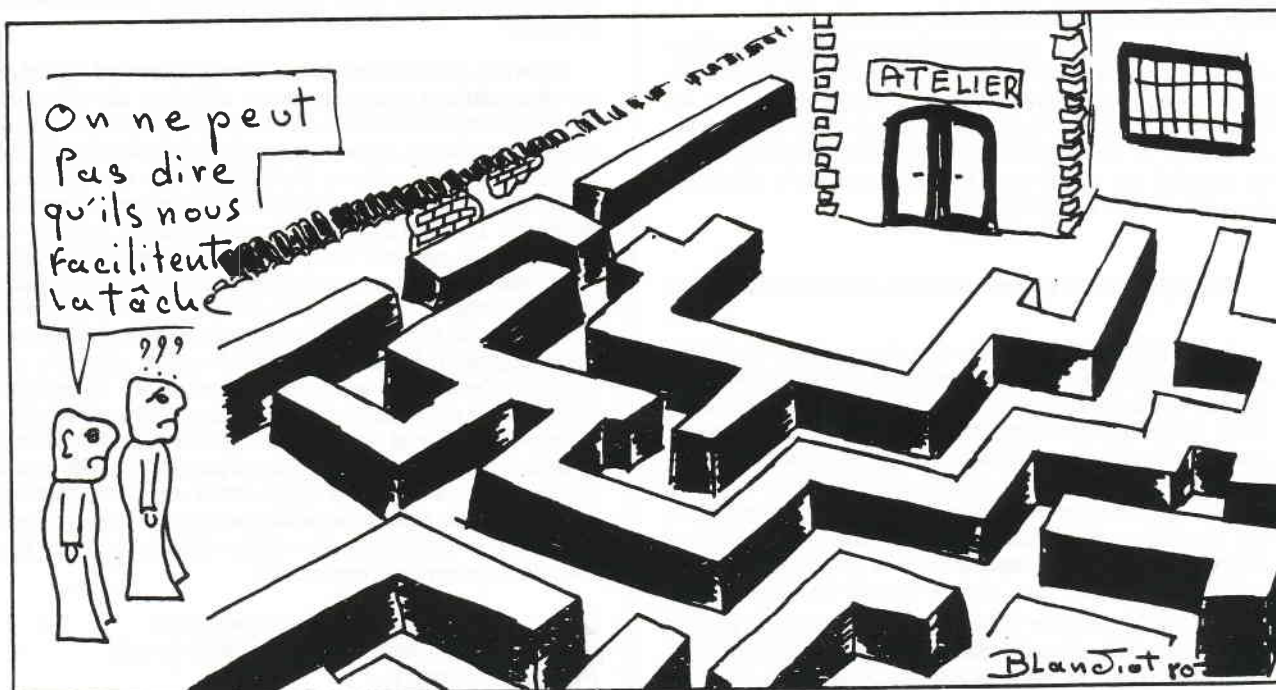
Dans l'état actuel des dispositions réglementaires les membres du comité d'hygiène et de sécurité peuvent se déplacer dans l'entreprise dans deux hypothèses :

1) **En cas de danger imminent.** Un membre du CHS «qui constate une cause de danger imminent en avise le chef de service intéressé et, s'il existe, l'agent chargé des questions de sécurité. Le ou les agents ainsi alertés sont tenus

de procéder immédiatement à un contrôle en compagnie du représentant du personnel ayant signalé le danger». (art. R. 321-7).

2) **Dans le cadre de missions individuelles.** L'article R.231-8 précise que les ordres du jour des réunions du CHS doivent notamment comporter «l'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du comité, représentants du personnel, qui en sont chargés». (1)

(1) Le pouvoir pour le CHS de déterminer de telles missions individuelles a été rappelé par la Chambre criminelle dans un arrêt du 22 février 1979 n° 82 p. 223.



C'est pour ne pas s'être déplacés dans le cadre de l'une de ces deux hypothèses que la direction de Vallourec Montbard a sanctionné deux membres du CHS. Ceux-ci s'étaient déplacés, accompagnés du médecin du travail, dans un atelier distant d'une vingtaine de kilomètres situé aux Laumes. Ce déplacement était justifié par l'apparition dans cet atelier de problèmes importants d'hygiène et de sécurité, et il était admis qu'en l'absence de CHS dans l'atelier des Laumes les délégués de Montbard pouvaient y exercer leur mission.

La direction avait retenu sur la paie de ces deux délégués CFDT la rémunération correspondant au temps passé à ce déplacement car, disait-elle, celui-ci n'entraînait pas dans le cadre de missions individuelles décidées par le CHS et n'était justifié par aucun danger imminent.

C'était oublier l'existence d'un usage en vigueur dans l'entreprise selon lequel les membres du CHS pouvaient « en cas de nécessité », notion plus large que celle de danger imminent, exercer des missions individuelles. Cet usage se trouvait notamment attesté par un procès-verbal de réunion dans lequel le directeur de l'usine laissait aux membres du CHS « l'initiative de prendre des heures en cas de nécessité ».

C'est en raison de l'existence de cet usage que la Cour de cassation approuve la condamnation prononcée contre le directeur de l'usine qui a sanctionné les deux délégués. Le raisonnement de la Chambre criminelle est le suivant :

- Aux termes de l'article R. 231-1 dernier alinéa, chaque comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spécialisée du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.
- Or les dispositions légales et réglementaires régissant le fonctionnement et les pouvoirs des comités d'entreprise ou d'établissement et, en particulier, de leurs commissions ne font pas obstacle aux dispositions résultant d'accords collectifs ou d'usages. (art L 434-8)
- Dès lors en méconnaissant de façon injustifiée un usage établi relatif au fonctionnement du CHS, le directeur de l'usine a commis une infraction aux règles édictées pour le bon fonctionnement de l'institution.

L'article L. 263-2 punit en effet de peines correctionnelles les chefs d'établissement qui méconnaissent les dispositions réglementaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs (art. L. 231-2 3è).

