

13

ACTION JURIDIQUE

BIMESTRIEL. JANVIER / FEVRIER 1980. N° 13

DOSSIER: **Les tribunaux et les licenciements
pour motif économique**

dossier

R

Licenciement

Les tribunaux et les licenciements pour motif économique

Ce dossier ne reprend pas l'ensemble de la question des licenciements pour motif économique. Il n'y suffirait pas. Les aspects juridiques du combat de la section syndicale dans ce domaine sont d'ailleurs très bien traités dans la brochure « Licenciement collectif - Faillite » éditée par Montholon Services.

Ce dossier aborde seulement quelques aspects de la bataille juridique et judiciaire à laquelle donne lieu l'application de la loi.

Il s'agit tout d'abord des procédés juridiques utilisés par les patrons pour embaucher des travailleurs sans avoir à solliciter l'autorisation de l'administration lorsqu'ils auront à s'en séparer par suite de difficultés économiques.

L'utilisation de ces procédés détournés s'expliquent par la prétendue rigidité de la protection légale, incompatible avec la souplesse de gestion nécessaire aux entreprises. Ils sont à l'origine de la création de toutes sortes de « hors statuts » qui, de ce fait, ne bénéficient d'aucune garantie en matière d'emploi.

Il s'agit ensuite de faire le point des débats qui ont eu lieu autour de l'intervention du juge des référés dans la phase préalable d'information du comité d'entreprise et du contrôle des motifs du licenciement. Ce débat a une exceptionnelle importance pour les universitaires, les magistrats, les avocats, certains conseillers prud'hommes appartenant en général à la CGT. L'élargissement de la compétence du juge administratif leur apparaît, en effet, comme chassant le juge judiciaire, juge traditionnel des rapports de travail, d'un domaine important, celui des licenciements pour motif économique.

La nécessité pour l'employeur d'obtenir une autorisation administrative avant de prononcer un tel licenciement a conduit le Conseil d'Etat et la Cour de cassation à valoriser l'intervention de l'administration, dans des conditions qu'il est possible d'aborder assez clairement aujourd'hui. C'est ce que s'efforce de faire ce dossier.*

(*) Ce dossier a été réalisé par Francis Naudé, avec la participation de Francis Battut.

Licenciements économiques et fraudes patronales

Souplesse et mobilité de la main d'oeuvre sont des éléments de la politique sociale du patronat dans le contexte de restructuration du capital que l'on connaît aujourd'hui. Pour atteindre ces objectifs les employeurs mettent au point des pratiques afin d'opérer des réductions d'effectifs et des mutations « en douceur », en évitant les obstacles législatifs et conventionnels. Examinons de plus près quelques uns de ces procédés.

1) La qualification du licenciement

Pour éviter d'avoir à observer la procédure édictée par la loi et les accords en matière de licenciement pour motif économique les patrons soutiennent parfois que le motif du licenciement n'est pas économique. Ainsi le licenciement prononcé à la suite d'un refus de mutation trouve sa cause, à leurs yeux, dans la décision individuel-

Raisons d'inscription à l'ANPE des salariés ayant perdu leur emploi*

	1976	1977	1978	1979 11mois
Licenciements pour cause économique	16,6	18,8	20,6	18,2
Licenciements pour motifs autres qu'économique	27,2	23,7	20,3	18,9
Démissions	25,5	23,4	20,2	19,5
Fin de contrat à durée déterminée	24,8	27,1	31,7	35,4
Fin de mission d'intérim	5,9	7,0	7,2	8,0
	100	100	100	100

Ce tableau met en évidence l'ampleur des procédés de dérivation que constituent le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim.

* D'après les statistiques mensuelles de l'ANPE sur les nouvelles demandes d'inscription enregistrées chaque mois.

le de chaque salarié de ne pas accepter un nouveau poste et non dans le motif économique qui est à l'origine de la proposition de mutation.

