

8

ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL. MARS/AVRIL 1979. N°8

dossier

Obligations de réserve et de discrétion des travailleurs du secteur public

L'analyse proposée dans ce dossier* de deux obligations imposées aux travailleurs du secteur public s'efforce de répondre aux objectifs poursuivis par notre organisation dans sa revue «ACTION JURIDIQUE CFDT». C'est pourquoi partant d'une analyse de la situation vécue par les travailleurs du secteur public, inscrite pour partie dans leur position statutaire, ce dossier tente de poser les premiers jalons d'une réflexion sur l'existence d'un «conflit des logiques» (conflit de classes) entre travailleurs du secteur public et Etat-employeur (1).

Il va sans dire qu'il ne s'agit pas ici de tenir un discours sur la nature de l'Etat, ni de s'interroger sur le sens que la CFDT donne à la notion de service public.

Ce dossier se propose simplement de montrer que les obligations imposées aux travailleurs du secteur public résultent de la volonté de l'Etat-employeur d'«intégrer» le travailleur pour s'assurer de son silence et que cette volonté est aujourd'hui inscrite dans l'ordonnance 59-244 du 4 février 1959 portant statut général des fonctionnaires, après l'avoir été, de façon plus explicite encore, dans les textes antérieurs.

Expressément inscrite pour l'une, l'obligation de discrétion professionnelle (article 10 du statut), en filigrane pour l'autre, l'obligation de réserve. Ces deux obligations se complètent car elles poursuivent le même objectif. L'obligation de discrétion professionnelle commande le mutisme du travailleur pour «tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions» (article 10). L'obligation de réserve tend, en particulier, à obtenir du travailleur qu'il ne mette pas en cause dans et hors le service les orientations et choix politiques mis en œuvre par l'administration.

L'examen de vingt-cinq ans de jurisprudence du Conseil d'Etat sur ces deux notions amène à une constatation qui surprend au premier abord: l'inexistence quasi-totale de contentieux sur la notion d'obligation de discrétion professionnelle. Alors que le contentieux sur l'obligation de réserve est abondant. Mais ces deux notions sont-elles si étrangères?

Après avoir situé l'apparition de la notion d'obligation de réserve dans la jurisprudence et dans la loi (I), nous nous attacherons à en rechercher l'origine dans la situation statutaire du travailleur du secteur public (II).

Ceci nous amènera à rapprocher obligation de réserve et obligation de discrétion professionnelle montrant que leur source commune réside dans le principe de la relation hiérarchique.

Ayant brièvement exposé l'analyse que les travailleurs et leurs organisations CFDT font de leur situation statutaire, nous serons amenés à nous interroger, à travers la jurisprudence du Conseil d'Etat, sur l'utilisation de ces obligations pour brider l'expression syndicale (III).

Enfin conviendra-t-il de tracer quelques perspectives.

I - APPARITION DE LA NOTION D'OBLIGATION DE RESERVE

1) Dans la jurisprudence

La notion d'obligation de réserve est une création jurisprudentielle. (Sur le rôle exact du juge dans la «création» de la notion voir infra).

* Ce dossier a été réalisé par Claire Sanchez, en collaboration avec les fédérations de l'UFFA-CFDT.

(1) Cf. Action Juridique CFDT n° 4. La stratégie judiciaire de la CFDT.

Si le Conseil d'Etat semble employer le terme de «réserve» pour la première fois dans un arrêt Terrisse du 31 janvier 1919 (Recueil p. 108) il est vraisemblable qu'il ne fait alors que reprendre une expression lentement dégagée par le Cour de cassation qui exerçait jusqu'en 1883 le pouvoir disciplinaire à l'égard des magistrats (2).

Le répertoire analytique Dalloz de 1891 ne précise-t-il pas dans son paragraphe «discipline judiciaire»: «En matière politique le juge doit soumettre sa conduite à la plus scrupuleuse attention pour éviter tout ce qui pourrait être un manquement à la réserve, à la circonspection et à la dignité que lui impose un ministère exclusif de toute passion»?

Les premières décisions du Conseil d'Etat sont tout à fait laconiques. Ainsi dans l'arrêt Bouzanquet du 11 janvier 1935 le juge administratif se contente d'affirmer «considérant qu'il résulte de la requête que le sieur Bouzanquet a commis les manquements à la réserve qui lui était imposée par la situation où il se trouvait placé en Tunisie... Le sieur Bouzanquet n'était pas fondé à soutenir que ladite décision est entachée d'excès de pouvoir».

Très rapidement l'administration sait utiliser cette nouvelle arme que lui fournit le juge sans qu'apparaisse nécessaire de donner à cette notion une base législative ou réglementaire.

2) Dans la loi

Cependant certains corps, qui ne relèvent pas du statut général de la fonction publique, verront se confirmer pour eux cette obligation nouvelle dans les textes qui les régissent. Il s'agit en particulier des magistrats, des fonctionnaires de police, des membres du Conseil d'Etat et, disent certains, des enseignants du supérieur (3).

Notons que la majorité des corps visés par les dispositions législatives citées ci-dessus — hormis les enseignants du supérieur (voir plus loin) — appartiennent à ce qu'il est convenu d'appeler les appareils répressifs d'Etat: Police et Justice.

L'obligation de réserve est une arme aux mains de l'administration pour l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Or les juristes ont coutume de dire, et avec raison, que l'«obligation de réserve est une notion qui ne se définit pas mais qui s'illustre» (4).

Cette absence de définition en matière d'exercice du pouvoir disciplinaire est préjudiciable aux travailleurs puisque sa mise en œuvre relève de la seule volonté de l'administration et s'exerce sous le contrôle a posteriori du juge de l'excès de pouvoir.

(2) L'obligation de réserve des agents publics. Thèse. Décembre 77. Aix. Michel Reydellet.

(3) Ordonnance 58. 1270 du 22-12-1958 portant loi organique relative au statut de la Magistrature (art. 10), décret du 24-1-1968 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires des services actifs de la police nationale (art. 12), décret 63-787 du 20-07-1963 relatif au statut des membres du Conseil d'Etat (art. 4), loi 68-978 du 12-11-68, (loi d'orientation de l'enseignement supérieur, art. 34).

(4) Cf. «Obligation de réserve et liberté syndicale» Christine Brechon - Moulènes AJDA 1973 p. 339 «Sur l'obligation de réserve» Jean Rivero AJDA 1977 p. 580.

(5) Eléments empruntés à l'analyse de Michel Branciard «La situation des fonctionnaires jusqu'au vote du statut de 1946», Recherche-Formation n° 32 Janvier-Mars 1978 publication du SGEN-CFDT.

II - OBLIGATION DE RESERVE ET DE DISCRETION ET STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

A) La position statutaire et le principe hiérarchique (5)

Depuis la constituante de 1790 qui pose le principe de l'élection, très vite remplacée par la désignation, des «agents de l'Etat», jusqu'au statut de 1946, les fonctionnaires sont conçus comme des serviteurs du gouvernement et de sa politique.

La loi de 1884 sur la constitution des syndicats ne concerne que les salariés du commerce et de l'industrie; elle exclut les agents de la fonction publique. Considérés comme les moyens d'action de l'Etat, on ne pouvait admettre que «les fonctionnaires» aient d'autres intérêts que les siens et en conséquence qu'ils puissent lui présenter des revendications professionnelles.

C'est donc au nom du principe hiérarchique que les syndicats sont proscrits, comme l'est la grève.

Les projets de statut

De nombreux projets de statut ont vu le jour sous forme de proposition de loi.

● Ainsi en 1908 la loi présentée par F. Buisson, J. Reïnach et Violette tend à «définir les garanties accordées aux fonctionnaires en matière de recrutement, d'avancement et de discipline pour compenser les restrictions qu'il pourrait avoir lieu d'apporter à leurs libertés».

● En 1909 nouvelle proposition de loi présentée par Clémenceau. Millerand tente à son tour en 1920 de promouvoir un statut des fonctionnaires mais sans plus de succès que ses prédécesseurs.

● 1937 marque une nouvelle tentative. Et la fédération générale des syndicats chrétiens de fonctionnaires, CFTC, élabore son propre projet de statut qui fera l'objet d'une proposition de loi en 1937. Ce projet de 1937, qui n'aura pas de suite, inspirera largement celui élaboré par la CFTC en 1945 et déposé par G. Tessier sur le bureau de l'Assemblée consultative.

● En 1939, la proposition déposée par J. Bardoux sur le bureau du Sénat manifeste une conception de la fonction publique tout à fait dans la ligne du 19ème siècle. On peut y lire «le fonctionnaire d'un service public n'est donc, ni en fait, ni en droit, le salarié d'une entreprise. Il est délégué dans une fonction. Il est investi d'une charge. Il est le mandataire de l'Etat; il participe à l'autorité. Il sert à la communauté. Il continue la Nation». «Le fonctionnaire a l'obligation, même en dehors de l'exercice de ses fonctions, de s'abstenir de toute action directe ou indirecte et notamment de toute manifestation d'opinion contre l'intégrité de la nation, la forme républicaine du gouvernement et le maintien de l'ordre public, sous peine de révocation immédiate».

● Quant au statut de Vichy du 14 septembre 1941 il affirme d'entrée: «un Etat fort doit disposer d'une administration puissamment ordonnée, ferme dans le devoir... le statut des fonctionnaires procède de cette pensée, de cette volonté, de cette nécessité». En conséquence le fonctionnaire doit «dans le service comme dans la vie privée, éviter tout ce qui serait de nature à compromettre la dignité de la fonction publique» (art. 5). Même en dehors de ses fonctions il doit «s'abstenir de toute activité incompatible soit avec le maintien des institutions existantes, soit avec l'objet même ou les nécessités de service» (article 7).

● Abrogé à la Libération le statut de Vichy sera remplacé par la loi du 19 octobre 1946, «codification» d'une vaste négociation dans laquelle la voix de Thorez eût quelque prépondérance.

Malgré les critiques les socialistes voteront le statut. Mais Pineau déclarera: «le vote du statut est une nécessité absolue... mais nous le considérons comme imparfait et empreint d'un esprit totalitaire qui n'est pas le nôtre».

La 5ème république substituera au statut de 1946 un nouveau statut, celui de 1959, qui ne fera pas l'objet de véritables négociations.

B) De l'article 9 du statut à l'article 12: une modalité d'intégration

Si la notion même d'obligation de réserve n'est pas apparue dans les différents textes qui ont régi les fonctionnaires de 1790 à 1946, si elle n'apparaît pas davantage dans les statuts de 46 et de 59, ce bref rappel historique a au moins le mérite de montrer que si le mot n'est jamais écrit l'exigence de réserve est, elle, omniprésente, jusqu'en 46 au moins.

Le statut actuel

L'ordonnance 59-244 du 4 février 1959 portant statut général des fonctionnaires est muette, quant à elle, sur l'obligation de réserve tout comme l'était le statut de 1946. La question que l'on peut légitimement se poser en conséquence est celle de savoir si l'obligation de réserve trouve encore son origine et son fondement dans le statut actuel ?

Dire en effet que cette obligation est de création jurisprudentielle suffit à marquer sa naissance mais n'explique rien.

L'examen rapide de la situation des fonctionnaires depuis 1790 a permis de voir que les obligations et interdictions (syndicats, grève) dont faisaient l'objet les travailleurs du secteur public trouvaient leur origine dans le principe hiérarchique. Ce principe hiérarchique est posé dans l'article 9 de l'ordonnance 59-244 qui régit actuellement les travailleurs de la fonction publique: «Tout fonctionnaire quelque soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Le fonctionnaire chargé d'assurer la

marque d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée pour cet objet et de l'exécution des ordres qu'il a donnés».

«Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés».

Ce principe emporte comme conséquence «qu'un fonctionnaire ne saurait être dispensé d'exécuter un ordre, quand bien même celui-ci aurait été donné en méconnaissance de ses droits» (CE 21 juillet 1950 Dame Marche).

Exécutant aveugle, le fonctionnaire doit également être muet. C'est l'article suivant qui le précise, en posant ce que l'on appelle «courtoisement» l'obligation de discrétion: «Indépendamment des règles instituées dans le code pénal en matière de secret professionnel tout fonctionnaire est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions» (article 10).

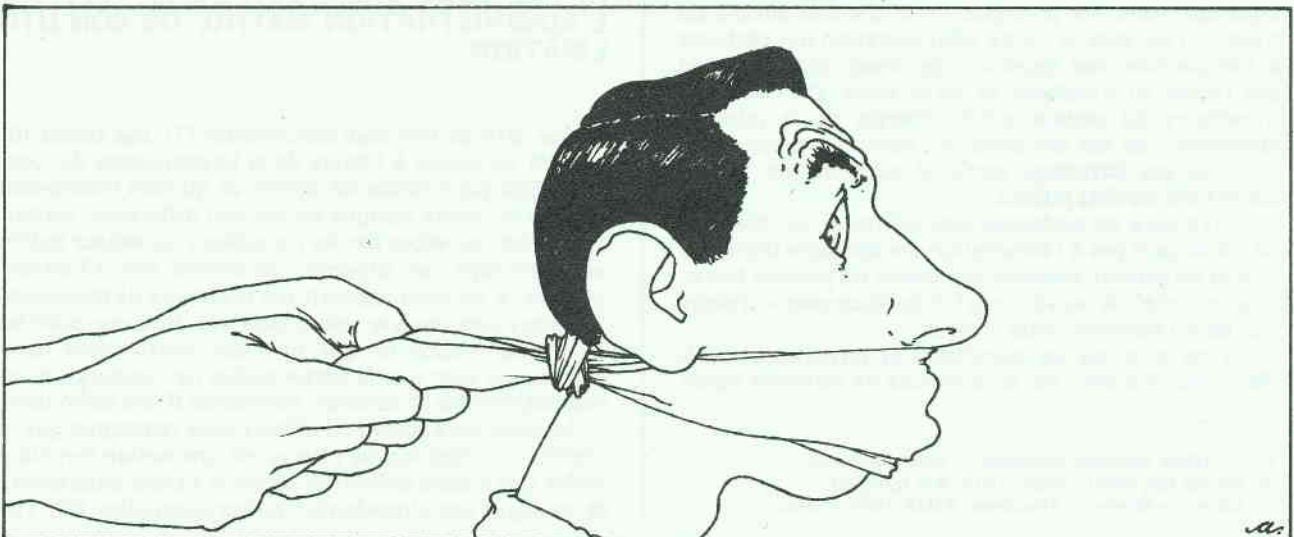
Tenu d'exécuter des ordres avec lesquels il pourrait ne pas être d'accord le fonctionnaire doit se taire et ne révéler «à l'extérieur» aucun fait interne à l'administration. L'obligation de discrétion est, on le voit, étroitement liée au principe hiérarchique.