Arrêt de la Cour de cassation (ch. crim.) du 15 janvier 1980

(...) *Attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué et de celles du jugement qu'il confirme dans toutes ses dispositions qu'au début de l'année 1976, la société Vallourec qui exploitait à Montbard un établissement industriel dont Mériaux était le directeur a créé un atelier de fabrication de tubes métalliques dans la ville voisine des Laumes; qu'il a été admis par la direction que les représentants du personnel de l'usine de Montbard avaient qualité pour représenter les salariés du nouvel atelier qui n'avait pas encore acquis son autonomie;*

Que le 21 octobre 1976, deux membres du comité d'hygiène et de sécurité de ladite usine, Philipot lequel avait vainement réclamé la constitution d'une commis-

sion de sécurité à l'atelier des Laumes lors de réunion du comité d'établissement dont il était également le secrétaire, et Baudot, autre représentant du personnel, se sont rendus à cet atelier après s'être fait délivrer un bon de délégation par leur chef de service;

Que le 25 novembre suivant, la direction de l'usine de Montbard a adressé aux susnommés une lettre leur annonçant que les heures consacrées à leur intervention à l'atelier des Laumes ne seraient pas payées;

Attendu qu'étant prévenu en cet état d'infractions aux dispositions réglementaires relatives aux comités d'hygiène et de sécurité, Mériaux a sollicité sa relaxe en faisant essentiellement valoir que le déplacement effectué par Philipot et Baudot n'entraînait pas dans le cadre des missions individuelles confiées par lesdits comités à certains de leurs membres en application de l'article R. 231-8 du code du travail et ne se justifiait pas davantage par la crainte d'un danger imminent comme le prévoit l'article R. 231-7 du même code;

Attendu que pour retenir Mériaux dans les liens de la prévention la cour d'appel, après avoir constaté que les deux représentants du personnel en cause avaient régulièrement informé la direction de leur déplacement et des résultats de leur visite, se fonde sur le motif que dans l'usine de Montbard les conditions d'exercice des fonctions des membres du comité d'hygiène et de sécurité se trouvaient régies par un usage dont l'existence était notamment attestée par un procès-verbal de réunion en date du 10 septembre 1976, usage selon lequel en cas de nécessité, notion qui, précise l'arrêt, ne devait pas être confondue avec celle de danger imminent, les membres du comité pouvaient effectuer les missions individuelles, qu'observant ensuite que l'intervention litigieuse avait reçu l'approbation du médecin du travail et qu'elle s'était révélée nécessaire du fait de « l'apparition de problèmes importants d'hygiène et de sécurité » dont un certain nombre ont pu être de ce fait immédiatement réglés, et de « l'inertie de la direction » à cet égard, la cour conclut que la retenue de salaire effectuée au détriment de Philipot et Baudot était constitutive de l'infraction reprochée;

Attendu qu'en l'état de ces constatations de fait et de ces énonciations souverainement déduites des éléments de conviction soumis à la libre discussion des parties, la cour d'appel a pu, sans encourir les griefs du moyen, faire application au prévenu de la disposition de l'article L. 263-2 du code du travail qui punit de peines correctionnelles les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, auront enfreint notamment les textes concernant les comités d'hygiène et de sécurité; qu'en effet, aux termes de l'article L. 434-8 du code du travail les dispositions légales et réglementaires régissant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise ou d'établissement, et, en particulier, de leurs commissions dont fait partie le comité d'hygiène et de sécurité ne font pas obstacle aux dispositions résultant d'accords collectifs ou d'usages; que dès lors la violation injustifiée d'un usage établi a pu être retenue, en l'espèce, au regard de ce dernier texte, comme constitutive d'une infraction aux règles édictées pour le bon fonctionnement de l'institution;

*D'où il suit que le moyen doit être écarté;
Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme;
Rejette le pourvoi (...)*

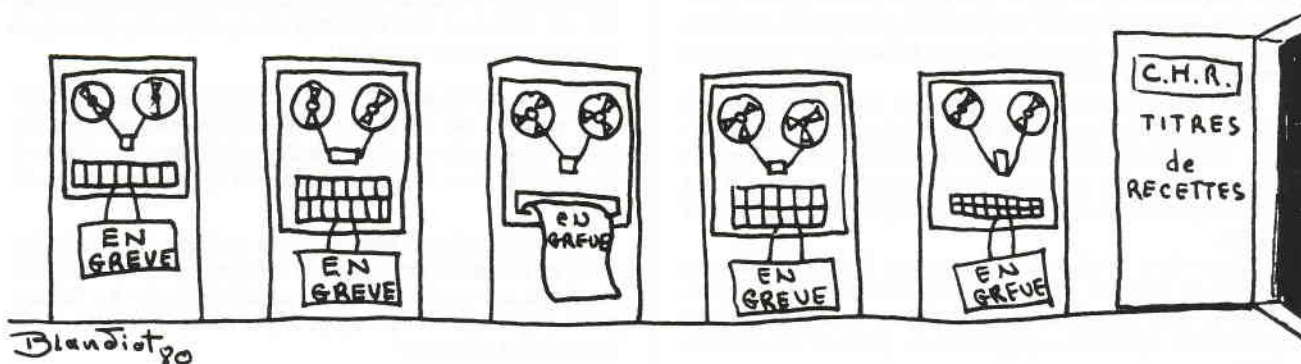
T

Secteur public.

La grève du personnel d'un service informatique d'un hôpital ne traitant aucune information médicale n'est pas de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes, à la continuité des soins ou à la conservation des installations.

Par suite l'interdiction de faire grève faite à ce personnel est illégale.

Tribunal administratif de Rennes 20 Février 1980
Bilhant, L'Hour et syndicat CFDT



LES LIMITES DU POUVOIR DE DESIGNATION

Partant d'une interprétation restrictive de la circulaire 286 du 17 mars 1978 du ministère de la santé relative aux conditions d'emploi des personnels spécialisés des centres régionaux d'informatique hospitalière, la direction du centre hospitalier régional de Brest tente d'octobre 1978 à février 1979 d'imposer au personnel informatique un reclassement nettement défavorable.

Des discussions s'engagent entre le syndicat CFDT et la direction. Devant le refus de cette dernière de prendre en compte les revendications du personnel, le syndicat CFDT appelle à une grève qui durera cinq jours. La détermination des travailleurs est telle que satisfaction leur est donnée dans une très large mesure.

Cependant, insatisfaite d'avoir été contrainte de céder, la direction hospitalière décide alors, par simple mesure de représaille, de supprimer au personnel contractuel informatique l'indemnité de sujétion spéciale, dite «des treize heures», qui avait été étendue par arrêté du 6 septembre 1978 du ministre de la santé à l'ensemble de la France après un conflit d'ampleur nationale. Cette prime n'était auparavant attribuée qu'aux travailleurs et travailleuses de la région Ile de France.