C'est un raisonnement voisin qu'ils font en cas de licenciements pour **fin de chantier** qu'ils considèrent comme n'étant pas justifiés par un motif économique parce qu'ils résultent de la « pratique habituelle en vigueur dans la profession ». Il est vrai qu'ils peuvent prendre appui sur une circulaire ministérielle du 13 novembre 1978⁽¹⁾ qui adopte un point de vue semblable.

La Chambre sociale de la Cour de cassation fait aussi la distinction entre les licenciements en fin de chantier, « normaux » dans la profession, et ceux qui, par leur ampleur, résultent de circonstances économiques ou d'une réorganisation de l'entreprise et ont seuls le caractère de licenciements économiques⁽²⁾. La Chambre criminelle semble avoir une position plus nette puisqu'elle juge que les règles relatives aux licenciements pour motif économique s'appliquent aux licenciements, en fin de chantier, des salariés qui ont une ancienneté supérieure à la durée du chantier et sont en fait considérés comme travailleurs permanents, la fin du chantier étant mise à profit pour pallier les variations de la conjoncture.⁽³⁾

De façon générale la suppression d'emploi a parfois été proposée comme critère du licenciement économique. La jurisprudence actuelle de la Cour de cassation sur ce point ne permet pas de retenir ce critère sans restriction, même s'il apparaît dans certains arrêts. ⁽⁴⁾

(1) La Fédération Construction Bois CFDT et la Confédération ont, sur ce point, attaqué cette circulaire devant le Conseil d'Etat

(2) Cass. soc. 22 avril 1977. Dr. Soc. 1978 p. 295 Obs. J. Savatier

(3) Cass. crim. 4 janvier 1975 Bull. crim. p. 16. Juri-Social No 16 Mars 1979 F. 23

(4) Cass. soc. 22 mars 1978 et 22 avril 1977 Dr. Soc. 1978 p. 295

(5) Accord concernant les garanties en cas de mutations entre sociétés du groupe Rhône Poulenc. 5 avril 1978 - non signé par la CFDT et la CGT.

A la vérité, ce qui est déterminant pour les travailleurs c'est l'emploi. Ce qui doit déterminer l'analyse ce sont les conséquences sur l'emploi des décisions économiques prises par les patrons. Dès lors toute décision patronale qui supprime l'emploi ou qui modifie le contenu de l'emploi si elle entraîne la rupture du contrat de travail doit être considérée comme licenciement pour motif économique. Ainsi doit être considérée comme tel la rupture du contrat qui fait suite à un refus de mutation car pour le travailleur la perte de l'emploi qui en résulte trouve bien sa source dans la décision économique de l'employeur.

2) L'imputabilité de la rupture du contrat

Pour échapper à la loi les patrons cherchent aussi à faire supporter au travailleur la responsabilité de la rupture.

a) Les aides au départ

Le phénomène est apparu au grand jour en 1977 avec l'affaire Cricket-Gillette. Une prime de trente mille francs est offerte aux travailleurs de l'entreprise qui démissionneraient. Dans cette affaire, le comité d'entreprise est saisi de l'annonce de « certaines mesures incitatives au départ volontaire de certaines catégories particulières de personnel ». La proposition « d'allocation volontaire de départ » est affichée dans les ateliers. Les travailleurs qui acceptent la prime sont considérés comme **démissionnaires**. Dans ce cas l'employeur évite la notion de licenciement et les conséquences qui en découlent.

Même procédé à Sovirel (Bagneaux) et à Renault Véhicules Industriels. Dans ce dernier cas, la situation était particulièrement ambiguë. Les employeurs, dans leurs relations avec leur personnel, ont traité ces licenciements comme des démissions. Ils ont donc considéré que les comités d'établissement n'avaient pas à être consultés dans les formes légales sur un tel projet de départs. Par contre dans les rapports entre les patrons et l'administration, ces départs ont été traités comme des licenciements. Une autorisation (acquiesce d'avance) a donc été présentée à l'administration, qui a d'ailleurs permis le versement aux intéressés des allocations de chômage.