Pour prix de cette obéissance et de ce silence l'article 12 suivant assure aux fonctionnaires «une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet».

«L'Etat ou la collectivité publique intéressée est tenu de protéger les fonctionnaires contre les menaces, attaques, de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte».

La volonté patronale d'intégration des travailleurs est ici manifeste. Participant à la mise en œuvre des objectifs fixés par l'administration, le «fonctionnaire» doit faire corps avec elle, à la volonté et au pouvoir de laquelle il doit se soumettre. La protection (6) contre les diffamations extérieures n'est que la contrepartie des obligations imposées, obéissance hiérarchique et obligation de discrétion.

(6) Hormis le caractère idéologiquement contestable de cette «protection», la jurisprudence récente du Conseil d'Etat montre à quel point elle est illusoire: CE 24 juin 1977 Dame Deleuze AJDA 1978 p. 689.



Le juge «créateur» de la notion

On voit dès lors que si le discours de l'Etat-patron est moins abrupt qu'au 19^{ème} siècle, les principes directeurs demeurent et sont inscrits dans le statut des fonctionnaires.

Ainsi est-il possible de dire maintenant qu'en «créant» en 1919 la notion d'obligation de réserve le juge ne faisait que satisfaire et mettre en forme la revendication patronale. En effet, tenu par l'article 10 de ne divulguer aucun fait connu dans l'exercice de ses fonctions (obligation de discrétion), le travailleur de la fonction publique gardait un espace de liberté; celui de l'expression de ses opinions dans et hors le service.

Venant en complément de l'obligation de discrétion, l'obligation de réserve vise la liberté de penser du travailleur lui-même. Elle amplifie la relation hiérarchique dans le service et la prolonge en dehors du service afin de ligoter le travailleur et brider sa liberté d'opinion, d'expression, et bien sûr d'action.

Faire sortir le pouvoir hiérarchique de l'entreprise c'est-à-dire finalement faire se poursuivre les obligations que l'employeur considère comme inhérentes au «contrat de travail» en dehors de l'entreprise n'est possible que si l'on considère le travailleur du secteur public comme un «mandataire» de l'Etat et si, en retour, on refuse de lui reconnaître pleinement la qualité de salarié —en particulier dans sa dimension de classe.

Or si tel est le point de vue de l'Etat-employeur, tel n'est point celui des travailleurs eux-mêmes et de leurs organisations CFDT.

C) Deux analyses en présence: apparition du «conflit des logiques»

Le principe qui prévaut dans le fonctionnement de l'administration est le principe hiérarchique. Qui dit principe hiérarchique dit par là même exercice d'un pouvoir hiérarchique. Et l'exercice du pouvoir hiérarchique signifie-t-il autre chose que la présence dans l'administration de deux catégories d'agents. Ceux qui détiennent le pouvoir hiérarchique et les autres. Les agents de l'Etat, l'administration «bloc monolithique» et solidaire sont des notions fausses, qui ont pour objet de masquer la réalité.

La division sociale du travail

Tout comme le secteur privé l'administration est organisée selon les principes de la division sociale du travail. D'un côté la haute administration qui participe à l'élaboration des décisions, des choix (dont ce n'est pas l'objet ici d'analyser ce qu'ils sont). De l'autre les travailleurs du secteur public chargés de la mise en application de ces décisions, à l'élaboration desquelles ils n'ont pas davantage participé que ne l'ont fait les usagers des services publics.

L'existence de catégories intermédiaires qui, bien que ne participant pas à l'élaboration des décisions d'orientation et de gestion, exercent cependant un pouvoir hiérarchique —chef de service, chef d'établissement— n'altère pas, pour l'essentiel, cette analyse.

Ce ne sont pas les travailleurs et travailleuses de la SNCF qui décident de la fermeture de certaines lignes,

non plus ceux et celles des PTT de la fermeture des bureaux de poste. Ce ne sont pas les travailleurs et travailleuses de l'Education qui sont responsables du manque d'établissements, de formation professionnelle. Ce ne sont pas non plus les travailleuses et les travailleurs de la santé qui refusent de pratiquer les interruptions volontaires de grossesse.

Origine des obligations

C'est parce qu'ils ne participent pas à l'élaboration des orientations données au service public et parce qu'ils sont en situation, par leur pratique professionnelle et interprofessionnelle, de remettre en cause des orientations qui leur sont imposées que les travailleurs du secteur public sont soumis aux obligations de discrétion professionnelle et de réserve. C'est pourquoi on peut dire que Monsieur Massenet alors directeur général de l'administration et de la fonction publique n'a pas manqué à l'obligation de réserve en signant dans la presse en septembre 1977 un appel «pour un programme pas commun» car n'étant pas en situation de subordination hiérarchique il ne faisait que manifester sa solidarité gouvernementale.

A l'évidence deux logiques s'affrontent.

La situation des enseignants du supérieur est à cet égard révélatrice. L'article 34 de la loi d'orientation pose les principes suivants: «Les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions de la présente loi, les principes d'objectivité et de tolérance».

Certains juristes se saisissent de la formule «sous les réserves que leur imposent» et veulent voir dans cet article le fondement de l'obligation de réserve dans l'enseignement supérieur.

Mais c'est ignorer le reste de la phrase. Car précisément, s'il est fait appel aux principes «humanistes» d'objectivité et de tolérance c'est bien parce que les enseignants du supérieur échappent à cause «des traditions universitaires et des dispositions de la présente loi» au principe hiérarchique qui fonde l'obligation de réserve.

III - LE JUGE CREATEUR DE LA NOTION, L'ADMINISTRATION MAITRE DE SON UTILISATION

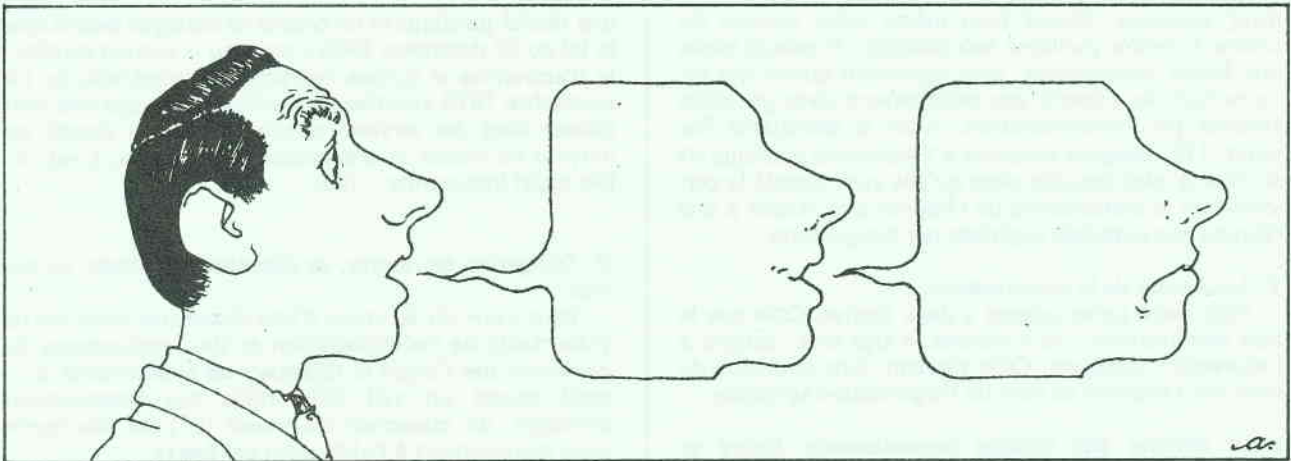
Des articles fort bien documentés (7), des thèses (8) ont été consacrés à l'étude de la jurisprudence du Conseil d'Etat pour tenter de définir ce qu'était l'obligation de réserve. Notre optique est un peu différente. Partant de la situation vécue par les travailleurs du secteur public et examinant les objectifs poursuivis par l'Etat-employeur, il ne nous apparaît pas nécessaire de poursuivre à travers une analyse minutieuse des décisions publiées au Recueil Lebon (et qui, bien que relativement nombreuses, ne sont que la partie visible de l'iceberg), la recherche difficile et combien hasardeuse d'une définition.

La doctrine s'accorde d'ailleurs pour remarquer que la «notion d'obligation de réserve est une notion fonctionnelle» que «toute définition véritable s'avère impossible» et souligne son «imprécision jurisprudentielle» (9). «La

(7) Christine Bréchon-Moulènes, J. Rivero précités.

(8) Michel Reydellet. Thèse. 1977. Aix (précité).

(9) Christine Bréchon - Moulènes, ADJA 1973 p. 340.



fluidité du contenu de l'obligation de réserve constitue indiscutablement une menace pour la liberté des agents publics (10).

Rappelons que c'est l'administration qui exerce son pouvoir répressif sous le contrôle a posteriori du juge administratif. «Si le juge peut sanctionner après coup les abus que la formule lui paraît couvrir, c'est l'administration qui en a le maniement direct». (10)

A - Obligation de réserve et liberté syndicale

En brandissant la menace de sanction pour manquement à l'obligation de réserve l'administration vise bien la liberté d'expression du travailleur. En conséquence elle ne pouvait manquer d'utiliser cette obligation contre le syndicalisme qui est la forme d'expression organisée des travailleurs.

Le doyen Hauriou notait en 1922 «la raison essentielle de l'incompatibilité entre la forme syndicale et le groupement de fonctionnaire, c'est que la forme syndicale est par elle-même, une organisation de lutte qui implique une attitude d'hostilité envers la hiérarchie... ce qui est inadmissible c'est que le principe de la lutte des classes soit posé à l'intérieur de la hiérarchie administrative» (11).

1 - La jurisprudence

La jurisprudence du Conseil d'Etat concernant les syndicalistes depuis l'arrêt Pastré a été assez fluctuante.

● En 1956 le secrétaire général du syndicat national du personnel pénitentiaire CGT, Pastré, proclame au cours d'un congrès sa totale solidarité avec un détenu et ajoute «toute la lie faciste est revenue aux commandes des affaires du pays». Le tribunal administratif de Paris (12) maintient sa révocation considérant la phrase prononcée comme injurieuse pour le gouvernement et considérant de même qu'il «s'érige en juge d'une détention qu'il incombe aux personnels qu'il représente d'assurer».

● La même année Boddaert, secrétaire général du syndicat des personnels CGT du ministère de la reconstruction, qui avait adressé au ministre une lettre de protestation contre une mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un travailleur voit annuler la sanction de suspension qui l'avait frappé. Le Conseil d'Etat (13) considère: «qu'agissant comme secrétaire général d'un syndicat... (la lettre adressée)... n'a pas, dans les termes où elle était rédigée, constituée une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction».

● En 1962 le Conseil d'Etat, sur appel du ministre des PTT, rétablit la sanction de révocation prononcée à l'encontre de Frischmann (14) secrétaire général de la fédération nationale des travailleurs des PTT-CGT.

Frischmann avait signé le 25 janvier 1951 un accord avec son homologue du FDGB allemand pour éviter que les PTT soient «utilisés pour la guerre ou pour la préparation matérielle ou morale à la guerre». Considérant «d'une part que les syndicats ont pour seul rôle la défense des intérêts professionnels communs à leurs membres, d'autre part que l'exercice du droit syndical doit, pour les fonctionnaires et agents publics, se concilier avec le respect de la discipline... le sieur Frischmann... sortait du domaine professionnel imparti aux syndicats. Ce fait était de nature à justifier des sanctions... nonobstant sa qualité de dirigeant d'un syndicat de fonctionnaires».

● Par arrêt du 25 mai 1966 (15) le Conseil d'Etat annule la révocation de Rouve qui «en sa qualité de secrétaire général de la fédération syndicale des personnels de police» avait été révoqué pour «avoir transmis en vue de leur publication dans la presse, des communiqués du bureau fédéral» de sa fédération. Le Conseil d'Etat considère en effet «que ces documents avaient pour objet la défense des intérêts professionnels et... que, dans les termes où ils étaient rédigés, ils n'excédaient pas les limites que les fonctionnaires et leurs organisations syndicales doivent respecter en raison de la réserve à laquelle ils sont tenus à l'égard des autorités publiques».

● Par deux décisions en date du 31 janvier 1975 (16) le Conseil d'Etat confirme cette jurisprudence en annulant l'abaissement de notation dont avaient fait l'objet deux délégués syndicaux, membres du conseil national du Syndicat de la Magistrature.

Il ressort de ces quelques décisions que sont annulées les sanctions dont font l'objet les représentants syndicaux dûment mandatés, quand leur activité entre dans le cadre de la défense des intérêts professionnels stricte-

(10) Rivéro J. AJDA 1977 p. 582.

(11) Note sous Conseil d'Etat 13-1-1922 Boisson S. 1922 III 2, Citée par Christine-Bréchon Moulènes.

(12) T.A. Paris 17 janvier 1956, Pastré. Recueil p. 505.

(13) CE 18 mai 1956, Boddaert. Recueil p. 213.