Ce retrait brutal de la prime détruisait pour le personnel contractuel informatique une partie des avantages acquis par la lutte.

Le personnel du centre régional d'informatique hospitalière décide en conséquence un nouveau mouvement de grève pour le 28 mars 1979.

Des sanctions pour fait de grève.

Deux travailleurs du centre, militants de la CFDT qui appelait à la grève, reçoivent du directeur une mise en demeure les enjoignant «d'avoir à assurer leurs fonctions le 28 mars par nécessité absolue de service.»

Nos deux camarades considérant que le seul objectif de la direction est d'entraver leur action revendicative, que les conditions dans lesquelles peut s'exercer le pouvoir de désignation ne sont pas remplies, décident d'observer malgré tout l'arrêt de travail du 28 mars.

Un blâme et un avertissement avec menace de licenciement leur sont respectivement infligés pour «manquement grave à leurs obligations professionnelles». Un recours gracieux est alors formé que l'administration rejette. Nos camarades et leur syndicat décident en conséquence de saisir le juge administratif d'une demande d'annulation portant à la fois sur la mesure de désignation et sur les sanctions dont ils ont fait l'objet.

Le tribunal administratif de Rennes, dont la décision est publiée ci-après leur a donné entière satisfaction. D'une part il a déclaré recevable l'intervention du syndicat et d'autre part il a annulé les mesures de désignation et les sanctions consécutives au refus des camarades de répondre à cette désignation.

Les conditions du pouvoir de désignation

Une circulaire du ministre des affaires sociales de l'époque Jean-Marcel Jeanneney fixe pour le secteur hospitalier «les mesures à prendre en cas de grève du personnel d'un établissement d'hospitalisation de soins ou de cure public», circulaire 365 du 26 mai 1967. Cette circulaire tirant les conséquences de l'arrêt Dehaene⁽¹⁾ prévoit que «la liste des emplois indispensables à la sécurité physique des personnes, à la continuité des soins dispensés et des services hôteliers fournis aux hospitalisés et à la conservation des installations et du matériel» devra être établie par l'autorité responsable de l'organisation du service.

« Par note de service affichée sur les lieux de travail et notifiée aux organisations syndicales qui auront déposé le préavis de grève, l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'interdiction qui leur est ainsi faite d'exercer leur droit de grève en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent. »

« Les agents intéressés devront, en outre, être avertis par une lettre individuelle de l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'interdiction qui leur est ainsi faite d'exercer leur droit de grève en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent. »

On peut s'étonner de voir, qu'une fois encore, l'administration utilise la voie de la circulaire pour «réglementer» l'exercice d'une liberté constitutionnelle, échappant ainsi au contrôle des organismes paritaires prévus à cet effet et à celui des formations administratives du Conseil d'Etat.

Cependant la circulaire Jeanneney fixe à la fois des limites au pouvoir de désignation des autorités hospitalières et une procédure d'information préalable des organisations syndicales appelant à la grève et des travailleurs.

Les travailleurs susceptibles d'être désignés le sont en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent. Le tribunal administratif de Rennes retenant ce seul moyen de recours a considéré à juste titre que nos camarades chargés de la mise en oeuvre d'un programme informatique destiné à l'exploitation des titres de recettes du CHR de Brest pouvaient exercer leur droit de grève «sans porter atteinte à la sécurité physique des personnes, à la continuité des soins ou à la conservation des installations.» La désignation est donc enfermée dans un certain nombre de conditions que les syndicats doivent faire respecter par les différentes administrations trop enclines à utiliser ce moyen pour briser les conflits.

Si l'exercice de la grève dans le secteur public est réglementé, s'il doit être précédé d'un préavis de cinq jours francs déposé par le syndicat, c'est aussi pour permettre aux administrations d'ouvrir des négociations sérieuses sur les revendications à l'origine du conflit.

Jugement du tribunal administratif de Rennes du 20 février 1980

(...) Sur les requêtes en intervention du syndicat CFDT : Considérant que le dit syndicat a intérêt à la solution du litige; que, par suite, son intervention est recevable;

(1) Voir Action Juridique N° 3 - T. La grève dans les services publics.

Sur les conclusions de MM. Bilhant et L'Hour tendant à l'annulation de deux décisions en date du 27 mars 1979 du directeur général du centre hospitalier régional de Brest les mettant en demeure, l'un et l'autre, d'assurer leur service le 28 mars 1979, jour de grève décidé par le syndicat CFDT :

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête :

Considérant qu'il résulte de l'instruction que les requérants étaient l'un et l'autre chargés de la mise en oeuvre d'un programme informatique dit SIGMA destiné notamment à l'exploitation des titres de recettes du CHR de Brest et de la plupart des établissements hospitaliers du département; qu'il s'agit en l'espèce d'un service informatique ne traitant aucune information médicale et dont l'interruption momentanée de fonctionnement n'est pas de nature à porter atteinte à la sécurité physique des personnes, à la continuité des soins ou à la conservation des installations; que, par suite, l'autorité administrative a excédé ses pouvoirs en mettant les intéressés en demeure par nécessité de service d'assurer leurs fonctions un jour de grève;

Sur les conclusions tendant à l'annulation d'une décision en date du 26 avril 1979 du directeur général du centre hospitalier régional de Brest infligeant un blâme à M. Bilhant pour refus de déférer à la mise en demeure susvisée:

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que ladite mise en demeure est entachée d'illégalité; qu'ainsi l'intéressé n'a pas commis une faute disciplinaire en faisant grève dans ces conditions; que, par suite, il y a lieu d'annuler ladite décision;

Sur les conclusions tendant à l'annulation d'une lettre en date du 31 mars 1979 du directeur général du centre hospitalier régional de Brest informant M. L'Hour que tout manquement à ses obligations entraînerait l'application de l'article 9 de son contrat relatif au licenciement :

Sur la recevabilité :

Considérant qu'un tel avertissement est de nature à causer au requérant un préjudice moral; que, par suite, il est recevable à en poursuivre l'annulation;

Sur la légalité de ladite lettre :

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la mise en demeure est entachée d'illégalité; qu'ainsi l'intéressé n'a pas commis une faute disciplinaire en faisant grève dans ces conditions; que, par suite, il y a lieu d'annuler ladite décision;

Décide :

Article 1er - La requête en intervention de la section syndicale CFDT du centre hospitalier régional de Brest est admise.