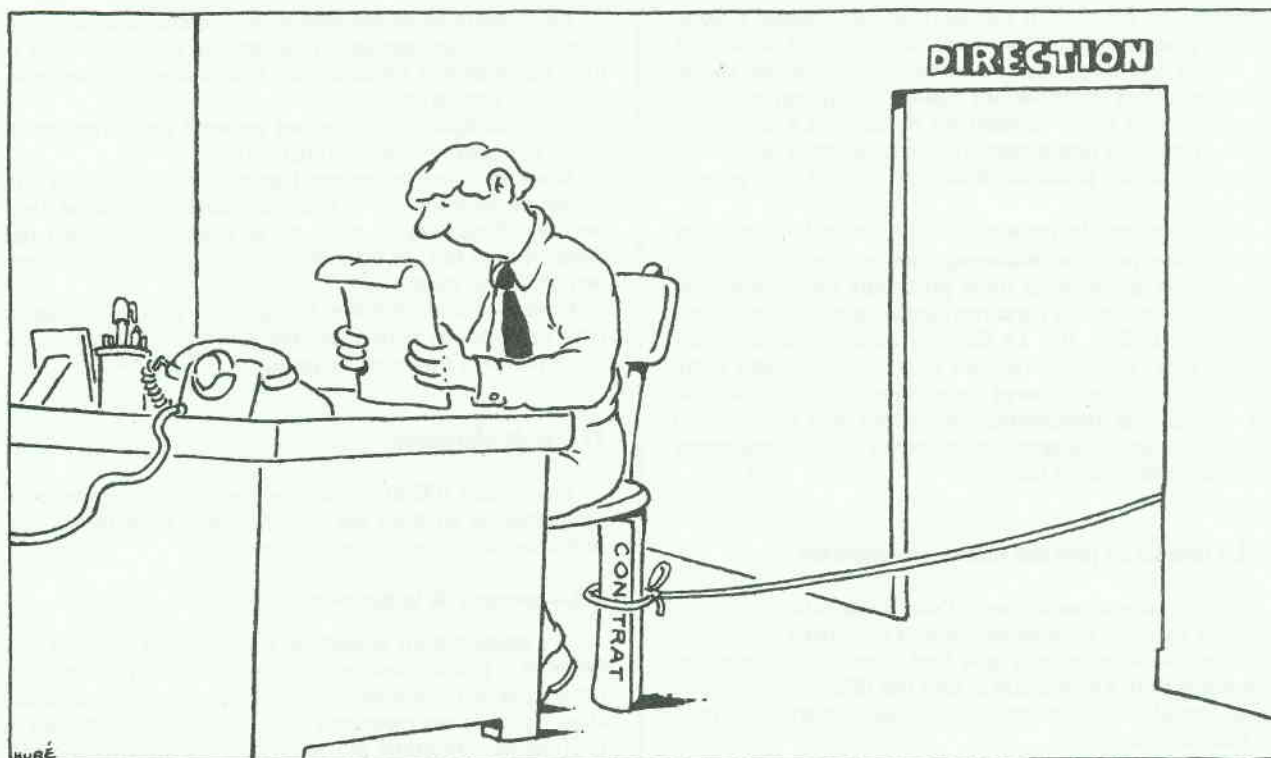
b) Les clauses de mutation dans les contrats de travail.

La pratique s'instaure d'inclure dans les contrats de travail des clauses de mutation. En acceptant son contrat, le salarié accepte la possibilité de se faire muter dans une filiale ou un lieu géographique différent. En cas de refus de sa part, la rupture du contrat est de son fait. Les possibilités de mutation sont liées aux nécessités de service, mais les employeurs invoquent toujours cette nécessité; ils n'ont pas à la démontrer. Par ce biais, ils évitent les règles de procédure et de fond relatives au licenciement.