(14) CE 8 juin 1962, Ministre des PTT c/ Frischmann. Recueil p. 382.

(15) CE 25 mai 1966, Rouve. Recueil p. 361.

(16) CE ASS. 31 janvier 1975, Wolff. Recueil p. 71 et Exertier Recueil p. 75.

ment entendus. Quand bien même cette mission les amène à rendre publique leur position, si celle-ci garde une forme « acceptable », mais également quand leur intervention ne s'inscrit pas parfaitement dans un cadre autorisé par l'administration. Ainsi la demoiselle Putland (17), déléguée syndicale à l'Assistance publique vit sa mise à pied annulée alors qu'elle avait appelé le personnel de la blanchisserie de l'hôpital à se rendre à une réunion non autorisée organisée par des grévistes.

2 - Les limites de la jurisprudence

Mais cette jurisprudence a deux limites. Celle que le juge administratif - tout comme le juge civil - assigne à l'expression syndicale. Celle résidant dans la qualité de celui qui s'exprime au nom de l'organisation syndicale.

a) La défense des intérêts professionnels. Pastré et Frischmann seront sanctionnés, malgré leur qualité, parce que leur action sortait du cadre imparti à la défense des intérêts professionnels tels qu'entendus aussi bien par l'Administration-employeur que par le juge.

Tout comme le fut Mademoiselle Coquand (18) pour avoir « en dehors de ses heures de service distribué des tracts aux employés du centre de chèque postaux de Paris, puis les avoir harangués pour les inciter à participer à une grève dont le caractère politique n'est pas contesté ».

b) Les délégués dûment mandatés. L'arrêt Demoiselle Obrégo (19) marque la deuxième limite de cette jurisprudence. Ayant signé avec un certain nombre de ses camarades « une protestation critiquant la décision prise par le président du tribunal de grande instance de Troyes de décharger des fonctions de juge taxateur le magistrat qui les exerçait précédemment et de les confier à un autre magistrat... la Demoiselle Obrégo, alors même qu'elle aurait agi en tant que membre de la « section syndicale de Troyes du Syndicat de la Magistrature », a manqué à l'obligation de réserve ». (Le juge taxateur déchargé de ses fonctions était très attentif aux montants des honoraires des avoués).

Il est vrai que la section syndicale d'entreprise n'a aucune existence juridique dans la fonction publique. Il est vrai que mademoiselle Obrégo n'était pas secrétaire du Syndicat de la Magistrature. Mais il est non moins vrai que la protestation émise émanait d'un collectif de travailleurs syndiqués scandalisés de voir un de leurs camarades exclu de ses fonctions parce qu'il les accomplissait trop bien.

Cela, le juge administratif n'a pas voulu le savoir refusant de suivre Madame Grévisse dont les conclusions tendaient à la reconnaissance de la section syndicale et à celle de son droit d'expression; car la section « est une réalité vivante. C'est à ce niveau que sont normalement formulées les revendications particulières. Elle devient

une réalité juridique et un organe de dialogue depuis que la loi du 27 décembre 1968 a reconnu la section syndicale d'entreprise et qu'une instruction ministérielle du 14 septembre 1970 autorise la constitution de sections syndicales dans les services publics et leur a donné les moyens de travail et d'expression nécessaires. C'est un fait social important »... (20).

3 - Obligation de réserve, de discrétion et intérêt du service.

Pour avoir dit au cours d'une discussion entre des représentants de l'administration et des représentants du personnel des Forges et Chantiers de Méditerranée qu'il avait donné un avis défavorable aux licenciements envisagés, un inspecteur du travail (21) est sanctionné pour manquement à l'obligation de réserve.

Qu'a-t-il fait sinon révéler « des faits dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ».

L'obligation de discrétion (22) n'est cependant pas invoquée. Pas plus qu'elle ne le fût à l'encontre de Nicole Obrégo et de ses cinq camarades de la section qui ont critiqué, en rendant cette critique semi-publique (23), une mesure de réorganisation interne prise par le président du tribunal de grande instance de Troyes.

L'intérêt du service pour l'administration c'est son « étanchéité ». Et c'est aussi l'intérêt du service qu'invoque l'administration pour refuser de muter, sur sa demande, un travailleur des PTT. Compte tenu des fonctions syndicales de l'intéressé, l'affectation demandée « paraissait susceptible de nuire, en cas de grève, à la bonne marche du service » (24).

B - Quelques perspectives

Pour aussi limitée et formaliste qu'apparaisse la relative protection dont jouissent les représentants syndicaux contre les sanctions pour manquement à l'obligation de réserve et de discrétion, que peut-on attendre du juge administratif ?

Les représentants du personnel du secteur privé et le juge administratif.

Après une longue bataille portée par la CFDT et ayant abouti à l'interdiction de la résolution judiciaire du contrat de travail des représentants du personnel du secteur privé (25), il revient aujourd'hui au juge administratif de se prononcer sur la rupture du contrat de travail des représentants du personnel.

Tirant toutes les conséquences du mandat dont sont investis, dans l'intérêt de tous les travailleurs, les représentants du personnel le juge administratif considère que si licenciement doit être prononcé pour faute « celle-ci doit être d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement » (26); que si le licenciement doit être prononcé pour un motif économique: « Il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès du pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise; qu'en outre pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative à la faculté de retenir les motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité ». Motif d'intérêt général qui, selon nous, peut résider dans le démantèlement de la section syndicale d'entreprise qu'entraînerait le licenciement du délégué.

(17) CE 27 mars 1963 Administration générale de l'Assistance publique c/ Demoiselle Putland, Recueil p. 222.

(18) CE 12 octobre 1956, Delle Coquand, Recueil p. 362.

(19) CE 1er décembre 1972, Delle Obrégo, Recueil p. 771.

(20) Mme Grévisse. Conclusions sous Conseil d'Etat 1-12-72 Delle Obrégo AJDA 1973 p. 33.

(21) Ministre des Affaires sociales c/ Lamare. Recueil p. 628.

(22) Pour une application de cette notion voir Conseil d'Etat 6 mars 1953 Faucheux Recueil p. 125.

(23) Une copie de la lettre de protestation envoyée au président du tribunal de grande instance de Troyes avait été expédiée pour information, au président de la chambre départementale des avoués.

(24) CE 23 décembre 1964, Lefrère. Recueil p. 663.

Le juge administratif exerce donc un contrôle étendu sur ces licenciements, c'est-à-dire un contrôle portant sur la qualification des faits ayant entraîné la mesure de licenciement. Cette jurisprudence, par la clarté des concepts mis en œuvre, s'avère protectrice de la liberté syndicale dans l'entreprise privée (28). Est-il possible de penser qu'une telle jurisprudence s'étende au secteur public ?

Quelques faits nouveaux peuvent y inviter.

2 - Une transposition au secteur public ?

a) La loi du 17 juillet 1978

Le journal officiel du 18 juillet 1978 publiait la loi 78 753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public (29). L'article 1er de ce texte pose le principe suivant : « le droit des administrés à l'information est précisé et garanti par le présent titre en ce qui concerne la liberté d'accès aux documents administratifs de caractère non nominatif... »

A l'évidence la finalité de ce texte plaide en faveur de la transparence de l'administration. Il semble par ailleurs assez proche de la revendication des fédérations des travailleurs du secteur public tendant à une limitation de la discrétion professionnelle aux dossiers individuels ; sauf accord de l'intéressé. Reste aux travailleurs et aux usagers à en obtenir une complète application. (30)

b) L'extension du contrôle en matière disciplinaire

Le 9 juin 1978 le Conseil d'Etat rendait un arrêt (31) novateur en matière de contrôle du juge administratif sur l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'administration.

Jusqu'alors, en matière disciplinaire, le contrôle du juge administratif portait sur l'exactitude matérielle des faits ayant justifié la sanction. Les faits (et non leur gravité) étant établis (32), la sanction (quelle qu'elle soit) était maintenue si ces faits étaient de nature à justifier une sanction, c'est-à-dire s'il s'agissait d'une faute (33).

Mais le juge administratif ne portait aucune appréciation sur le degré de gravité de la sanction par rapport à la faute qui l'avait suscitée. M. Genevois (34) commissaire du gouvernement dans l'affaire Lebon proposa donc au Conseil d'Etat de contrôler, sous l'angle de l'erreur manifeste d'appréciation, l'adaptation des sanctions prononcées à la gravité des fautes commises (35). Il faut souli-

gner que cela revient à « introduire » un contrôle restreint du juge de l'excès de pouvoir dans un domaine qui s'était caractérisé jusqu'ici par une absence de contrôle de sa part.

« Sans se substituer à l'administration (le juge administratif) sera simplement conduit à censurer une décision en cas de disproportion évidente entre une sanction grave et une faute légère ». « La marge d'appréciation discrétionnaire laissée à l'autorité responsable sera réduite mais non supprimée » (34).

En matière d'obligation de réserve et de discrétion professionnelle cette jurisprudence s'appliquera car il s'agit du domaine disciplinaire.

Ce contrôle restreint du juge administratif sur l'adaptation de la sanction à la faute ne l'amènera pas, bien sûr, à satisfaire la revendication des fédérations de l'UFFA-CFDT de suppression de l'obligation de réserve ; mais il l'amènera sans doute à s'interroger mieux sur la situation vécue par les travailleurs du secteur public. En tout état de cause il appartient aux organisations ouvrières, et notamment aux fédérations de l'UFFA-CFDT de faire prendre en compte par le juge administratif leur analyse du rapport salariés/Etat-employeur dans toutes les affaires qu'elle lui soumette.

(25) Chambre mixte 21 juin 1974 Perrier.

(26) CE Ass. 5 mai 1976 Safer d'Auvergne c/Bernette Dr. Soc. 1976 p. 346. Conclusion Dondoux.

(27) CE. 18-2-77 Abellan, Recueil p. 97.

(28) Cf. Syndicalisme-Hebdo n° 1600 du 13-5-76 p. 17 et n° 1645 du 24-3-77 p. 16.

(29) Cf. Action juridique CFDT n° 6 p. 16.

(30) La Commission d'accès aux documents administratifs prévue à l'article 5 de la loi a été créée par le décret 78-1136 du 6-12-78 J.O. du 7-12-78 p. 4094. Pour la saisir, il convient de s'adresser à M. Delzant 72 rue de Varenne 75007 Paris. Tél. : 556 80 46.

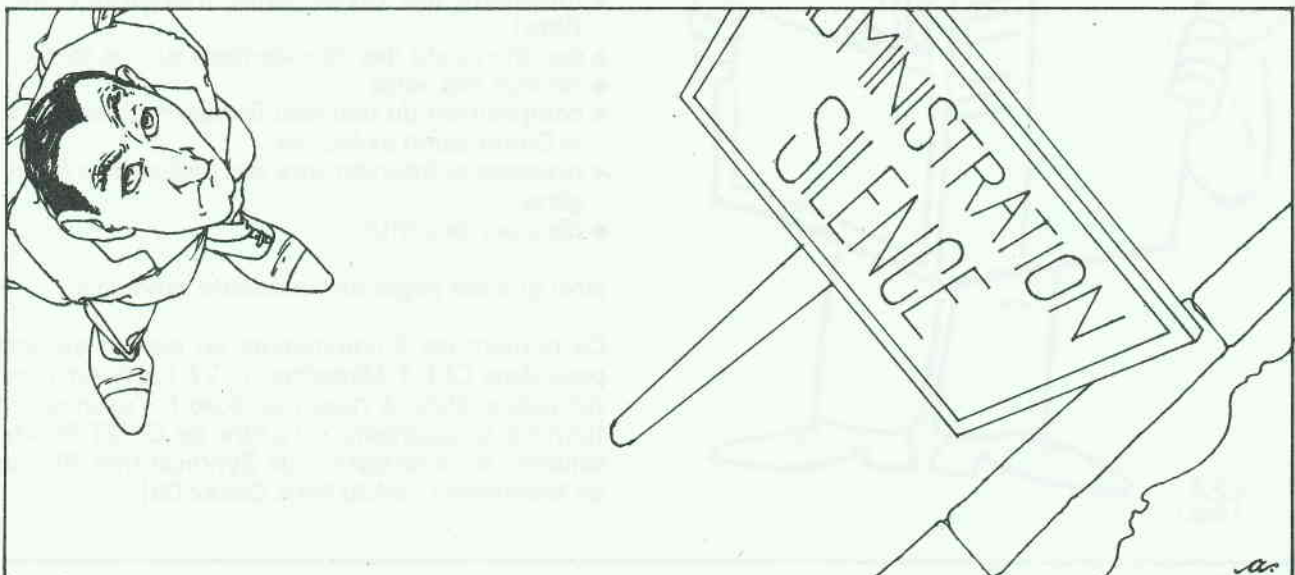
(31) CE 9 juin 1978, Lebon AJDA 1978 p. 576.

(32) CE 14 janvier 1916, Camino. Recueil p. 15 ; 5 juillet 1918, De Noué. Recueil p. 660.

(33) CE 27 janvier 1926, Nguyen Hem Chank. Recueil p. 82, 17 mai 1933, Giraud. Recueil p. 531.

(34) Conclusions de M. Genevois dans l'affaire Lebon AJDA 1978 p. 578.

(35) Il convient de souligner que le tribunal administratif de Toulouse avait procédé à cette extension du contrôle dans son jugement du 8 juillet 1976 dans cette même affaire Lebon.



UNE NOUVELLE BROCHURE CFDT

libertés et répression hors de l'entreprise

Cette brochure CFDT présente l'état du droit dans le domaine des libertés publiques. Elle donne aussi de nombreuses indications aux militants pour leur action quotidienne.

Au sommaire:

- la liberté d'expression: tracts, collages d'affiches, «provocations aux crimes et aux délits», diffamations, droit de réponse;
- la liberté de réunion: réunions publiques et privées, entraves à la liberté de réunion;

- la liberté d'association;
- la liberté de manifestation;
- les opérations de police: police administrative, police judiciaire, flagrant délit, garde à vue;
- l'interpellation sur la voie publique;
- les convocations de la police;
- les convocations du juge d'instruction;
- les perquisitions à domicile ou dans les locaux syndicaux;
- les poursuites.