Article 2 - Les décisions susvisées en date du 27 mars 1979 du directeur général du centre hospitalier régional de Brest sont annulées.

Article 3 - La décision susvisée en date du 26 avril 1979 du directeur général du CHR de Brest concernant M. Bilhant est annulée.

Article 4 - La lettre en date du 31 mars 1979 du directeur général du CHR de Brest concernant M. L'Hour est annulée (...)



L'action judiciaire qui tend à faire reconnaître à certaines catégories de salariés des droits qui leur sont refusés par les employeurs en raison de leur interprétation restrictive de la convention collective, constitue une demande d'exécution des engagements pris lors de la signature de la convention collective.

Le tribunal de grande instance doit déclarer recevable une telle action, lorsqu'elle est engagée devant lui par l'une des fédérations signataires de la convention collective litigieuse.

Cour de cassation (ch.soc.) 6 décembre 1979
Fédération des syndicats des banques CFDT

Les faits

En 1973, la fédération CFDT des Banques se trouvait en conflit avec l'organisation patronale de sa branche, l'Association Professionnelle des Banques (A.P.B.), sur l'interprétation à donner à différentes dispositions de la convention collective nationale et, en particulier, sur son application aux agents embauchés à titre précaire.

L'A.P.B. se refusait, en effet, à appliquer les garanties prévues par les articles 23 et 30 de cette convention (relatifs à l'insuffisance professionnelle) aux agents débutants et stagiaires. Elle refusait aussi de faire bénéficier des garanties prévues par la convention collective les salariés embauchés pendant la période des vacances. Elle refusait, enfin, de rémunérer les heures supplémentaires accomplies par les gradés et par les cadres pour achever les travaux qu'ils n'avaient pas terminés dans le temps normal du travail, aux motifs qu'elles étaient accomplies librement aux termes de l'article 54 de cette convention collective.

Dans le cadre de cette action, la fédération CFDT avait saisi la commission paritaire nationale, mais celle-ci n'avait pu, en raison de l'opposition des représentants patronaux, réaliser un accord en son sein.

La fédération CFDT tenta alors d'obtenir que ces divergences d'interprétation soient réglées par recours à l'arbitrage. Mais celui-ci fut impossible à mettre en oeuvre, l'A.P.B. se retranchant derrière l'analyse grammaticale des textes pour soutenir qu'il ne pouvait y avoir arbitrage que dans la mesure où les cinq organisations syndicales signataires de la convention collective avaient une position commune sur le recours à un tel arbitrage; la fédération CFDT l'ayant seule demandé, il ne pouvait être donné suite à sa demande.

La procédure

C'est dans ces conditions que la fédération CFDT a été amenée à saisir le tribunal de grande instance de Paris d'une demande d'interprétation des articles litigieux de la convention collective. L'action était dirigée contre l'A.P.B., les autres fédérations signataires de la convention collective ayant été appelées préalablement dans la cause par la fédération CFDT. L'action de celle-ci connut d'abord deux échecs.

Par jugement du 23 mars 1977, le tribunal de grande instance de Paris déclara irrecevable l'action de la fédération CFDT aux motifs que la convention collective avait

organisé une procédure spéciale pour régler les divergences d'interprétation entre organisations signataires, dont il fallait épuiser les différentes étapes (arbitrage, conciliation devant le ministre) avant d'aller devant les tribunaux judiciaires. En l'état, le recours à ceux-ci était prématuré.

Sur appel, l'arrêt rendu par la Cour de Paris le 10 janvier 1978 est encore plus radical : la demande de la fédération CFDT est déclarée irrecevable aux motifs qu'il est interdit aux tribunaux de donner une interprétation sur l'application d'une convention collective en dehors d'un litige déterminé, né actuellement entre un employeur et un salarié.

C'est cet arrêt que la Chambre sociale de la Cour de cassation casse par son arrêt du 6 décembre 1979.

La Cour de cassation déclare recevable l'action de la fédération CFDT.

Cette action dit-elle, tend en effet à faire reconnaître à certaines catégories de salariés bien déterminées des droits qui leur ont été jusque-là refusés par leurs employeurs en raison de leur interprétation restrictive de la convention collective. Pour la Cour de cassation, la fédération CFDT réclame donc l'exécution des engagements que l'A.P.B. aurait pris en appliquant sa signature au bas de la convention collective. Or une telle action est de celle dont tout groupement signataire d'une convention collective dispose pour contraindre les employeurs à l'exécution de leurs engagements (art. L. 135-1 et L. 135-2 du code du travail).

Une décision importante

Les avis des universitaires étaient partagés. Certains juristes (Camerlynck et Lyon-Caen) faisaient valoir le défaut d'intérêt né et actuel d'une telle action. D'autres (Paul Durand, Despax) considéraient que l'intérêt à agir en justice résultait en la circonstance d'une situation préjudiciable aux salariés : l'incertitude existant sur la portée des dispositions de la convention collective, qui interdit une application complète de cette dernière.

Au delà de cet aspect juridique, l'arrêt du 6 décembre 1979 invite à plusieurs réflexions.

Un règlement possible des divergences d'interprétation

L'arrêt devrait tout d'abord contribuer à trouver une solution aux divergences d'interprétation auxquelles donne fréquemment lieu l'application des conventions

collectives. Jusqu'ici les syndicats patronaux pouvaient se cantonner dans une attitude purement négative et attendre qu'un travailleur audacieux prenne le risque d'agir aux prud'hommes contre un des employeurs de la branche, tout en continuant de travailler à son service : c'est peu fréquent.

L'arrêt du 6 décembre 1979 permet aux syndicats ouvriers de débusquer les syndicats patronaux qui se maintiendraient dans cet immobilisme, en les assignant eux-mêmes et directement devant les tribunaux judiciaires.

A cet égard, il ouvre un nouveau terrain à l'action judiciaire du syndicat, celui de l'interprétation de la convention collective signée par lui.