Ce procédé se retrouve dans certains accords collectifs. Ainsi, dans un accord Rhône-Poulenc l'employeur est tenu de faire des propositions de mutation. Si une première proposition est refusée, une seconde est formulée. La troisième offre est obligatoirement acceptée ou c'est la rupture du contrat.⁽⁵⁾

3) Les nouvelles stratégies d'embauche

L'objectif est toujours d'éviter l'application de la loi sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour motif économique.



a) Le recours aux contrats à durée déterminée.

L'exposé des motifs de la loi du 3 janvier 1979 est clair : « Les contrats à durée déterminée peuvent permettre notamment une meilleure adaptation de l'emploi aux variations de l'économie ».

Par son imprécision, cette loi peut être utilisée de façon extensive par le patronat. En effet, l'article L 122-3 indique : « le contrat conclut pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise, peut être qualifié par les conventions collectives ou, à défaut, la convention des parties, de contrat à durée déterminée. »

Les notions larges et imprécises de charge occasionnelle de travail ou d'activité inhabituelle de l'entreprise laissent les mains libres à l'employeur.

Par ailleurs, selon la loi, les contrats conclus pour la durée d'un chantier peuvent aussi être qualifiés de contrats à durée déterminée. (art. L 122-3)

Dans tous ces cas, l'arrivée à terme du contrat n'est pas un licenciement et exclut la mise en oeuvre des procédures légales. Il convient toutefois d'être attentif à la rédaction des clauses de ce type de contrat : si elles ne correspondent pas du point de vue de la forme ou du contenu aux dispositions légales, le contrat peut être requalifié de contrat à durée indéterminée (6).

b) Le recours à la fourniture de main d'oeuvre.

Il s'agit du recours aux travailleurs temporaires et à ceux d'entreprises extérieures exerçant leur activité dans l'entreprise utilisatrice, situations qu'Action Juridique a déjà eu l'occasion d'évoquer. (7) Ces constructions juridiques sont des moyens commodes pour les patrons de reporter sur d'autres les problèmes de gestion de la main d'oeuvre et d'éviter les contraintes législatives et conventionnelles. Nous y reviendrons dans un prochain dossier.

Consultation du comité d'entreprise et référé

La brochure CFDT consacrée au licenciement collectif a souligné toute l'importance, dans la bataille syndicale, de la phase de consultation du comité d'entreprise. (8) C'est un moment important de collecte de l'information, indispensable à la constitution d'un rapport de forces en vue de contrer la stratégie patronale et dénoncer point par point les arguments patronaux et leur pseudo-logique.

Antérieurement à la loi du 3 janvier 1975, le juge des référés civil avait parfois été sollicité par des comités d'entreprise ou des organisations syndicales en vue d'obtenir une application complète de la procédure de con-

(6) Voir sur ce point G. Poulain. La loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée. Dr. Soc. 1979 p.67

(7) Action Juridique No 6.I.p. 12

sultation du comité. Il s'agissait le plus souvent d'obtenir du juge la nomination d'un expert chargé de vérifier la nature des informations transmises au comité, de rechercher si ces informations étaient complètes et utiles, de déterminer le cas échéant les documents à communiquer. Parfois le juge acceptait de suspendre la procédure de consultation jusqu'au dépôt du rapport de l'expert. (9).

Cette forme de recours au juge des référés civil ne semble plus possible désormais dans la mesure où la vérification de la régularité de la procédure de consultation des représentants du personnel appartient à l'administration (art. L. 321. 9.). La Cour de cassation en a déduit que le juge judiciaire ne peut plus intervenir pour nommer un consultant chargé de vérifier la communication au comité des documents permettant son information complète, car ce faisant il empièterait sur la compétence de l'administration. (10)

1) Le recours au juge des référés administratif

Peu de temps avant que la Cour de cassation ferme la voie du recours au juge des référés civil dans les conditions et pour les motifs que l'on vient de rappeler, le Conseil d'Etat a admis que le juge des référés administratif puisse être saisi en matière de licenciement pour motif économique.