Prix de la brochure (port compris):

11 F; 90,90 F les dix; 206,95 F les vingt cinq; 389,40 F les cinquante.

Commandes à Montholon-Services:

26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09

syndicalisme

hebdo

«SPECIAL CONGRES»



Le numéro 1757 (du 17 mai) de **Syndicalisme-Hebdo** sera le premier numéro à sortir après le 38ème Congrès confédéral de Brest... il ne faudra pas le manquer! Chaque militant doit l'avoir!

Au sommaire vous trouverez:

- intégralité des textes votés (résolutions, motions)
- compte rendu des interventions sur ces textes
- résultat des votes
- composition du nouveau Bureau national et de la Commission exécutive
- présence et interventions des délégations étrangères
- discours de clôture

ainsi que des pages sur l'actualité syndicale.

Ce numéro est à commander au moyen du bon paru dans CFDT Magazine n° 27 (daté avril) ou sur papier libre, à raison de 6,00 F l'exemplaire (joindre le paiement à l'ordre de CFDT Syndicalisme: Administration de Syndicalisme 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09).

textes et jurisprudences

Le licenciement

n trouvera ci-dessous une synthèse de quelques décisions récentes rendues par la Cour de cassation précisant l'époque à laquelle doivent être appréciés les motifs du licenciement ainsi que la portée de la demande de communication de ceux-ci. Les arrêts cités sont publiés à la suite de cette synthèse.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 juillet 1973, tout licenciement doit désormais reposer sur une cause réelle et sérieuse. Dans les entreprises d'au moins onze salariés et à l'égard des travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté le patron doit, sur la demande écrite du salarié, énoncer la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement (art. L 122-14-2).

La demande de communication des causes du licenciement doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle le travailleur quitte effectivement son emploi. Le patron doit faire connaître ces causes, également par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les dix jours suivant la réception de la demande (art. R 122-3).

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par le patron en ordonnant, au besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L. 122-14-3).

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser la notion de cause réelle et sérieuse de licenciement. Force est de constater que sur ce point sa jurisprudence reste le plus souvent favorable aux employeurs (1). Elle a aussi rendu plusieurs décisions concernant l'époque à laquelle doivent être appréciés les motifs du licenciement ainsi que la portée de la demande de communication de ceux-ci. Voici quelques éléments que l'on peut dégager de cette jurisprudence.

● **La cause réelle et sérieuse du licenciement doit s'apprécier à l'époque du licenciement et non au moment où le fait retenu a été commis** (Cass. Soc. 12 octobre 1977. Sté transports routiers automobiles de marchandises La Vignotte c/Beaucieux. Bull n° 527 p. 420).

Dans cette affaire le patron invoquait à l'encontre d'un chauffeur des retards réitérés sur les chantiers. Mais il s'agissait de faits anciens qui, en réalité étaient connus et tolérés par la direction depuis un an. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, en avait déduit que ces faits avaient été considérés « implicitement comme compatibles avec le maintien du contrat » du moment qu'ils n'avaient pas été sanctionnés, « sauf à revivre par l'effet de nouveaux griefs » ce qui n'était pas le cas.

● **Devant le juge le patron ne peut invoquer d'autres motifs que ceux figurant dans la lettre énonçant les causes réelles et sérieuses du licenciement** (Cass. Soc. 30 novembre 1977 Sté Parcor c/Prohon Bull n° 656 p. 524).

Un employeur invoquait à l'encontre d'un visiteur médical d'une part des « propos offensants » et d'autre part des actes de concurrence déloyale (débauchage de salariés). Ce dernier grief ne figurait pas dans la lettre de communication des motifs du licenciement que le salarié avait demandés et obtenus dans les formes légales. Il n'avait été invoqué pour la première fois que lors d'une mesure d'instruction décidée par le juge statuant en matière prud'homale.

La cour d'appel et la Cour de cassation considèrent que ce reproche n'a pas à être pris en considération puisqu'il ne figurait pas dans la lettre de communication des causes du licenciement. L'arrêt rendu par la Cour de cassation met donc bien en évidence l'intérêt pour les travailleurs licenciés de demander, dans les formes prévues par la loi, communication du motif de leur renvoi.

(1) Voir Syndicalisme Hebdo n° 1705.

● Si le patron ne répond pas à la demande de communication des causes de licenciement, celui-ci est réputé sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 26 octobre 1976 Janousek c/Ets Georges et Cie. Bull n° 521 p. 427).

Cet arrêt donne une portée particulièrement grande à la lettre de communication des motifs, puisque si le patron ne répond pas à la demande du salarié il est automatiquement considéré comme n'ayant aucune cause réelle et sérieuse de licenciement, sans qu'il soit admis ultérieurement devant le juge à s'expliquer (on dit que le licenciement est présumé, de façon irréfragable, non fondé sur une cause réelle et sérieuse).

Ces principes doivent néanmoins être nuancés, à la lumière de deux décisions récentes rendues par la Cour suprême qui visent d'une part l'employeur, d'autre part le juge.

● L'employeur peut faire état, devant le juge, d'autres griefs que ceux qu'il a invoqués dans la lettre de licenciement à partir du moment où le salarié ne lui a pas demandé, dans les formes légales, communication des causes réelles et sérieuses de son licenciement (Cass. Soc. 8 juin 1978 Laiterie coopérative de St Etienne sur Chalon c/Muzy).

On a vu que le silence du patron ne répondant pas à la demande du salarié de lui indiquer le motif du renvoi se retournait contre lui. A l'inverse, le travailleur qui ne fait pas cette demande permet à l'employeur d'invoquer à son encontre des griefs qui, par exemple, ne figurent pas dans la lettre de licenciement.

Ce principe posé par la Cour de cassation doit trouver à notre avis, une limite dans l'obligation qu'a le patron lors de l'entretien préalable au licenciement, d'indiquer les motifs du licenciement envisagé (art. L 122-14). Pour

que la loi soit respectée, il faut en conclure qu'au cours de l'entretien préalable, tous les motifs du licenciement doivent être énoncés, ce qui limite la possibilité ultérieure d'invoquer d'autres griefs. D'où l'intérêt, pour le travailleur menacé de licenciement et son défenseur, de dresser une sorte de procès-verbal de l'entretien, même si ce procès-verbal n'a pas de caractère officiel.

● Le juge peut retenir d'autres faits que ceux invoqués par l'employeur dans les formes légales, non en eux-mêmes, mais dans le cadre plus général de sa mission d'appréciation du caractère réel et sérieux des causes du licenciement (Cass. Soc. 31 mai 1978. Rosset c/Ugine Carbone. Bull n° 411 p. 311).

Dans la lettre de communication des causes du licenciement, l'employeur invoquait à l'encontre de son employé l'établissement d'un faux compte rendu de visite, celle-ci n'ayant jamais été effectuée. Le juge, pour qualifier le motif du renvoi de réel et sérieux relève que cette fausse visite, bien que seule indiquée dans la lettre, n'était pas isolée et qu'ainsi le licenciement était justifié. La Cour de cassation approuve cette décision en relevant que les faits non invoqués dans la lettre de communication des motifs du licenciement pouvaient être retenus par le juge, non en eux-mêmes, mais dans la mesure où ils lui permettaient de former sa conviction.

On peut retenir de cette réflexion que le juge est habilité à replacer dans leur contexte les faits reprochés au travailleur. Cela devrait permettre, en matière de défense prud'homale, de décrire, devant le juge, les conditions dans lesquelles certains faits, vite qualifiés de faute par les patrons, peuvent trouver une explication dans l'organisation du travail ou les conditions de travail et de commandement.

La cause réelle et sérieuse de licenciement doit s'apprécier à l'époque du licenciement et non au moment où le fait retenu a été commis.

**Cour de cassation (Ch. soc.) 12 octobre 1977
Sté La Vignotte c/Beaucieux**

(...) Attendu que la société Transports routiers automobiles de marchandises La Vignotte fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à Beaucieux, chauffeur à son service depuis le 1er juillet 1973 et licencié sans indemnité le 11 août 1975, des indemnités de préavis et de congédiement ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et sans observation de la procédure légale, alors que la cour d'appel, qui a rappelé que l'employeur invoquait pour justifier le congédiement du salarié, d'une part, des retards réitérés sur les chantiers, d'autre part, l'utilisation reconnue par l'intéressé d'un véhicule de la société pour transporter une jeune fille mineure, a omis d'examiner le bien fondé de ce second grief, ne mettant pas ainsi la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle;

Mais attendu qu'après avoir constaté que la société reconnaissant avoir, sans respecter la procédure légale, licencié Beaucieux pour les deux motifs susénoncés, et que, de son côté, ce salarié ne niait pas la matérialité des faits reprochés, du moins jusqu'en mai 1975, alléguant

qu'ils avaient été tolérés par la société et que la cause réelle de son licenciement provenait de son refus d'accomplir plus de 57 heures de travail par semaine, maximum exigible, l'arrêt attaqué observe exactement que la cause réelle et sérieuse doit s'apprécier à l'époque du licenciement et non au moment où le fait retenu a été commis, celui-ci étant considéré implicitement comme compatible avec le maintien du contrat du moment qu'il n'a été suivi d'aucune mesure de renvoi, sauf à revivre par l'effet de nouveaux griefs, ce qui n'est pas le cas;

Qu'appréciant la valeur des éléments de preuve produits par les parties, les juges d'appel, qui ont relevé que le premier des deux griefs invoqués par la société avait été connu d'elle et toléré depuis décembre 1974, donc près d'un an avant le licenciement, ont estimé qu'il n'existait à la date de rupture, aucune cause réelle et sérieuse de licenciement, ce dont il suit que l'autre reproche était peu pertinent;

Par ces motifs:

Rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 15 juin 1976 par la Cour d'appel d'Amiens. (...)

Devant le juge, le patron ne peut invoquer d'autres motifs que ceux figurant dans la lettre énonçant les causes réelles et sérieuses du licenciement.

Cour de cassation (ch. soc.) 30 novembre 1977
Sté Parcor c/Prohon

(...) Attendu que la société Castaigne, ultérieurement dénommée Parcor, a, après l'avoir mis à pied à compter du 5 septembre 1974, licencié sans préavis ni indemnité Prohon, qu'elle avait employé successivement comme visiteur médical et comme directeur commercial puis qui avait géré une de ses filiales jusqu'au 18 juin 1974, en invoquant son refus d'accepter le nouveau poste qu'elle avait décidé de lui confier à partir du 9 juillet et les propos offensants qu'il aurait tenus à l'égard de certains de ses dirigeants; qu'elle lui a reproché, en outre, au cours de la procédure, de s'être livré à des manœuvres tendant à débaucher une partie de son personnel au profit d'une entreprise concurrente qu'il se proposait de créer; que Prohon lui a demandé paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir accueilli cette demande aux motifs, d'une part, que les propos prêtés à Prohon n'étaient pas visés dans la lettre que la direction de la société lui avait adressée le 25 juillet et avaient été allégués sans précision lors de l'entretien préalable du 11 septembre, d'autre part, qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si l'intéressé s'était livré à des entreprises de débauchage du personnel de son employeur et de concurrence déloyale dès lors que ces reproches n'avaient pas été formulés dans la lettre du 8 octobre où la société, en application de l'article L 122-14-2 du code du travail, précisait à Prohon les motifs de son licenciement, alors que, en premier lieu, la cour d'appel ne pouvait écarter le grief sérieux tiré des propos offensants tenus par le salarié et de nature à justifier le licenciement sans répondre aux conclusions de l'employeur qui se prévalait expressément de la déposition d'un témoin, lequel avait formellement déclaré que, lors d'une réunion de travail, à Toulouse, le 19 juillet 1974, Prohon avait évoqué «des indécrottes commises par certaines personnes de la direction générale et, notamment, traité l'un d'elles d'escroc», et alors

qu'il importait peu que le grief d'injures n'ait pas été longuement évoqué lors de l'entretien préalable dans la mesure où ce grief figurait dans la lettre de convocation du 5 septembre, dans la lettre de licenciement du 19 septembre et dans la lettre du 8 octobre précisant les griefs de l'employeur, et alors que, en second lieu, il incombait à la cour d'appel d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, même s'ils n'avaient pas été formulés par écrit lors du licenciement, parce qu'ils n'avaient pas été connus qu'après celui-ci; qu'ainsi, les juges avaient l'obligation de rechercher si, véritablement, Prohon avait, avant son licenciement, commis des actes de concurrence déloyale à l'égard de son employeur;

Mais attendu que les juges du fond ont constaté que, lors de l'entretien préalable du 11 septembre, dont procès-verbal avait été dressé, le président-directeur général de la société n'avait pu, malgré les demandes instantes de Prohon, fournir aucune précision sur les propos prêtés à ce dernier et qu'il en avait été de même des témoins entendus lors de la mesure d'instruction; qu'en outre, c'est seulement à l'occasion de celle-ci que la société avait, pour la première fois, formulé contre lui le grief de concurrence déloyale;

Qu'en l'état de ses constatations, et dès lors que, dans ses conclusions, la société Parcor ne prétendait pas n'avoir connu qu'après le licenciement de Prohon les faits de concurrence déloyale qu'elle lui imputait, la cour d'appel, qui a apprécié la valeur et la portée des éléments de preuve produits par les parties et qui n'était pas tenue de suivre celles-ci dans le détail de leur argumentation, a pu estimer, d'une part, que les fautes reprochées à ce salarié, ou n'étaient pas établies, ou ne pouvaient être valablement prises en considération, d'autre part, que la société, en fondant essentiellement sa décision sur ces fautes, l'avait licencié sans cause réelle et sérieuse; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision; (...)