L'arrêt privilégie l'intervention du juge

L'arrêt prend ainsi position sur une question qui a été longuement débattue lors des réunions qui se sont tenues à la fin de l'année 1978 sur les modifications à apporter à la loi de 1950, base du statut juridique des conventions collectives en France.

Deux voies sont en effet possibles pour obtenir un règlement des divergences d'interprétation d'une convention collective. La première consiste à développer le rôle des commissions paritaires d'interprétation créées par les conventions collectives elles-mêmes et à organiser une procédure rapide pour trancher les différends persistants : l'opinion avait été formulée, lors des réunions de 1978, qu'une section particulière de la Commission Supérieure des conventions collectives pourrait jouer ce rôle.

L'autre voie consiste à rechercher une solution judiciaire de ces litiges en facilitant leur règlement par la juridiction étatique. En permettant aux syndicats signataires d'une convention collective de s'adresser directement à la juridiction civile pour connaître l'interprétation à donner aux dispositions contestées d'une convention collective, la Cour de cassation a pris nettement position en faveur de cette seconde solution. On regrettera que la faiblesse du tissu contractuel dans notre pays n'ait pas permis aux signataires des conventions collectives d'organiser des procédures permettant une application complète des textes signés par eux. L'immobilisme patronal dans ce domaine a été lourd de conséquences.

L'éclatement du contentieux des conventions collectives

La position de la Cour de cassation n'est pas, pour autant, entièrement satisfaisante. Elle conduit, en effet, à confier l'interprétation des conventions collectives au tribunal de droit commun, le tribunal de grande instance, chaque fois que le litige n'a pas été soumis aux prud'hommes par un travailleur déterminé.

Cette solution s'impose, car les conseils de prud'hommes ne sont juges que des différends individuels du travail opposant les travailleurs à leurs employeurs. Elle surprend cependant, car elle intervient peu après la loi du 18 janvier 1979 qui a eu pour objet de généraliser les prud'hommes comme juges des relations du travail : l'arrêt du 6 décembre 1979 conduit au contraire à un éclatement du contentieux des conventions collectives entre le conseil de prud'hommes et le tribunal de grande instance.

Comme la CFDT avait cherché à le faire reconnaître au cours des années 1965, une meilleure solution aurait consisté à favoriser la possibilité donnée aux syndicats d'exercer devant les conseils de prud'hommes l'action appartenant à leurs membres.

Ce droit est inscrit dans la loi (article L. 135-6). Mais l'efficacité de cette disposition se trouve limitée par l'obligation faite aux syndicats de préciser le nom des salariés pour lesquels ils agissent (Cass. Soc. 3 mars 1972, B n° 595, p. 541), ce qui les contraint à se situer sur le terrain de différends individuels et non de la seule interprétation de la convention collective. Cette voie reste pourtant celle de l'avenir : elle permet de préserver l'unité du contentieux social sous l'égide des conseils de prud'hommes.

Un dernier mot, enfin. Il est souhaitable que les syndicats ne se précipitent pas sur cet arrêt. Il ne faut pas trop attendre d'une interprétation judiciaire des dispositions d'une convention collective, surtout lorsque celle-ci est remise au tribunal de grande instance, c'est-à-dire à un tribunal composé de juges de carrière, peu au fait de ce qui se passe dans les entreprises. Il ne faut pas oublier non plus que l'interprétation du droit du travail tient toujours compte (même si cela n'est pas dit) du rapport de forces : il ne faut pas abandonner le règlement des litiges aux juges chaque fois qu'une action bien conduite permettrait aux travailleurs d'obtenir directement satisfaction par le jeu de leur propre rapport de forces sur l'employeur.

Arrêt de la Cour de cassation (ch.soc.)
du 6 décembre 1979

(...) Attendu que l'arrêt attaqué a déclaré irrecevable la demande formée par la fédération française des syndicats de banques et d'établissements financiers CFDT, contre l'association française des banques aux motifs essentiels qu'elle tendait à obtenir l'interprétation des articles 1, 23, 30 et 54 de la convention collective nationale de travail du personnel des banques qu'elles avaient signée, le 20 août 1952; que la fonction des tribunaux est de statuer pour mettre fin aux litiges dont ils sont saisis; qu'en l'espèce il n'existe aucune instance opposant un salarié à l'employeur relativement aux stipulations litigieuses, qu'il est seulement demandé à la Cour de donner, dans l'abstrait, d'une manière générale et en prévision de litiges futurs, une interprétation de ces dispositions; que, même si la fédération française avait épuisé tous les degrés de procédure autonome, institués à l'article 14 de la convention pour régler les questions d'interprétation, elle n'en serait pas moins irrecevable à solliciter des tribunaux une interprétation qu'il leur est interdit de donner hors de tout litige particulier, né et actuel;

Attendu cependant que tout groupement signataire d'une convention collective dispose contre les autres groupements liés par elle, d'une action de droit commun pour les contraindre à l'exécution de leurs engagements; qu'en l'espèce, l'action de la fédération française des syndicats de banques et établissements financiers CFDT tendait à voir reconnaître à certaines catégories de salariés bien déterminées des droits qui leur avaient été jusqu'alors refusés par leurs employeurs qui interprétaient restrictivement les dispositions qui les concernaient de la convention collective; qu'elle constituait donc une demande d'exécution des engagements que l'Association française des banques et ses adhérents auraient pris dans les stipulations litigieuses; qu'en la déclarant irrecevable, la cour d'appel a violé les textes susvisés;

Par ces motifs :

Casse et annule l'arrêt rendu entre les parties le 10 janvier 1978, par la cour d'appel de Paris (...)

prud'hommes



Le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes

Le journal officiel du 14 mars 1980 publie un décret n° 80-196 du 10 mars 1980 concernant l'organisation et le fonctionnement des secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes. Les dispositions sont codifiées aux articles R 512-18 à R 512-35 du code du travail (voir encadré). Ce texte ne concerne pas le statut des secrétaires greffiers, qui avait été promis pour la première fois en 1907 et qui a fait l'objet d'un décret n° 79-1071 du 12 décembre 1979 (JO du 13 décembre).

Le décret du 14 mars 1980 est un texte important car il conditionne le fonctionnement correct des secrétariats-greffes des conseils, c'est à dire leur structure permanente. On examinera successivement l'organisation des greffes, le rôle du personnel qui les constituent, leur rapports avec les justiciables et avec les conseillers prud'hommes.