Aux termes de l'article R 102 du code des tribunaux administratifs et de la jurisprudence rendue à ce propos le président du tribunal administratif ou le magistrat qu'il délègue peut ordonner en référé «toutes mesures utiles» aux conditions suivantes :

- . Il doit y avoir urgence (11)
- . La mesure sollicitée ne doit pas excéder les pouvoirs du juge administratif. Donc le juge des référés ne peut pas adresser d'injonctions à l'administration, ni ordonner le sursis à exécution d'une décision administrative. En revanche, il peut prononcer une astreinte à l'encontre d'une personne privée, ordonner une expertise ou une vérification.
- . La mesure sollicitée ne doit pas faire préjudice au principal, c'est-à-dire obliger même implicitement le juge à trancher une question relative au fond du droit.

(8) Lorsque les licenciements envisagés concernent plusieurs établissements le comité central doit être consulté. Cette consultation du CCE doit se cumuler avec celle des comités d'établissement car ceux-ci ont un rôle important à jouer au niveau de l'établissement, par exemple dans l'examen du plan social et des mutations éventuelles. C'est ce que souligne la circulaire ministérielle du 13 novembre 1978. La jurisprudence de la Chambre criminelle ne tranche pas clairement la question. Dans cette hypothèse elle impose la consultation du CCE mais sans affirmer clairement qu'elle se cumule avec celle des comités d'établissement (Cass. crim. 21 mars 1979 Bull. Crim. P. 332).

(9) Voir sur ces points : F. Naudé et A. Benoit, Licenciements collectifs et sécurité de l'emploi. Dr. Soc. 1975 No 6 p.47.

(10) Cass. soc. 8 juin 1979, Comité d'entreprise du groupe AVA. De façon plus générale la Cour de cassation considère que l'examen de la régularité de la procédure incombe à l'administration et non à l'autorité judiciaire, que le licenciement soit individuel ou collectif (Cass. soc. 1er juin 1978 Bull. civ. No 428 p. 325).

(11) La notion d'urgence est ainsi interprétée par la juridiction administrative : - le fonctionnement normal du service public est menacé par les agissements d'un particulier - il y a danger pour un intérêt essentiel - risque d'une modification des situations de fait entraînant la disparition d'éléments de preuve nécessaires en cas de litige.

(12) CE 23 février 1979. AJDA juillet-Août 1979 p. 53

. La mesure sollicitée doit être susceptible de se rattacher à un litige, actuel ou seulement éventuel, dont le juge administratif ne serait pas manifestement incompétent pour connaître.

Deux catégories de mesures peuvent être prononcées par le juge des référés administratif :

. Mesures d'instruction, soit sous forme d'enquête (audition de témoins par le tribunal), soit sous forme d'expertise. Sous réserve qu'il ne se prononce que sur des questions de fait, et non de droit, la mission de l'expert peut être très vaste.

. Prononcé d'injonctions à l'égard de parties privées, à titre de mesures conservatoires (ex : expulsion d'occupants privatifs du domaine public).

2) L'arrêt «Sirugue»

Le Conseil d'Etat a fait une application extensive de ces principes au sujet des licenciements pour motif économique dans une affaire Sirugue. (12)

a) Le contenu de la décision.

Il s'agissait d'un projet de licenciement de huit travailleurs à propos desquels le comité d'entreprise ne s'estimait pas suffisamment informé. Ce dernier mandait alors deux de ses membres pour agir en référé devant le tribunal administratif afin d'obtenir les informations nécessaires. Le tribunal administratif de Nantes nommait sur leur demande deux experts «chargés de consulter tous documents d'ordre économique, financier et technique qui leur seront communiqués par la Société Sirugue, documents sur lesquels celle-ci entend s'appuyer pour obtenir des licenciements de personnel, et de recueillir d'une manière générale toutes informations de nature à permettre au comité d'entreprise d'être éclairé le plus complètement possible sur la situation économique de l'entreprise ainsi que sur le projet de licenciement collectif».