Si le patron ne répond pas à la demande de communication des causes de licenciement, celui-ci est réputé sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation (ch. soc.) 26 octobre 1976
Janousek c/Ets Georges et Cie

(...) Attendu que Janousek, entré au service de la Société des établissements Georges et Cie, le 4 février 1957 et nommé par la suite directeur technique de l'usine d'Amiens, a été licencié, sans préavis, le 20 septembre 1974; qu'ayant demandé à son employeur, par lettre recommandée du 23 septembre, quelles étaient les causes

de son licenciement immédiat, il n'a obtenu aucune réponse;

Attendu que la cour d'appel, estimant que l'omission par l'employeur de faire connaître les motifs du licenciement, dans les conditions prescrites par la loi du 13 juillet 1973, ne constituait qu'une irrégularité formelle,

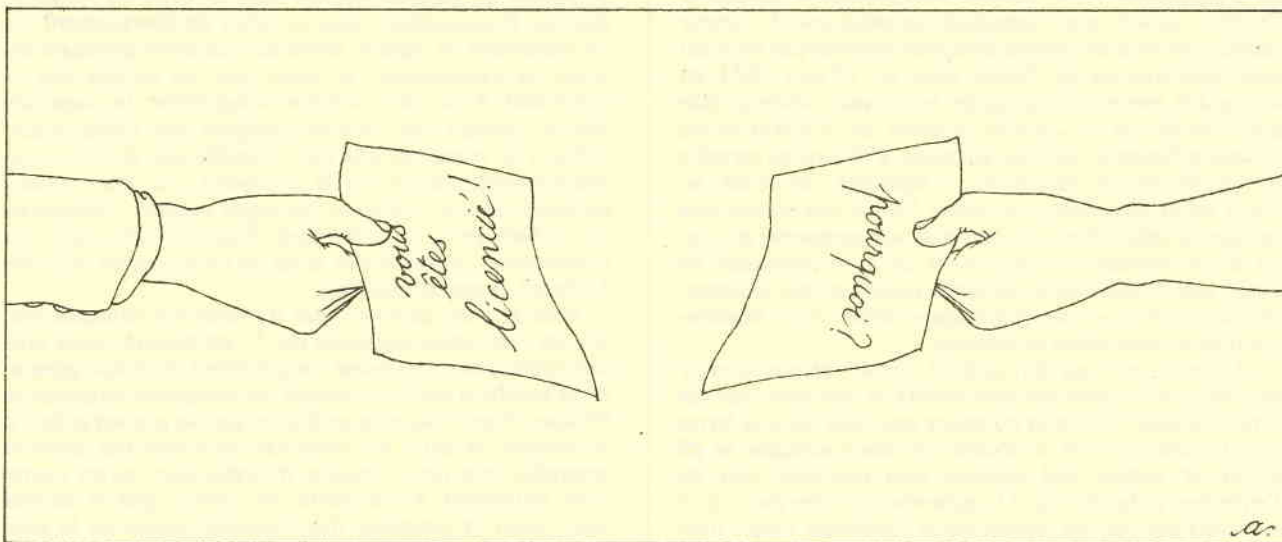
insuffisante à caractériser l'irrégularité au fond du licenciement, et que l'employeur pouvait à tout moment invoquer des causes qu'il n'était pas en mesure ou avait refusé de formuler lors du licenciement, a désigné un expert pour rechercher le bien fondé des motifs invoqués tardivement par lui;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur ne pouvait procéder le 20 septembre 1974 au licenciement qu'en raison de causes réelles et sérieuses existant au moment de sa décision, qu'il avait l'obligation légale de porter celles-ci à la connaissance du salarié si celui-ci en avait

fait la demande dans les délais impartis par la loi et qu'il était réputé de manière irréfutable ne pas en avoir, s'il n'en avait pas énoncé, ce qui n'était pas une simple irrégularité de forme, le juge ne pouvant apprécier le caractère réel et sérieux que de celles qu'il avait invoquées dans les conditions légales;

Par ces motifs, et sans qu'il soit besoin d'examiner le premier moyen.

Casse et annule l'arrêt rendu entre les parties le 11 juin 1975 par la cour d'appel d'Amiens; (...)



L'employeur peut faire état, devant le juge, d'autres griefs que ceux qu'il a invoqués dans la lettre de licenciement à partir du moment où le salarié ne lui a pas demandé, dans les formes légales, communication des causes réelles et sérieuses de son licenciement.

Cour de cassation (ch. soc.) 8 juin 1978
Laiterie coopérative de St Etienne sur Chalaronne c/Muzy

(...) Attendu que Muzy, sous-directeur de la Laiterie coopérative de Saint-Etienne sur Chalaronne a été licencié, ainsi que le directeur et l'ensemble du personnel, le 27 septembre 1973, motif pris de divergences de conception et de nécessité de réorganisation, avec promesse de paiement des indemnités de rupture; que par une autre lettre du 16 novembre 1973 la Coopérative confirmait son licenciement, en ajoutant que le tenant pour responsable de sa situation catastrophique et de sa cessation d'activité, elle ne lui verserait pas les indemnités;

Attendu que pour condamner l'employeur à lui payer les indemnités de rupture et de congés payés l'arrêt attaqué a retenu essentiellement qu'il n'existait pas d'autre notification de licenciement, répondant aux formes requises par l'article L 122-14 du code du travail que celle résultant de la lettre du 27 septembre 1973 et que dès lors la Coopérative n'avait pas la possibilité d'invoquer d'autres motifs que celui tiré des divergences de point de vue entre Muzy et le Conseil d'administration et qui auraient alors caractérisé la faute grave ou

lourde, privative des indemnités réclamées;

Attendu cependant que la Laiterie coopérative reprenant les griefs de sa lettre du 16 novembre 1973 soutenait dans ses conclusions d'appel que Muzy, de connivence avec le directeur, avait entrepris une véritable mise en condition du personnel, et une campagne de subversion contrecarrant systématiquement la politique de la Coopérative, qui avaient abouti à sa désorganisation;

Attendu d'autre part que Muzy n'avait pas demandé que lui soient énoncées les causes réelles et sérieuses du licenciement, en application de l'article L 122-14-2 du code du travail;

Qu'en s'abstenant de rechercher si ces griefs, que l'employeur pouvait invoquer, en l'absence de toute demande du salarié, faite en vertu de l'article L 122-14-2 susvisé, ne constituaient pas des fautes graves ou lourdes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision; (...)

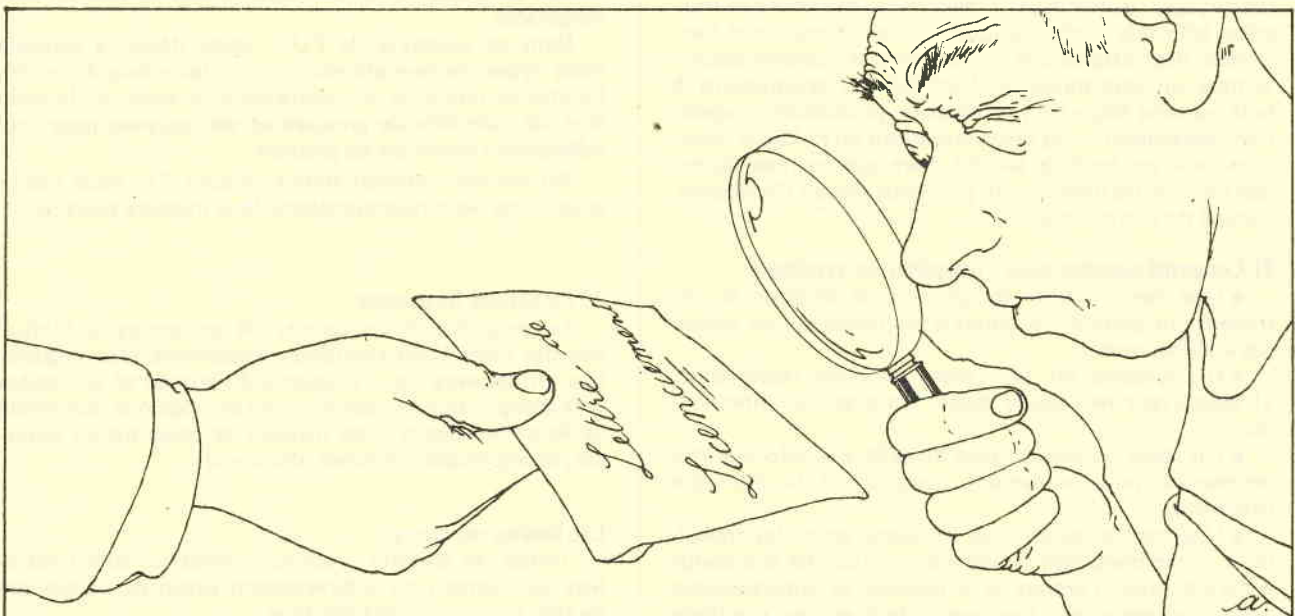
Le juge peut retenir d'autres faits que ceux invoqués par l'employeur dans les formes légales, non eux-mêmes, mais dans le cadre plus général de sa mission d'appréciation du caractère réel et sérieux des causes du licenciement.

**Cour de cassation (ch. soc.) 31 mai 1978
Rosset c/Ugine Carbone**

(...) Attendu que Gilbert Rosset, engagé par la société anonyme Ugine-Carbone, à Grenoble, comme employé à la comptabilité le 25 avril 1951, muté à l'agence de Toulouse en 1972, en qualité d'agent technique, chargé de la représentation et des commandes, et licencié par lettre recommandée du 30 juillet 1974, avec préavis de quatre mois et indemnité de licenciement, fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité pour rupture sans cause réelle et sérieuse, aux motifs essentiels que le défaut de visite à un client dans la semaine du 24 au 28 juin 1974 constituait une cause réelle et sérieuse, dans la mesure où il était établi que d'autres fausses visites que celle précisée dans la lettre du 14 octobre avaient déjà été mentionnées par le salarié, alors que, d'une part, l'employeur ne pouvait procéder légalement à un licenciement qu'en raison de causes réelles et sérieuses existant au moment de sa décision, et que le juge ne pouvait apprécier le caractère réel et sérieux que de celles des causes invoquées par l'employeur dans les conditions légales, que l'arrêt attaqué a méconnu l'application de ces principes dès lors qu'après avoir affirmé ne pouvoir s'attacher qu'aux causes de licenciement figurant dans la lettre du 14 octobre 1974, il s'est fondé sur la différence existant entre les dires de plusieurs clients et ceux du salarié relatifs à des visites non mentionnées dans cette lettre, sans préciser si cela était connu de l'employeur à la date de ladite lettre, alors que, d'autre part, après avoir énoncé: que la mauvaise foi du salarié ne pouvait être établie par la différence existant entre ses dires et ceux du

client sur la visite de la semaine du 24 au 28 juin, l'arrêt a déduit cette mauvaise foi d'une semblable différence avec d'autres visites, qu'ainsi l'arrêt n'a établi la réalité de la cause invoquée par l'employeur qu'au prix d'une contradiction de motifs;

Mais attendu que les juges d'appel ont relevé que la société avait fait connaître à Rosset, sur sa demande, par lettre du 14 octobre 1974, les deux causes qui avaient motivé son licenciement; qu'ils ont estimé que la première de celles-ci, c'est-à-dire les absences répétées du salarié en début et fin de semaine, ne pouvait être retenue, puisqu'une certaine «élasticité» devait être tolérée dans l'horaire d'un agent chargé de la représentation et des commandes; qu'en revanche, en ce qui concernait la seconde cause invoquée, il avait été établi que pour la semaine du 24 au 28 juin 1974 le salarié avait noté dans son rapport d'activité une visite à Creusot-Loire à Pamiers, qu'il n'avait pas effectuée; que d'ailleurs d'autres visites mentionnées par lui de décembre 1973 à juillet 1974, n'avaient pas non plus été effectuées; qu'ainsi la cour d'appel a pu estimer que l'existence de faux comptes rendus d'activité était établie, qu'elle constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, et que bien qu'une seule indication inexacte eût été à l'origine relevée, les autres faits pouvaient être retenus non en eux-mêmes mais pour établir qu'il n'y avait pas eu une erreur isolée comme le soutenait Rosset et qu'il avait agi sciemment et de mauvaise foi; qu'ainsi le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches; (...)



Les représentants des travailleurs

La création de comités de groupe est une revendication de la CFDT qui figure dans sa plate-forme de revendications et d'objectifs immédiats. Elle vise à instituer une représentation de personnel au niveau du groupe, du trust ou de la holding, ce que la loi n'organise pas à l'heure actuelle malgré l'importance des décisions prises à ce niveau pour les travailleurs.

On trouvera ci-dessous le commentaire que fait la fédération unie de la Chimie (FUC-CFDT) de deux accords récents instituant un comité de groupe chez Rhône-Poulenc et à la Société Nationale ELF Aquitaine, ainsi que les principales dispositions de ces accords.

Des comités de groupe pour l'action

I - LES PROPOSITIONS DE LA FUC

1) La structure de l'entreprise change

A la base des propositions fédérales, il y a une analyse de la structure du pouvoir de décision dans l'entreprise moderne. La notion traditionnelle d'entreprise à un seul ou à plusieurs établissements, rassemblant dans une même unité juridique (la société) toutes ses activités, tous ses services, tous ceux qui prennent des décisions, c'est-à-dire une véritable entité économique et sociale, cette notion évolue.

En effet, les atteintes à cette unité se sont multipliées. Ce sont par exemple: — la diversification — la constitution de groupes — le découpage par branche de produits (une société par produit) — la filialisation des services (nettoyage, gardiennage...) mais aussi des activités intégrées telle que l'informatique — la maintenance et l'entretien des installations — les services commerciaux — la mise en sous-traitance d'activités de productions à telle ou telle étape du processus de production (expédition, ensachage) — les restructurations en holdings financiers puis en holding société mère qui ne rassemblent que l'équipe de direction au plus haut niveau (Directoire, Conseil de surveillance...).