ORGANISATION DU SECRETARIAT-GREFFE

Chaque conseil de prud'hommes comporte un secrétariat greffe (art. R 512-18). C'est en effet indispensable au fonctionnement administratif quotidien de la juridiction: accueil des justiciables, tenue des dossiers et des registres, convocation des parties à l'audience, assistance des conseillers prud'hommes, mise en forme et notification des jugements, délivrance des copies, etc.

Le décret distingue les différentes catégories de personnel qui peuvent constituer le secrétariat-greffe: greffier en chef, greffier en chef adjoint, chef de service, secrétaire greffier, personnel des catégories C et D (1) et le cas échéant auxiliaires et vacataires. Toutes ces catégories ne se retrouvent pas nécessairement dans chaque conseil de prud'hommes. Ainsi un seul greffier en chef peut être chargé de la direction de secrétariats-greffes de plusieurs conseils (art. R 512-20).

C'est le premier président de la cour d'appel qui fixe, après avis du président du conseil de prud'hommes, les jours et heures d'ouverture au public du secrétariat-greffe (art. R 512-19). Mais on ne peut admettre dans ce domaine une décision autoritaire. Il y a donc lieu de discuter de cette question en assemblée générale, par exemple à l'occasion de l'établissement du règlement intérieur. Ainsi le président du conseil de prud'hommes pourra donner au premier président de la cour d'appel un avis éclairé, préalablement discuté par l'ensemble des conseillers.

Le texte ne prévoit pas que sur ce point les organisations syndicales soient consultées, mais rien n'empêche le président de le faire car, à l'évidence, celles-ci peuvent donner un avis éclairé.

LES FONCTIONS DU SECRETARIAT-GREFFE

Aux termes de l'article R 512-20 le greffier en chef dirige les services administratifs de la juridiction et assume la responsabilité de leur fonctionnement sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes. L'article R 512-21 précise qu'il administre le personnel, le répartit et l'affecte dans les différents services du conseil.

1) Préparation du budget - gestion des crédits

Le greffier en chef prépare chaque année le projet de budget de la juridiction. Il le soumet au président et au vice-président du conseil (art. R 512-22). Il s'agit là d'une question importante puisque le budget recouvre toutes les dépenses de personnel et de fonctionnement des conseils qui sont désormais à la charge de l'Etat (art. L 51-10-1). Il s'agit notamment:

- des frais d'entretien des locaux;
- des vacations versées aux conseillers;
- des frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau;
- des frais de déplacement des conseillers.

Il est évident que ce projet de budget doit être discuté en assemblée générale et faire l'objet d'un vote.

Le décret précise que le greffier en chef gère les crédits alloués à la juridiction et assure notamment l'acquisition, la conservation et le renouvellement du matériel, du mobilier, des revues et ouvrages de la bibliothèque. Il ne s'agit pas là de questions mineures ou neutres. Là encore les conseillers prud'hommes doivent fixer les orientations, voire donner des directives précises comme par exemple en ce qui concerne la constitution et la mise à jour de la documentation.

L'article R 512-35 précise enfin que les greffiers en chef tiennent la comptabilité administrative des dépenses de fonctionnement énoncées à l'article L 51-10-2.

(1) Il s'agit du personnel dit « d'exécution »

2) Assistance des conseillers prud'hommes

«Le greffier en chef tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres: il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes; il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience; il met en forme les décisions» (art. R 512-24).

La fonction du greffier dans ce domaine est fondamentale. C'est lui qui «tient la plume», c'est à dire que c'est lui qui tout au long de la procédure, au cours des différentes audiences, tient à jour le dossier et **prend des notes**. Ces notes constituent le «plumitif» de l'audience (2). Elles seront d'une grande utilité aux conseillers prud'hommes pendant tout le procès et au moment du délibéré.

A l'audience de conciliation

Il est important de se rappeler que le procès commence dès la conciliation (art. R 516-12). C'est donc dès l'audience de conciliation qu'à la demande du travailleur ou du patron (ou de leurs avocats) le greffier doit prendre note de telle ou telle déclaration qui vient d'être faite par l'une ou l'autre des parties (3). Les conseillers prud'hommes disposent de la même possibilité, ce qui ne les dispense pas de prendre eux-mêmes des notes qui leur serviront au cours des audiences ultérieures et au moment du délibéré.

Le fait que le greffier prenne ainsi acte des propos échangés au cours de l'audience est important car les déclarations ainsi consignées par écrit pourront être utilisées par les conseillers dans la suite de la procédure.

On sait par ailleurs la place relativement plus importante accordée aux faits par rapport aux règles juridiques, dans la stratégie judiciaire de la CFDT (4). D'où la nécessité de faire apparaître les faits dès la conciliation. Il faut par exemple s'efforcer de fixer et de faire préciser dès ce moment les circonstances et les motifs du licenciement, et de les faire noter par le greffier.

Quelle que soit l'issue de la procédure de conciliation un procès-verbal est établi par le greffier. En cas de conciliation totale ou partielle le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu (art. R 516-14).

A défaut de conciliation totale les points contestés sont consignés au procès-verbal (art. R 516-15).

A l'audience du jugement

Le greffier appelle les parties. Comme à l'audience de conciliation il prend des notes. La même nécessité de faire consigner par écrit tel ou tel propos de l'une ou l'autre partie s'impose également (5).

Il est évident que le greffier n'a pas à intervenir dans le débat.

A l'issue des débats, et si la décision n'est pas rendue sur le champ, un bulletin rappelant la date du prononcé du jugement est remis aux parties par le greffier (art. R 516-29).

(2) Elles doivent être consignées à notre avis sur un registre et non sur des feuilles volantes.

(3) On dit qu'il doit «acter», c'est à dire noter (prendre acte)

(4) Voir Action juridique numéro 4 p. 5 et numéro 11 p. 3

(5) C'est encore le greffier qui consigne par écrit les déclarations des témoins.

Le délibéré

La pratique s'était instaurée dans nombre de conseils de prud'hommes que le greffier (le secrétaire, avant la réforme) participe au délibéré. Cette pratique n'est pas en accord avec les dispositions de l'article 447 du nouveau code de procédure civile aux termes duquel ce sont les juges qui délibèrent, ce qui exclut la présence du greffier.