Le Conseil d'Etat a approuvé cette décision. Il a considéré :

- . que la demande des membres du comité était susceptible de se rattacher à un recours éventuel contre la décision par laquelle l'administration, chargée de vérifier la réalité du motif invoqué, devait donner ou refuser son autorisation aux licenciements projetés. Le tribunal administratif était donc bien compétent.
- . que la mesure ordonnée était à la fois utile et urgente, qu'elle ne tranchait aucune question de fond, ne faisait pas obstacle à une décision administrative ni n'adressait d'injonction à l'administration.

b) La portée de la décision.

On le voit, la jurisprudence Sirugue est significative du rôle nouveau donné par la loi du 3 janvier 1975 à l'administration dans le contrôle des licenciements économiques. Dans cette optique le juge administratif a pris en quelque sorte le relais du juge judiciaire. Il faut signaler sur ce point le progrès que représente cette jurisprudence par rapport à la compétence traditionnellement reconnue au juge des référés administratif :

. bien que le juge des référés ait été saisi avant toute décision administrative autorisant le licenciement envisagé, le Conseil d'Etat a estimé que la demande en référé se rattachait à un litige administratif éventuel, portant sur la légalité d'une éventuelle autorisation de licenciement.

. l'expertise relative à la situation économique de l'entreprise a été considérée comme une mesure « urgente ». ce qui signifie un élargissement de la notion d'urgence traditionnellement retenue par le juge administratif. (13) Dans l'affaire Sirugue, c'est l'urgence d'informer les salariés et par voie de conséquence l'administration qui a été retenue.

Il faut signaler enfin que l'action devant le juge des référés administratif, comme l'action sur le fond en annulation d'une décision d'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur du travail, est dispensée du ministère d'avocat. Quant à l'introduction de la procédure, elle peut être le fait de membres du comité, comme dans l'affaire Sirugue, mais on peut penser que le Conseil d'Etat admettrait qu'elle le soit par le comité lui-même ou par un syndicat (14).

3) Quelles perspectives pour le référé administratif ?

Les mesures qui ont été obtenues jusqu'ici du juge administratif statuant en référé sont pour l'essentiel des mesures d'instruction consistant en la nomination d'un expert ayant pour mission (15) :

- . de se faire présenter tous documents économiques et financiers et d'obtenir tous renseignements permettant de retracer la procédure suivie par l'entreprise pour aboutir au projet de licenciement.
- . de déterminer s'il s'agit d'un motif économique conjoncturel ou structurel.
- . d'examiner les possibilités de limitation du licenciement, de reclassement ou de reconversion du personnel dont le licenciement est envisagé.

a) L'analyse au niveau du groupe

Il n'est pas sans intérêt de noter que les juges administratifs admettent que l'examen de la situation de l'entreprise soit replacé dans le cadre du groupe à laquelle elle appartient et décident que le comité d'entreprise doit recevoir les informations énumérées à l'article L. 321-4 concernant la société où les licenciements sont projetés, mais aussi toutes informations concernant « l'ensemble des sociétés qui constituent en raison de l'interpénétration de leurs capitaux comme de l'unicité et la complémentarité de leurs objets sociaux un groupe économique obéissant en fait à une direction unique ». (16)

Ainsi, le tribunal administratif de Lille estime que le licenciement envisagé à Eternit Industries qui porte sur 20% des effectifs globaux de la société ne peut être apprécié qu'après analyse au niveau de l'ensemble du groupe économique caractérisé par l'interpénétration des capitaux et des équipes dirigeantes. Puisque la direction a refusé au comité des informations sur la situation de la société financière holding, la procédure de consultation est irrégulière et l'autorisation de licenciement doit être annulée (17).

b) La suspension de la procédure de licenciement

Pour que la mission d'expertise ait une portée, encore faut-il que l'administration ne prenne sa décision qu'après le résultat de celle-ci, c'est-à-dire après le dépôt du rapport. Cela pose le problème de la possibilité pour le juge de prononcer des injonctions.