2) Les conséquences pour l'organisation syndicale:

- Une centralisation du pouvoir de décision au détriment du pouvoir (y compris de négociation) au niveau des établissements.

- Un système où plus personne n'est responsable. «L'employeur ne répond plus». On cherche l'interlocuteur.

- Un accès de plus en plus difficile aux informations nécessaires pour seulement comprendre la politique patronale.

- Une multiplication des divisions entre les travailleurs eux-mêmes, non seulement en raison de leur statut différent selon l'entreprise à laquelle ils appartiennent mais aussi parce que l'existence de la section syndicale

est liée au statut juridique de l'entreprise. Ainsi, bien que travaillant à 95 % en sous-traitance à la Shell ou toute l'année dans l'enceinte de la société Shell, le travailleur de l'entreprise sous-traitante n'aura pas l'impression d'appartenir à la Shell. Le syndiqué de cette entreprise aura un interlocuteur différent de ses camarades de travail...

- La mise en échec de l'efficacité des CCE dans le domaine de la conquête de l'information économique. Les bilans consolidés, les décisions les plus importantes n'apparaissent qu'au niveau de la holding-société ayant moins de 50 personnes, dans laquelle il n'y a pas de CE, donc pas de compte à rendre.

Il s'ensuit que tous les droits qui dans la loi, le code du travail, les conventions collectives sont rattachés à la notion juridique de société sont rendus de plus en plus inopérants.

Dans ce contexte, la FUC, après débat, a formulé deux types de revendications pour faire face à ces difficultés et renforcer le contre-pouvoir syndical: la création de «comités de groupe» et des moyens pour une «délégation syndicale de groupe».

Au conseil national fédéral d'avril 77, nous avons précisé ces deux revendications de la manière suivante:

3) Le comité de groupe

La constitution du comité de groupe est à l'initiative des fédérations syndicales concernées. Une négociation s'instaurera sur: l'existence du groupe et ses limites — la composition du comité — ses attributions, son mode de fonctionnement — ses niveaux de constitution (groupes, sous-groupes, branches, divisions).

Les limites du groupe

Toutes les sociétés y compris celles qui sont contrôlées directement ou indirectement (majorité de blocage de fait, sous-traitance exclusive).

Attributions

Mêmes attributions que le CCE mais au niveau du groupe (sauf pour les activités sociales): informations sur organisation et gestion du groupe — communication des comptes consolidés et du tableau de bord des diverses sociétés et établissements — information sur tout projet de restructuration et de diversification — l'emploi — l'organisation et des conditions de travail.

Composition et désignation

Entre 20 et 40 personnes (nombre défini par accord) — collègues à déterminer — présence syndicale obligatoire — l'élection se fait sur listes syndicales au suffrage direct (éligibilité du personnel déjà titulaire d'un mandat) — le contentieux est confié au tribunal d'instance — périodicité de réunion supérieure à deux fois l'an — possibilité de réunion extraordinaire à la demande de la majorité des membres — existence d'un secrétariat — possibilité de recourir à des experts, à un service économique, aux moyens de traitement et de diffusion de l'information dans l'entreprise — possibilité de créer des commissions — crédit de 100 heures par an pour les membres du comité — déplacements libres (assurances et paiements des frais) — protection analogue à celle des délégués au CE — les CE et le Comité de groupe peuvent devenir actionnaires.

4) La délégation syndicale de groupe

Dans les groupes et les holdings, le pouvoir de décision se situe au plus haut niveau. Le syndicat doit pouvoir discuter à tous les niveaux de tous les aspects du contrat de travail. Il lui est nécessaire d'être reconnu à tous les niveaux et d'avoir les moyens pour coordonner son action et faire circuler l'information.

Au niveau du groupe ou de la holding, la fédération doit pouvoir intervenir directement auprès des directions pour la satisfaction des revendications des travailleurs.

Les moyens matériels et financiers de cette intervention doivent être prévus par la loi. (crédits d'heures, facilités de circulation et d'information).

Ainsi donc, dans le cas du «Comité de groupe» il s'agit avant tout d'un organe d'information disposant de moyens pour traiter cette information notamment dans le domaine économique. Dans le cas de la «délégation syndicale de groupe», il s'agit de moyens mis à la disposition de la fédération par l'intermédiaire de ses délégués et de ses liaisons de trust.

5) La responsabilité de l'organisation syndicale

Dans les deux cas il y a responsabilité de l'organisation syndicale: soit au niveau de la présentation des candidats dans le cas du comité de groupe — soit au niveau de la constitution de la délégation syndicale de groupe et de la répartition des tâches et des moyens.

Ces revendications ont été d'autant plus portées par des équipes de syndicats que la période récente a mis en évidence les conséquences pour les travailleurs des nouvelles structures d'entreprises. Les restructurations dans les groupes, le long des filières de produits, la modification de l'orientation des établissements et des ateliers sont de plus en plus le fait d'une décision centrale prise en fonction d'une logique «financière», au détriment de considérations plus techniques ou des exigences sociales.

II - TROIS ACCORDS RECENTS

Deux accords de groupe ont été signés par notre fédération: l'un à ELF Aquitaine, l'autre à Rhône-Poulenc SA, un troisième est en cours de négociation à CDF Chimie. Dans ces trois cas, les négociations vont de pair avec des restructurations internes qui suppriment des milliers de postes de travail et alors que se manifeste la volonté patronale «d'harmoniser» les statuts entre les sociétés d'un même groupe même si cette harmonisation se fait «au plus bas».

Certes, la pression syndicale a été effective mais il faut se demander pourquoi ces directions avancent maintenant ces propositions.

1) La stratégie patronale

a) Nous avons posé le problème depuis longtemps, l'UCC également. La Confédération consultée (à l'occasion du rapport Sudreau) avait mis l'accent sur le retard du droit par rapport à la réalité. Une réelle pression syndicale existait notamment à ELF Aquitaine. Un début de négociation avait eu lieu en 1974 chez Rhône-Poulenc, puis était tombée en sommeil.

b) On peut penser que les patrons ont également agi en fonction de l'image de marque «sociale» qu'ils voulaient donner tant vis à vis des autres patrons que de leurs propres salariés.

c) Cependant, on peut se demander si, ayant réfléchi à la question, ils n'ont pas élaboré leur propre conception d'une utilisation de ces instances dans le cadre de leur propre stratégie sociale. On les oblige à bouger mais ils essaient de récupérer les institutions qu'ils sont obligés de mettre en place. Ils emploient même beaucoup de gens pour réfléchir à cela. Exemple: quand un patron a décidé de restructurer son entreprise, il doit trouver le moins d'obstacles possible pour arriver à ses fins. Le syndicat le gêne car il peut dresser des obstacles de taille. Compte tenu de la faillite des comportements autoritaires et répressifs, il vaut mieux prendre en considération son adversaire (ici le syndicat), le connaître pour mieux le rendre inoffensif.

2) Les tentatives d'intégration

A partir de là, les tactiques sont multiples. La plus plus grossière consiste pour le patron à dire: «si je lâche sur les comités de groupe, ils me gêneront moins dans les restructurations en cours».

Une autre, de bon sens, et qui peut avoir des effets: «plus se créent des institutions qui nécessitent la présence syndicale, moins les militants seront sur le terrain près des travailleurs, plus la coupure s'introduira entre ce que comprend la base et ce que veulent comprendre les délégués dans leur quête incessante d'informations».

D'autres tactiques sont plus fines. Pour le patron, il s'agit de voir s'il peut utiliser des structures de groupe pour inclure les délégués dans une organisation de l'information qui serve ses objectifs.

Cette attitude repose sur une analyse patronale plus fine de la circulation des informations dans l'entreprise, considérée comme un élément important de la gestion de celle-ci.

C'est ainsi qu'il peut envisager d'utiliser le comité de groupe d'une part pour tester la sensibilité des travailleurs face à ses décisions, d'autre part pour connaître le degré de perception par les travailleurs de la situation économique dans laquelle se déroulera la restructuration.

Enfin, il n'exclut pas de faire passer ses messages en se servant de cette instance comme caisse de résonance (du nombre de licenciements par exemple), voire d'arriver à faire raisonner les délégués comme lui. Plus simplement, il peut espérer que certains délégués seront grisés d'approcher le pouvoir de si près ou seront noyés sous une masse d'informations.

Malgré tout le patron n'est jamais certain d'avance de ces instances, aussi prend-il ses précautions: — au niveau du contenu et de la constitution du comité et au niveau de son fonctionnement en prenant des initiatives minimisant le rôle accordé à ces instances (notamment, en direction de la hiérarchie).

Face à cette conception, il faut donc bien garder en tête le pourquoi de la revendication avancée. Il faut utiliser ces instances comme un outil pour la réalisation des objectifs d'action syndicale.

3) Le contenu des accords

On trouvera ci-dessous les principales dispositions des accords signés à ELF Aquitaine et chez Rhône-Poulenc. On peut relever que, contrairement à la revendication CFDT l'accord ELF Aquitaine ne concerne que les sociétés-mères qui ont une activité pétrolière, ce qui exclut toutes les sociétés chimiques (Ato et ses filiales), la branche santé et secteurs mines (Société Le Nickel).

Le comité est loin d'avoir toutes les prérogatives revendiquées par notre organisation. Il donne néanmoins des moyens (crédit d'heures, frais de déplacement, possibilité de créer des sous groupes temporaires sur une question précise).

L'accord Rhône-Poulenc ne concerne que les sociétés françaises contrôlées à 100 % par le groupe Rhône-Poulenc, ce qui exclut les filiales françaises et étrangères. Contrairement à l'accord précédent il n'exige pas des membres du comité de groupe qu'ils soient membres d'un CE ou d'un CCE. Il assure une meilleure représentation des ouvriers et employés.

III - DES ACCORDS A... LA PRATIQUE CFDT POUR LES METTRE EN OEUVRE

1) Une vitrine pour un nouveau mode de gestion des firmes

Ces comités se trouvent donc au carrefour de diverses stratégies d'utilisation. Pour simplifier, disons qu'il y a celle de la direction du groupe et celle de la CFDT. Les autres organisations syndicales n'étant pas très au clair sur la stratégie qu'elles y mènent.

Nous avons vu précédemment quelles pouvaient être les stratégies patronales de récupération de ces instances. Les responsables CFDT confirment l'idée que ces comités sont une tribune, une vitrine, un faire valoir des choix patronaux mais aussi des grands patrons eux-mêmes face à leurs collaborateurs et aux organisations syndicales (ex: Chalandon à ELF et Gandois à RP). Chacun y soigne son image de marque personnelle. C'est une occasion de réaffirmer à tous (hiérarchie et organisation syndicale) le tournant opéré dans la gestion. Dans une entreprise de taille internationale, il faut une unicité de politique au niveau du groupe. Il n'est plus question que les directeurs des sociétés s'opposent en s'appuyant chacun sur son fief. Désormais, l'équipe de direction au niveau de la holding décide de la politique et, si elle

décentralise certains aspects de gestion, le cadre reste très rigide. C'est cette équipe qui, peu à peu, impose la logique financière, faire du profit, aux directeurs d'entreprises et d'établissements et qui dépasse l'ancienne conception dans laquelle les aspects technologiques et fonctionnels avaient de l'importance.

Sous cet angle, le comité est une vitrine qui met sous les yeux des syndicalistes cette suprématie des grands décideurs au niveau mondial, le poids du raisonnement financier sur tout autre logique, le poids d'un discours patronal cohérent sur la crise et sur les conséquences à en tirer.

Il est symptomatique à cet égard que l'aboutissement de ces accords se soit produit en même temps que l'accès au pouvoir d'hommes représentatifs de cette politique libérale avancée, financière et multinationale: Gandois et Chalandon.

Ils ont remplacé les patrons plus techniciens, issus de l'après-guerre comme Guillaumat (ELF). En définitive, le comité devient un lieu de représentation idéologique intense.

2) Près du soleil, on se brûle les ailes

De l'avis des responsables CFDT, ces comités sont des lieux où les syndicalistes peuvent être atteints par l'ivresse des cîmes.

Non seulement, on y prend «la grosse tête» mais les syndicalistes se réunissent enfin avec le «top management». Ils sont enfin face au soleil, à discuter d'égal à égal avec les vrais responsables. Frôler le pouvoir suprême, n'est-ce pas grisant surtout quand, comme FO, on n'a même pas à se soucier de représenter les travailleurs.

Si on ne veut pas que de telles structures soient des «machines à faire oublier les nécessités du rapport de forces», il faut rester lucide et déterminer une stratégie syndicale d'utilisation des comités de groupe.

3) Des initiatives CFDT significatives

La CFDT d'ELF Aquitaine a repris l'initiative en demandant que soit examinée la politique de sécurité au travail dans les établissements du groupe. Se basant sur un dossier sérieusement élaboré (trois morts dans les raffineries en trois mois), la CFDT s'est montré offensive lors de cette réunion et a obligé la direction à mobiliser (dans le couloir) tous les responsables «sécurité» des établissements. Celle-ci a été obligée de prendre en considération nos revendications et de s'expliquer sur la politique générale du groupe en matière de sécurité. On attend la réponse officielle mais, dès le lendemain de la réunion, les chefs d'établissements et les responsables de sécurité ont reçu une pluie de notes de services relatives à la sécurité. Il faut voir là un exemple concret de l'utilisation authentiquement syndicale d'une instance au niveau du groupe.

4) Le lien avec la base

Dans tous les cas, la CFDT se préoccupe de l'analyse, de la transmission et de la vulgarisation des informations qu'elle demande et qu'elle reçoit en réunion de comité. Et cela d'autant plus que parallèlement aux réunions du comité, l'équipe dirigeante rassemble les principaux directeurs pour leur donner des informations à propager en cascade autour d'eux selon un véritable réseau d'informations au service d'une meilleure gestion de l'ensemble. Le lien avec la représentation syndicale au niveau du

groupe et les travailleurs doit donc être établi malgré la faiblesse de nos moyens par rapport à nos objectifs.