Ce qui est plus grave, c'est la participation active (intervention, opinion donnée sur l'affaire ou sur la jurisprudence) du greffier dans le délibéré que l'on pouvait constater çà et là.

Il est important que sur ce point les pratiques soient redressées. Ce sont les conseillers prud'hommes qui ont seuls à discuter du dossier, au cours du délibéré, et à prendre la décision.

La rédaction du jugement

Là encore une pratique ambiguë s'était instaurée dans beaucoup de conseils qui consistait, une fois le sens de la décision arrêté par les conseillers, à abandonner au greffier la rédaction du jugement.

Cette pratique n'est pas compatible avec la responsabilité de juger, c'est à dire de rendre une décision motivée, donnée par la loi aux conseillers prud'hommes. Elle ne l'est pas non plus avec une vision syndicale de leur rôle. Si on admet que les conseillers prud'hommes ouvriers doivent saisir le problème de droit à partir des faits et non à partir des règles juridiques ou de la jurisprudence, la description de ces faits, de la réalité vécue par le travailleur telle qu'elle a pu transparaître à l'audience revêt une importance capitale et doit apparaître dans le jugement. Ce sont à l'évidence les conseillers prud'hommes eux-mêmes qui sont les mieux placés pour mener à bien ce travail. En tant que juges du fond, ils ont d'ailleurs une certaine liberté dans ce domaine vis à vis de la hiérarchie judiciaire. Ainsi, par rapport à la Cour de cassation ils sont souverains dans la constatation qu'ils font des faits.

L'article R 512-24 précise que le greffier «met en forme les décisions». Compte tenu des remarques que l'on vient de faire cela signifie, à notre sens, qu'il ne lui revient pas de régider la décision elle-même, y compris la relation des faits. Par contre le greffier peut retracer les éléments de la procédure: identité et demande des parties, date des différentes audiences, date d'exécution des mesures d'instruction, etc.

A la vérité secrétaires-greffes et conseillers prud'hommes doivent chacun assumer leurs responsabilités propres, mais sans que soit exclue une collaboration mutuelle et bénéfique pour tous.

Tenue des archives, délivrance des copies

Aux termes de l'article R 512-25 «le greffier en chef est dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies».

Les minutes sont les originaux des jugements rendus par le conseil et conservés au greffe. L'expédition est le jugement revêtu de la formule exécutoire et notifié aux parties (on parle aussi de «grosse»). Par ailleurs quiconque peut obtenir auprès du greffe une simple copie de jugement.



Rapport sur l'état de la juridiction

«Le greffier en chef établit l'état de l'activité de la juridiction selon la périodicité et le modèle fixés par le garde des sceaux, ministre de la justice. Cet état est adressé avec, s'il y a lieu, les observations du président et du vice-président, au ministre de la justice, sous couverts des chefs de la cour d'appel» (art. R 512-26).

La périodicité et le modèle prévus par cet article n'ont pas encore été fixés. L'envoi d'un tel rapport devra être nécessairement précédé d'une discussion en assemblée générale, par exemple chaque année. Cette réunion devra permettre de faire le point sur le volume des affaires traitées, celles qui sont en attente d'être jugées, les délais nécessaires pour le jugement des affaires, ainsi que sur les difficultés rencontrées dans le fonctionnement de la juridiction. Ainsi des solutions pourraient apparaître (par exemple audiences supplémentaires) ou des vœux formulés (augmentations du nombre de conseillers) pour surmonter les difficultés.

LES RAPPORTS AVEC LES JUSTICIABLES

On ne peut ici envisager l'ensemble de ces rapports, mais simplement mettre l'accent sur quelques points.

L'accueil au public

L'article R 512-23 précise que le greffier en chef organise l'accueil du public. Il s'agit de permettre aux justiciables de faire inscrire leur affaire. Les heures d'ouverture du greffe doivent donc être fixées en conséquences (voir supra).

A l'occasion de cette inscription des renseignements peuvent être donnés aux travailleurs. Il ne peut s'agir d'une consultation juridique mais d'indications sur le déroulement de la procédure et les délais, les pièces essentielles à fournir etc...

La convocation des parties

Pour la conciliation: le greffe avise le travailleur demandeur de la date et de l'heure du bureau conciliation soit verbalement lorsqu'il présente sa demande, soit par lettre simple (art. R 516-10). Le patron est lui aussi convoqué par le greffe, mais par lettre recommandée avec

accusé de réception, une copie de cette convocation lui étant également adressée par lettre simple (art. R 516-11).

Pour le jugement: «sur renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement par le bureau de conciliation ou par le conseiller rapporteur, le greffe convoque les parties à l'audience par lettre simple».

Les parties qui étaient présentes en personne devant le bureau de conciliation peuvent aussi être convoquées verbalement par ce bureau avec émargement au procès verbal (art. R 516-26).

La notification des décisions

«Les jugements et décisions du conseil de prud'hommes sont notifiés par le greffe aux parties en cause, au lieu où elles demeurent réellement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissiers de justice» (art. R 516-44).

Cette notification fait courir le délai d'appel (1 mois) ou, le cas échéant, le délai pour former un pourvoi en cassation (2 mois).

Le texte ne donne pas de délai au greffe pour effectuer la notification. A notre avis celle-ci devrait intervenir le jour du prononcé du jugement, et au plus tard dans un délai de huit jours.

LES RAPPORTS AVEC LES CONSEILLERS

On a déjà indiqué que le greffier en chef dirigeait les services administratifs du conseil sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes. On a également indiqué que les principales questions concernant le fonctionnement du greffe devraient être discutées en assemblée générale: préparation du budget, fonctionnement concret du greffe (heures d'ouverture, par exemple), rapport sur l'état de l'activité de la juridiction.

A noter que si l'établissement du tour de rôle selon lequel les conseillers prud'hommes vont être appelés à siéger doit être discuté en assemblée générale, il revient au greffe d'assurer la gestion de ce tour de rôle, c'est à dire de convoquer les conseillers aux audiences auxquelles ils doivent participer.

En cas de difficultés graves et persistantes entre le greffe et les conseillers prud'hommes le premier président de la cour d'appel peut être saisi.