1. Dans l'état actuel du droit il semble exclu que le juge administratif prononce une injonction à l'égard de l'inspecteur du travail, c'est-à-dire lui impose de ne prendre sa décision qu'après le résultat de l'expertise.

2. Mais le juge peut-il adresser une injonction à l'employeur, en lui imposant d'attendre les résultats de l'expertise avant de présenter sa demande d'autorisation à l'administration ?

Le juge des référés administratif se reconnaît compétent pour adresser des injonctions à des personnes privées (occupants du domaine public, personne travaillant le fonctionnement normal d'un service public), mais c'est le plus souvent à la demande de l'administration elle-même. D'autre part, l'administration a la possibilité de refuser les licenciements demandés si elle estime que l'information donnée au comité n'a pas été complète (18).

Le juge pourrait donc être amené à considérer que la condition d'urgence n'est pas remplie.

c) Les conditions d'une évolution

Pour surmonter ces obstacles, il faudrait faire valoir :

- . que l'expertise ordonnée perd l'essentiel de son intérêt si non seulement le comité d'entreprise mais aussi l'administration se prononcent sur le projet de licenciement sans en connaître les résultats.
- . qu'un intérêt public est en jeu, celui d'éviter l'aggravation du chômage, et que l'employeur risquerait de créer une situation dommageable difficilement réversible en engageant une procédure de licenciement sans que tous les éléments d'information soient réunis.
- . qu'en effet, en raison des délais stricts qui lui sont impartis par l'article L. 321-9, l'administration risque d'être obligée de se prononcer sans éléments d'information suffisants et que, le juge administratif n'ayant pas le pouvoir de modifier ces délais, la seule façon de donner son effet utile à l'expertise est d'interdire à l'employeur de présenter une demande d'autorisation de licenciement avant que les conclusions de l'expert aient été communiquées aux parties en présence.

Il s'agirait sans doute d'une modification sensible des principes qui gouvernent la jurisprudence actuelle de la juridiction administrative. Mais n'est-ce pas le seul moyen de donner toute sa portée à la compétence nouvelle de celle-ci dans le contrôle de la procédure des licenciements pour motif économique ?

(13) Voir note 12

(14) La recevabilité du comité ou d'un syndicat a été admise par des tribunaux administratifs : - TA Paris 8 novembre 1979 Synapac CFDT - TA Lyon 17 octobre 1979 Comité établissement PETERCEM - TA Paris 5 avril 1979 Comité d'établissement SFP

(15) Voir jugements cités dans la note précédente

(16) TA Paris 5 avril 1979 précité

(17) TA Lille 29 juin 1979 Comité d'établissement Eternit

(18) L'inspecteur du travail peut d'ailleurs se fonder sur le fait qu'une expertise est en cours pour refuser d'autoriser le licenciement au motif que la procédure de consultation n'a pas été régulièrement observée

(19) On trouvera dans l'article de P. Bouaziz « L'appréciation par les tribunaux judiciaires de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour motif économique autorisé par l'administration » (Droit Ouvrier, août 1978) de nombreuses références aux débats doctrinaux sur cette question.

Le contrôle des motifs du licenciements

L'intervention de l'administration dans le contrôle des licenciements pour motif économique individuels ou collectifs, pose le problème de savoir si les juges judiciaires, en première instance les conseils de prud'hommes, demeurent compétents pour apprécier le bien fondé de tels licenciements, notamment lorsqu'ils ont fait l'objet d'une autorisation (19).