Ce lien oscille entre deux bornes: soit il est inexistant et alors se crée un comité de spécialistes coupés à la base, soit les sections sont arrosées d'une information sans traitement qui les noie. Entre les deux, la meilleure voix syndicale passe par la conquête de l'information que l'on veut et dont on a besoin pour l'action.

Tout se joue donc dans: — qui a l'initiative? — qui vulgarise le mieux par rapport à ses objectifs? — qui résiste à l'intégration?

5) La dimension fédérale

Si une première manière de contrecarrer la stratégie patronale est d'améliorer le lien avec les travailleurs, une deuxième manière consiste à ne pas se laisser enfermer dans l'unique raisonnement d'entreprise.

Nous sommes organisés en fédérations, ce qui doit percuter de plein fouet toute tentative d'intégration patronale des organisations syndicales au niveau de l'entreprise. A l'heure de la concurrence entre firmes, du recours aux entreprises extérieures et aux contrats précaires, il est en effet important de ne pas rester enfermé dans le cadre du comité.

C'est pour cette raison que les patrons d'une part délimitent très arbitrairement le camp de constitution du comité de groupe (ou reste entre gens «bien», en unité d'activité homogène...) et d'autre part, interdisent l'entrée de ces comités aux représentants syndicaux «n'appartenant pas» aux sociétés du groupe.

Le lien avec la fédération doit donc être renforcé pour maintenir une véritable dimension de classe à notre action. On pourrait dire que l'enjeu idéologique au sein des comités se situe au niveau de la capacité syndicale d'opposer à l'orientation patronale des investissements et aux choix patronaux pour utiliser la crise, les choix et les orientations définis et portés par l'organisation syndicale pour sortir de la crise.

C'est la capacité de l'organisation syndicale de proposer une alternative crédible en rupture avec les orientations patronales qui est au centre du débat.

Sommes-nous capables de proposer un nouveau type de développement? C'est tout l'enjeu du débat sur les «propositions industrielles» abordé au congrès fédéral de Guidel. Ni inutiles ni fin en soi, les comités de groupe sont donc l'enjeu d'un combat et d'une pratique qui engage l'organisation dans la lutte contre la division des travailleurs.

Accord relatif à la constitution et au fonctionnement du comité des activités pétrolières du groupe Elf aquitaine

Art. 1er. Il est créé auprès de la SNEA un comité des Activités Pétrolières du Groupe ELF AQUITAINE désigné ci-dessous par le terme «Le Comité».

Ce comité comprend des représentants des directions et du personnel des Sociétés suivantes: SNEA (P), ELF-FRANCE, ELF-ANTARGAZ, Société des HUILES RENAULT.

Art. 2. Le comité est un organisme mixte connaissant au niveau de la SNEA dans son ensemble des questions économiques, financières et d'emploi, qui en raison par exemple des réactions qu'elles entraînent d'une branche sur l'autre, de leur caractère global ou de l'environnement général dans lesquels elles se situent, rendent utile leur examen à ce niveau.

Ces questions concernent notamment:

- au plan économique (organisation et activité générales, plans à long et moyen terme du groupe, évolution des techniques...).
- au plan financier (bilan annuel de la SNEA et comptes consolidés du groupe...).
- au plan de l'emploi (volume et évolution des effectifs...).

A cet effet, et dans toute la mesure du possible, une information préalable à la tenue des réunions est communiquée sur ces questions aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux membres du comité.

Ceux-ci peuvent formuler des avis à la suite des discussions qui se seront instaurées en séance plénière de

sorte que les orientations définies en fin de compte par les instances compétentes soient éclairées par les opinions émises par la représentation du personnel et syndicale au cours de ces débats.

Le fonctionnement et la gestion des œuvres sociales demeure de la seule compétence des comités d'entreprises des sociétés composant le comité. Les pouvoirs de négociations restent de la compétence des organisations syndicales au sein de leurs propres sociétés.

Le comité, qui n'a pas la personnalité civile, n'est pas une commission d'appel ayant à connaître des difficultés non résolues au niveau des comités d'entreprises des sociétés, ceux-ci conservant l'intégralité de leurs attributions légales, sans diminution ni substitution.

Le fonctionnement du comité ne pourra avoir pour effet de restreindre les communications qui sont actuellement données aux CCE et CE des sociétés le composant.

Art. 3. Les membres du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, et à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par son président.

Art. 4. Le comité comprend:

- le PDG de la SNEA, ou l'un de ses vice-présidents, président,
- le directeur central du personnel et son adjoint,
- les directeurs généraux et directeurs du personnel des

sociétés visées à l'article 1er,

- une représentation du personnel correspondant à la répartition ci-dessous par société et par catégorie professionnelle à laquelle s'ajoutent les secrétaires des comités centraux ou des comités d'entreprises desdites sociétés,

- une représentation syndicale composée d'un ou deux représentants par organisation syndicale représentative et appartenant à l'une des sociétés faisant partie du comité. Ne peuvent désigner deux représentants (choisis de préférence dans deux catégories différentes) que les organisations dont les statuts leur permettent de présenter des candidats aux élections de membre des CE dans au moins deux catégories professionnelles parmi les trois ainsi définies: Ingénieurs et Cadres / Agents de maîtrise et assimilés / Ouvriers et Employés.

Il y aura pour chaque poste de représentant du personnel un titulaire et un remplaçant. Les titulaires participent seuls aux réunions, les remplaçants ne siègent qu'en cas d'indisponibilité du titulaire.

Art. 5. Les représentants titulaires ou remplaçants auprès du comité, constituant la représentation du personnel visée à l'article 4, doivent être membres titulaires ou suppléants d'un comité d'établissement, d'un comité d'entreprise ou d'un comité central d'entreprise.

La durée de leurs fonctions est liée à celle du comité d'entreprise de leur société et elles se terminent à la date de mise en place du comité suivant. Elles peuvent être reconduites. (...)

Art. 6. La désignation des membres prévus par l'article 5 répartis par société et par collège est effectuée dans les conditions suivantes:

- a) la représentativité de chaque organisation est calculée dans chaque société tous collèges réunis à partir des résultats des dernières élections aux CE, par addition des suffrages recueillis dans l'ensemble des établissements de la société.

- b) dans chaque société, le nombre de sièges pour lesquels le choix des titulaires et remplaçants revient à chaque organisation est calculé suivant les règles légales applicables aux élections des CE et leur est garanti. (...)

Art. 7. Le comité est présidé par le PDG de la SNEA qui peut déléguer l'un des vice-présidents.

Le secrétariat administratif est tenu par la direction du personnel du groupe.

Ce secrétariat établit un avant-projet de compte rendu des réunions et le transmet pour mise au point de ses interventions à chacun des membres du comité. Ceux-ci doivent le retourner dans un délai de deux semaines avec leurs observations éventuelles. Le secrétariat rédige le projet qui en résulte qui est soumis pour approbation

à la réunion suivante du comité.

Art. 8. Le comité est réuni au moins deux fois par an. L'ordre du jour est fixé par le président en tenant compte des demandes formulées par les représentants du personnel dans la limite des attributions du comité.

Il peut se réunir exceptionnellement sur la demande formulée par les 2/3 au moins des membres constituant la représentation du personnel définie à l'article 4, dans la limite de deux réunions par an.

Il ne comporte pas de commissions permanentes, mais peut en constituer de provisoires pour l'étude de sujets particuliers.

Art. 9. Les représentants du personnel titulaires, et éventuellement leurs remplaçants, ainsi que les représentants syndicaux, disposent du temps nécessaire à la tenue des réunions normales et exceptionnelles, d'une journée de réunion préparatoire pour les réunions normales, et d'un crédit de 16 heures par trimestre utilisable par 8 heures bloquées.

Ce temps leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des forfaits mensuels dont ils peuvent bénéficier, le cas échéant, du fait de l'exercice d'autres mandats dans leur propre société.

Ils sont remboursés des frais de déplacement engagés à l'occasion de ces réunions dans les conditions fixées par les statuts de leur société.

Art. 10. La représentation du personnel définie à l'article 4 désigne parmi ses quatre représentants (1 Cadre, 1 AM, 2 OE) qui assisteront avec voix consultative aux réunions du conseil d'administration de la SNEA, et quatre remplaçants susceptibles de suppléer ceux-ci en cas d'indisponibilité,

Art. 11. Dans le cas où interviendraient des modifications ou des novations légales interférant avec les dispositions du présent accord les parties conviennent de se rencontrer pour définir les ajustements éventuels nécessaires.

Toutefois, dans le cas où la législation conduirait le groupe à constituer obligatoirement une institution de représentation du personnel, regroupant d'autres sociétés que celles énumérées à l'article 1er, de nouvelles négociations s'engageraient pour adapter le présent protocole dans le même esprit.

Art. 12. Le présent accord est conclu pour une durée de deux années se poursuivant ensuite par tacite reconduction année par année. Il peut être dénoncé à la fin de chaque période de reconduction pour la fin de la période de reconduction suivante.

Il devient caduc s'il est dénoncé par la direction ou la majorité des organisations syndicales signataires.

Accord instituant un comité dans le groupe Rhône-poulenc

Le groupe RHONE-POULENC, d'une part, les organisations syndicales, d'autre part, sont convenus des dispositions suivantes:

Art. 1. Il est créé auprès de la direction générale du groupe Rhône-Poulenc un comité des Sociétés françaises

du groupe Rhône-Poulenc ci-après désigné par le terme «comité».

Art. 2. Au sein du comité, la direction générale informe les délégués des activités du groupe en France et à l'étranger et recueille leurs avis sur la politique générale,

les structures et l'organisation, les résultats consolidés, l'orientation des investissements et l'emploi.

Le comité n'est pas une instance de négociations, celles-ci relevant de réunions paritaires entre les organisations syndicales et la direction.

La création du comité ne modifie en rien les attributions respectives des diverses instances légales de représentation du personnel.

Le comité n'est pas une instance d'appel ayant à traiter les difficultés non résolues au niveau des comités d'entreprise des Sociétés.

Art. 3. Ce comité comprend:

- le président ou le directeur général du groupe, président du comité, qui aura la faculté de se faire assister par des membres de la direction,
- le directeur des relations humaines du groupe, vice-président du comité,
- trente délégués titulaires, membres du personnel depuis au moins deux ans des Sociétés Rhône-Poulenc Industries (RPI), Rhône-Poulenc Textile (RPT), La Cellophane (SLC), Spécia, Théraplix, Société de Chimie Organique et Biologique (AEC), Philagro,
- du fait de l'importance que représentent actuellement deux domaines d'activités du groupe: textile et chimie, deux représentants par organisation syndicale, correspondant à chacun de ces deux domaines et membres du personnel des Sociétés visées ci-dessus depuis au moins deux ans.

Art. 4. En même temps que les trente délégués titulaires, sont désignés leurs trente remplaçants, membres du personnel des Sociétés visées ci-dessus depuis au moins deux ans. Le remplaçant n'assiste aux réunions plénières qu'en cas d'absence du titulaire.

Art. 5. Les postes de délégués titulaires et remplaçants sont répartis comme suit entre catégories: Cadres 4, Maîtrise 9, Employés-Ouvriers 17, Total 30.

La répartition entre Sociétés sera approximativement la suivante:

RPI 12, RPT 6, SLC 3, Spécia 3, Théraplix 2, AEC 2, Philagro 2.

Ces membres, titulaires et suppléants, seront désignés pour une durée de trois ans par accord entre les organisations syndicales. Cet accord comportera la possibilité, pour chaque organisation syndicale, de désigner au moins trois délégués titulaires. Les délégués quittant le groupe seront remplacés par de nouveaux membres par accord entre les organisations syndicales.

Art. 6. Lors de sa réunion de constitution, le comité désignera parmi ses membres représentants du personnel un secrétaire et deux secrétaires-adjoints.

Le bureau du comité comprendra les trois secrétaires et le directeur des relations humaines, vice président, ainsi que deux délégués.

Toutes les organisations syndicales et toutes les catégories seront représentées dans ce bureau.

Art. 7. Le comité tient au moins deux réunions d'une journée par an, sur convocation de son président.

L'ordre du jour et le compte rendu des réunions sont établis par le vice président, en liaison avec le bureau.

Le comité peut se réunir exceptionnellement par accord entre le président et le bureau.

Art. 8. L'assistance exceptionnelle d'experts aux réunions peut être décidée par accord entre le président et le bureau.

Art. 9. La réunion plénière est précédée d'une réunion préparatoire d'un jour, à laquelle peuvent assister les remplaçants.

L'assistance aux réunions préparatoires et plénières n'entraîne pas de réductions des appointements.

L'assistance aux réunions préparatoires et plénières n'entraîne pas de réduction des appointements.

Art. 10. Les membres du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par son président.

Art. 11. Les délégués titulaires et remplaçants ainsi que les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que les membres élus des comités d'entreprises.

Art. 12. Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, se poursuivant ensuite par tacite reconduction année par année, sauf dénonciation avant la fin de chaque période avec préavis d'un an.

Un an après la mise en place du comité, les parties se réuniront pour examiner les conditions de son fonctionnement.