Le secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes

Les textes applicables

Ils résultent pour l'essentiel du décret n° 80-196 du 10 mars 1980 (JO du 14 mars)
dont on trouvera ci-dessous les principales dispositions codifiées

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SECRETARIAT-GREFFE

R. 512-18 : Chaque conseil de prud'hommes comporte un secrétariat-greffe.

R. 512-19 : Le premier président de la cour d'appel fixe, après avis du président du conseil de prud'hommes, les jours et heures d'ouverture au public du secrétariat-greffe.

R. 512-20 : Sous le contrôle du président du conseil

de prud'hommes, le greffier en chef dirige les services administratifs de la juridiction et assume la responsabilité de leur fonctionnement.

Lorsqu'il est chargé de la direction de secrétaires greffes de plusieurs conseils de prud'hommes, il exerce ses fonctions sous le contrôle respectif de chacun des présidents de ces conseils.

R. 512-21 : Le greffier en chef administre le personnel du secrétariat-greffe. Il le répartit et l'affecte dans les différents services du conseil.

R. 512-22 : Le greffier en chef prépare chaque année et soumet au président et au vice-président le budget de la juridiction.

Il gère les crédits alloués à la juridiction et assure notamment l'acquisition, la conservation et le renouvellement du matériel, du mobilier, des revues et ouvrages de la bibliothèque. Il surveille l'entretien des locaux.

R.512-23 : Le greffier en chef organise l'accueil du public.

R.512-24 : Le greffier en chef tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres; il dresse les actes, notes et procès verbaux prévus par les codes; il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience; il met en forme les décisions.

R.512-25 : Le greffier en chef est dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation.

Il délivre les expéditions et les copies.

L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui.

R.512-26 : Le greffier en chef établit l'état de l'activité de la juridiction selon la périodicité et le modèle fixés par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Cet état est adressé avec, s'il y a lieu, les observations du président et du vice-président, au ministre de la justice, sous le couvert des chefs de la cour d'appel.

R.512-27 : Selon les besoins du service, le greffier en chef peut désigner sous sa responsabilité un ou plusieurs agents du secrétariat-greffe pour exercer partie des fonctions qui lui sont attribuées aux articles précédents.

R. 512-28 : Lorsque l'emploi de greffier en chef est vacant ou lorsque le greffier en chef est empêché ou absent, la suppléance ou l'intérim est assuré par le greffier en chef adjoint.

S'il existe plusieurs greffiers en chef adjoints, le greffier en chef, ou s'il ne peut le faire le président de la juridiction, désigne l'un des greffiers en chef adjoints pour assurer la suppléance ou l'intérim.

A défaut de greffier en chef adjoint, un chef de service ou un autre agent du secrétariat-greffe est désigné dans les mêmes conditions.

R.512-29 : Les greffiers en chef adjoints assistent le greffier en chef. Ils peuvent diriger plusieurs services du secrétariat-greffe ou contrôler l'activité de tout ou partie du personnel.

R.512-30 : Les chefs de service de secrétariat-greffe sont placés à la tête d'un ou de plusieurs services. Ils assistent le greffier en chef en l'absence de greffier en chef adjoint.

R.512-31 : Un secrétaire-greffier peut être placé à la tête d'un service lorsque l'importance de celui-ci ne justifie pas que ces fonctions soient confiées à un fonctionnaire appartenant au corps des greffiers en chef.

A titre exceptionnel, un secrétaire-greffier peut également être chargé des fonctions de greffier en chef.

R.512-32 : Les greffiers en chef adjoints, les chefs de service de secrétariat-greffe et les fonctionnaires du corps des secrétaires-greffiers exercent, dans l'affectation qui leur est donnée par le greffier en chef, les attributions confiées à celui-ci par l'article R.512-24.

R.512-33 : Des personnels appartenant aux catégories C et D et, le cas échéant, des auxiliaires et des vacataires, concourent au fonctionnement des différents services des secrétariats-greffes.

Ces personnels peuvent, à titre exceptionnel et après avoir prêté le serment prévu à l'article 34 du décret N° 79-1071 du 12 décembre 1979, être chargés des fonctions énumérées à l'article R.512-24 et de la délivrance des expéditions et copies.

R.512-34 : Selon les besoins du service, les agents des secrétariats-greffe peuvent être délégués dans les services administratifs d'un autre conseil de prud'hommes du ressort de la même cour d'appel.

Cette délégation est prononcée par décision des chefs de cour après consultation du président du conseil de prud'hommes, du vice-président et du greffier en chef. Elle ne peut excéder une durée de deux mois. Toutefois, le garde des sceaux, ministre de la justice, peut la renouveler dans la limite d'une durée totale de huit mois.

Les agents délégués dans une autre juridiction perçoivent des indemnités dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires de leur catégorie par le décret N° 66-619 du 10 août 1966.

R.512-35 : Les greffiers en chef tiennent la comptabilité administrative des dépenses de fonctionnement énoncées à l'article L. 51-10-2 du code du travail.

Ils sont habilités à recevoir les sommes déposées par les parties à l'instance à titre de provision. Ces sommes sont versées dans un compte de dépôt au Trésor.

Une régie de recettes et une régie d'avances peuvent être créées dans chaque juridiction auprès de l'ordonnateur secondaire des dépenses du budget du ministère de la justice en vue de l'encaissement ou du paiement des recettes ou des dépenses énoncées à l'article 9 du décret N° 64-486 du 28 mai 1964.

abonnez-vous

modèle

ACTION **JURIDIQUE**

pour une pratique militante du droit

BULLETIN D'ABONNEMENT

à retourner à l'administration d'«ACTION JURIDIQUE CFDT»
26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom:

Prénom:

Adresse:

..... Code postal

Abonnement annuel: 70 F — Paiement joint ☐ CCP: CFDT 283 24 PARIS
☐ Chèque bancaire: à l'ordre de CFDT

BULLETIN DE COMMANDE DU CLASSEUR ACTION JURIDIQUE à retourner à Montholon-Services - 26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09

Je souhaite recevoir le classeur Action Juridique

NOM Prénom

Adresse

..... Code postal

Paiement joint: 36 F uniquement par chèque à l'ordre de Montholon-Services.

Veuillez établir deux chèques distincts pour l'abonnement et le classeur

Le classeur Action Juridique est aussi disponible
au magasin de Montholon-Services
26, rue de Montholon Paris 9ème
au prix de 22 F 50