Art. 13. L'accord sera caduc de plein droit si une réglementation légale intervient en la matière. Les parties se réuniront alors pour étudier les conséquences de cette situation.

bulletin d'abonnement

Abonnez-vous à

ACTION cfdt
JURIDIQUE

une revue juridique pour les militants

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFTD»

Nom :

Prénom :

Adresse :

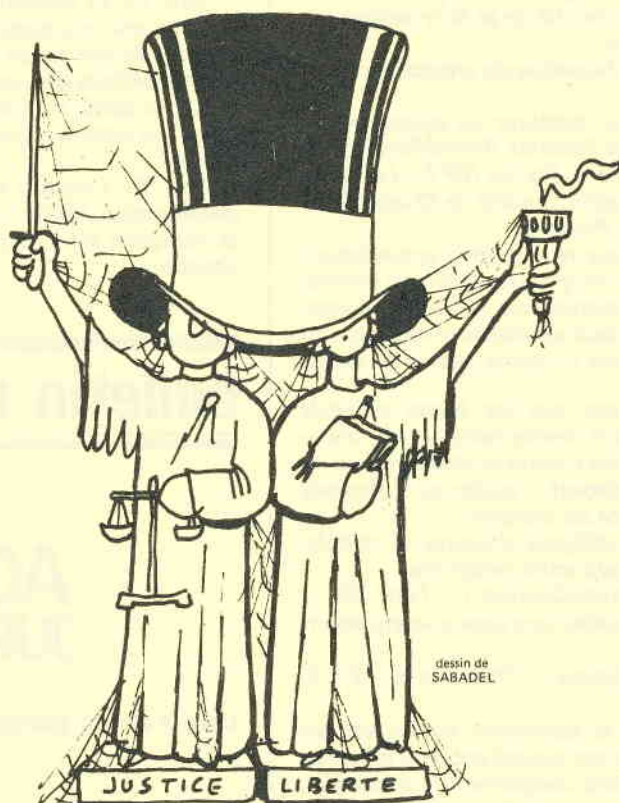
Code postal :

Abonnement annuel: 60 F

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

POUR QUE ÇA CHANGE

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



ACTION cfdt **JURIDIQUE**

une revue juridique pour les militants

ABONNE TA SECTION

RENSEIGNEMENTS A L'UD-CFDT

CFDT Atelier de Reprographie

commissions juridiques

La rubrique «Commissions juridiques» du présent numéro est constituée de sommaires d'arrêts rendus par la Cour de cassation aux mois de mai et juin 1978. Certains de ces sommaires sont suivis d'un bref commentaire.

Licenciement

Entretien préalable

La convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable doit rappeler au salarié qu'il peut se faire assister d'un membre du personnel choisi par lui. Cette formalité est indispensable pour la défense des intérêts du salarié. Si elle n'est pas observée, l'entretien est irrégulier et le salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts à ce titre, au seul motif que l'entretien a bien eu lieu et que la cause du licenciement lui a été indiquée (Cass. Soc. 3 mai 1978. Bull. n° 318 p. 240, 15 juin 1978. Bull. n° 479 p. 361).

Inaptitude

Les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne qui précisent qu'en cas de maladie du salarié la rupture du contrat de travail doit entraîner l'attribution à celui-ci d'indemnités équivalentes à celles de préavis et de licenciement ne peuvent s'appliquer à un salarié reconnu invalide de deuxième catégorie par la sécurité sociale, celui-ci n'étant pas temporairement malade mais définitivement hors d'état de travailler (Cass. Soc. 14 juin 1978. Bull. n° 468 p. 353).

Pour la Cour de cassation l'inaptitude définitive du salarié autorise l'employeur à informer celui-ci qu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise sans pour autant prendre la responsabilité de la rupture du contrat de travail. Cette jurisprudence est à comparer avec celle rendue par la Cour suprême à propos des clauses de convention collective autorisant l'employeur à constater la rupture du contrat de travail lorsque la maladie se prolonge au-delà d'un certain délai (Action juridique CFDT n° 2 p. 11). Nous avons dit alors que la Cour de cassation n'excluait pas que la maladie prolongée puisse constituer un cas de force majeure. C'est ce qu'elle reconnaît semble-t-il, dans l'arrêt signalé ci-dessus et dans le cas d'inaptitude définitive au travail.

Reçu pour solde de tout compte

Le défaut d'indication sur un reçu pour solde de tout compte de la mention «pour solde de tout compte» écrite de la main du salarié donne à cette pièce la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Dès lors les dispositions applicables à la dénonciation du reçu pour solde de tout compte ne sont pas applicables. La contestation de ce reçu par le salarié plus de deux mois après sa signature n'est pas tardive (Cass. Soc. 9 mai 1978. Bull. n° 334 p. 255).

Réglementation du travail

Congés payés

• Lorsque l'horaire hebdomadaire de l'entreprise passe de 25 heures à 40 heures en raison d'un licenciement collectif qui vient d'être prononcé, l'indemnité de congés payés due aux travailleurs licenciés doit être calculée sur la base de 25 heures hebdomadaires car c'est cet horaire qui aurait été maintenu si le licenciement n'avait pas été prononcé (Cass. Soc. 10 mai 1978. Bull. n° 353 p. 268).

Le licenciement avait été prononcé le 27 juin 1976, avant que les travailleurs concernés par cette mesure aient pu bénéficier de leur congé annuel. Interprétant la règle selon laquelle l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, la Cour de cassation prend en compte l'horaire qui aurait été celui de l'entreprise si le licenciement n'était pas intervenu.

• Une prime d'intéressement, calculée pour l'année entière, période de travail et période de congés payés confondues, ne doit pas être incluse dans la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés. Une telle inclusion aboutirait à la faire payer partiellement une seconde fois (Cass. Soc. 15 juin 1978. Bull. n° 489 p. 369).

Cette jurisprudence est maintenant bien établie et vise toutes les primes, y compris les 13èmes mois, versées annuellement ou semestriellement dont le montant n'est pas affecté par le départ en congés.

Récupération

Les heures de récupération d'une période de chômage ne sont payées au tarif normal, sans majoration pour heures supplémentaires, que si l'employeur respecte les formalités relatives à la récupération des heures chômées: information préalable de l'inspecteur du travail de la date et des modalités de récupération. Faute d'avoir observé ces formalités, l'employeur est justement condamné à payer des majorations pour heures supplémentaires (Cass. Soc. 17 mai 1978. Bull. n° 368 p. 279).

Maladie

Le salarié malade qui fournit avec retard en raison de l'absence de son médecin traitant un certificat médical lui prescrivant une prolongation d'arrêt de travail, ne commet pas une faute grave, en dépit du fait qu'il avait reçu antérieurement deux avertissements pour non reprise tardive du travail à la suite d'arrêt de maladie (Cass. Soc. 8 juin 1978. Bull. n° 448 p. 340).

Défaut d'affiliation à une caisse de retraite

Le défaut d'affiliation d'un salarié à une caisse de retraite ne peut être imputé en totalité à un employeur lorsque ce salarié, directeur technique d'une société, concourait à la gestion administrative de celle-ci, apportait une aide administrative au gérant statutaire et ne prétendait pas avoir demandé son affiliation à la caisse de retraite. C'est à bon droit que, par sa carence, il est reconnu en partie responsable de ce défaut d'affiliation et que le montant des dommages-intérêts compensant le préjudice qu'il a subi est calculé en conséquence.

On peut retenir de cet arrêt que l'employeur est en principe responsable du défaut d'affiliation d'un salarié à une caisse de retraite à la condition que ce dernier ait fait ce qu'il pouvait pour obtenir son affiliation. Pour la grande majorité des salariés qui n'ont pas de responsabilité dans la gestion administrative de l'entreprise, il faut qu'ils puissent au moins justifier qu'ils ont demandé cette affiliation auprès de l'employeur.

Procédure

Intérêt à agir du syndicat

Un syndicat, bien qu'ayant présenté des listes de candidats à des élections professionnelles n'a pas à être nécessairement avisé de l'instance relative à l'inscription sur la liste électorale de six personnes dont la qualité d'électeur est contestée. Il s'agit en effet d'un litige portant uniquement sur l'inscription sur la liste électorale de certaines personnes prises individuellement, et non sur la régularité des opérations électorales qui ont eu lieu postérieurement. Dans ce cas le syndicat n'est ni partie ni défendeur nécessaire à cette contestation. (Cass. Soc. 17 mai 1978 Bull n° 357 p. 271).

Contradiction des débats

Le Conseil de prud'hommes qui fonde l'essentiel de ses appréciations sur des constatations faites lors d'un transport sur place effectué à l'occasion d'un autre litige concernant les mêmes événements et ayant le même objet et alors que cette mesure d'instruction n'a donné lieu à l'établissement d'aucun procès-verbal ne permettant pas la discussion des parties, ne respecte pas les droits de la défense et viole l'article 16 du nouveau code de procédure civile (Cass. Soc. 17 mai 1978 Bull n° 360 p. 273).

Frais et dépens

Le juge du fond peut répartir les dépens lorsque les parties succombent respectivement sur les chefs de demande en litige. Ainsi un Conseil de prud'hommes ne fait qu'user de ce droit lorsqu'ayant constaté qu'un salarié qui réclame 927,83 francs à son employeur n'a droit qu'à 190,12 francs, met les deux tiers des dépens à la charge du salarié demandeur (Cass. Soc. 21 juin 1978 Bull n° 496 p. 374).

Les représentants des travailleurs

Elections professionnelles

• Seules les dispositions qui doivent figurer obligatoirement dans le protocole d'accord doivent recevoir l'assentiment de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, donner lieu à une décision de l'administration du travail. Par contre les dispositions relatives aux modalités de vote sont facultatives et peuvent entrer en vigueur même si le protocole d'accord n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales, dès lors qu'elles ne sont pas de nature à entacher la régularité du vote (Cass. Soc. 22 juin 1978 Bull n° 509 p. 383).

Les dispositions qui doivent obligatoirement figurer dans le protocole portent sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges.

• Le juge d'instance qui relève le nombre anormalement élevé des bulletins blancs, le caractère tendancieux de la note largement diffusée par l'employeur sous le prétexte d'information pour inviter à l'abstention des électeurs au premier tour de scrutin ainsi que l'apposition dans l'entreprise avec l'assentiment de l'employeur d'une affiche indiquant les noms des candidats libres qui se présenteraient au second tour, annule à bon droit les élections. L'employeur en effet, n'a pas observé la neutralité qui lui incombait et l'ensemble de ces agissements constituait une pression sur les électeurs ayant faussé les résultats (Cass. Soc. 10 mai 1978 Bull n° 344 p. 263). *Voir sur ce point Action Juridique CFDT n° 5.*

Heures de délégation

Le fait que l'employeur ait toléré pendant sept ans que les délégués dépassent le crédit d'heures qui leur est accordé par la loi sans que des mesures restrictives aient été prises par la direction n'est pas suffisant pour consacrer l'existence d'un usage obligatoire s'imposant à l'employeur (Cass. Soc. 1er juin 1978 Bull n° 430 p. 326).

Les droits syndicaux

Désignation du délégué syndical

En cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical, il appartient au juge d'instance par l'intermédiaire du greffier de convoquer toutes les parties intéressées. Si la déclaration déposée par le demandeur est incomplète ou si les renseignements ne résultent pas des pièces de la procédure le greffier doit inviter le demandeur à lui faire connaître le nom des parties à convoquer. Au besoin l'audience peut être repoussée afin que l'omission puisse être réparée et la procédure régularisée. (Cass. Soc. 17 mai 1978 Bull n° 366 p. 278).

Voir à ce sujet le dossier d'Action juridique CFDT n° 5. Ces règles sont valables pour les contestations relatives aux élections de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise.

Baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés

La possibilité de désigner un délégué syndical n'est reconnue par la loi que dans les entreprises employant habituellement plus de 50 salariés. La suppression du délégué syndical ne peut donc intervenir dès lors que l'effectif n'était tombé en dessous de 50 salariés que depuis quelques jours, sans que l'on puisse savoir si cette baisse serait durable et en ne tenant compte que des seuls travailleurs permanents, à l'exclusion des travailleurs saisonniers (Cass. Soc. 25 mai 1978 Bull n° 406 p. 308).

Voir sur ce point Action Juridique CFDT n° 7 p. 7.

La grève

La grève consiste à cesser le travail en vue d'appuyer une revendication et non à satisfaire directement celle-ci, ce qui revient à exécuter le travail dans les conditions revendiquées, différentes de celles prévues au contrat (Cass. Soc. 15 juin 1978 Bull n° 477 p. 360).

Il s'agissait en l'occurrence de la grève des dimanches après-midi des travailleurs postés d'Usinor. Ceux-ci revendiquaient de ne plus travailler le dimanche après-midi et cessaient donc le travail à ce moment. La Cour de cassation, considère, de façon contestable, qu'il ne s'agit pas d'une grève puisque les travailleurs ont satisfait directement leur revendication.

sommaire

dossier

ACTION cfdt JURIDIQUE

Obligation de réserve et de discrétion professionnelle des agents publics.

● Apparition de la notion d'obligation de réserve ● obligation de réserve et de discrétion et statut de la fonction publique - la position statutaire et le principe hiérarchique ● de l'article 9 à l'article 12 du statut: une modalité d'intégration - deux analyses en présence: apparition du conflit des logiques ● le juge créateur de la notion, l'administration maître de son utilisation.

textes et jurisprudences

Le licenciement

● La cause réelle et sérieuse du licenciement doit s'apprécier à l'époque du licenciement et non au moment où le fait retenu a été commis ● si le patron ne répond pas à la demande de communication des causes du licenciement, celui-ci est réputé sans cause réelle et sérieuse ● l'employeur peut faire état, devant le juge, d'autres griefs que ceux qu'il a invoqués dans la lettre de licenciement à partir du moment où le salarié ne lui a pas demandé, dans les formes légales, communication des causes réelles et sérieuses de son licenciement ● le juge peut retenir d'autres faits que ceux invoqués par l'employeur dans les formes légales non en eux-mêmes, mais dans le cadre plus général de sa mission d'appréciation du caractère réel et sérieux des causes du licenciement.

Les représentants des travailleurs

● Création d'un comité de groupe à la société nationale ELF-Aquitaine et chez Rhône-Poulenc.

commissions juridiques

● Licenciement ● réglementation du travail ● procédure ● les droits syndicaux ● la grève.