1) La portée de l'intervention administrative

Rappelons que cette intervention a un caractère préalable : elle se place avant que le licenciement ne soit prononcé. Si le projet de licenciement porte sur au moins dix travailleurs le directeur départemental du travail, en fait l'inspecteur du travail (20), doit vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées.

Si le licenciement porte sur moins de dix travailleurs, l'intervention administrative est limitée au contrôle de la réalité du motif invoqué (art. L. 321.9).

Dès 1975 la CFDT a affirmé que cette intervention ne devait pas être dévalorisée (21).

Lorsque le projet de licenciement est fondé sur un motif économique, il n'est pas possible de laisser l'employeur prendre seul sa décision. A l'évidence l'Etat a son mot à dire, surtout dans un pays qui compte plus d'un million et demi de chômeurs, et il n'est pas indifférent que son intervention puisse avoir lieu avant que le licenciement soit prononcé.

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement portant sur au moins dix salariés, il connaît déjà en partie le dossier qui lui est soumis puisqu'il a été tenu informé dès le début de la procédure. (art. L 321-4). Les procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise lui sont transmis et les organisations syndicales peuvent venir lui expliquer leur point de vue. La décision qu'il prend n'est plus du même type que celle qu'il pouvait prendre sous l'empire de la législation antérieure (l'ordonnance du 24 mai 1945) laquelle avait une portée purement économique et ne permettait pas à l'administration d'opposer un refus à

une demande d'autorisation de licenciement pour un motif étranger à cette préoccupation.

En 1975 une préoccupation sociale (22) n'est plus totalement absente de la législation. C'est bien pourquoi celle-ci confie à l'inspecteur du travail le soin, en cas de licenciement d'au moins dix travailleurs, d'examiner la régularité de la procédure suivie et, dans tous les cas, de vérifier la réalité du motif que le patron invoque pour justifier le licenciement.

2) Quelle est la mission de l'administration ?

En quoi consiste précisément le devoir de l'inspecteur de vérifier la «réalité du motif invoqué» ?

Certains ont considéré qu'il appartenait simplement à l'administration de vérifier que le motif invoqué par le patron est bien économique. Il s'agirait en quelque sorte d'un simple contrôle de «l'existence» du motif économique (23).

Ce n'est pas l'interprétation donnée par le Conseil d'Etat dans son arrêt du 27 avril 1979 (Ministre de l'Agriculture c/ Syndicat CFDT de la Coopérative Laitière du Puy) aux termes duquel il appartient à l'administration «de vérifier que le motif allégué par le chef d'entreprise à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement constitue un motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pouvant servir de base au licenciement des salariés».

A notre avis il ne s'agit donc pas uniquement de rechercher si le motif allégué est économique (24), mais aussi s'il est de nature à justifier les licenciements (25). En ce sens la mission de l'inspecteur du travail est relativement large. Si par exemple un patron invoque une restructuration de l'entreprise au soutien d'une demande d'autorisation de dix licenciements, l'inspecteur doit non seulement vérifier que cette restructuration est réelle mais aussi qu'elle est telle qu'elle doit entraîner les dix licenciements demandés. En outre un refus pourrait être également fondé sur une insuffisance des mesures de reclassement, interne ou externe à l'entreprise. On le voit, l'approche du Conseil d'Etat est tout à fait différente de celle qui était la sienne sur la base de l'ordonnance du 24 mai 1945.

3) Le contrôle du juge administratif sur les décisions prises

Par contre, au niveau du contrôle des décisions prises, le Conseil d'Etat laisse à l'administration une grande marge de liberté. Certes la mission de celle-ci est large, mais le juge administratif se contentera d'exercer sur les décisions prises un contrôle restreint.

Il se bornera à vérifier :

- que les faits ne sont pas inexacts (la restructuration invoquée est réelle)
- que l'administration ne commet pas une erreur de droit (le motif invoqué est économique)
- qu'elle ne commet pas une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire qu'elle ne se trompe pas grossièrement
- qu'elle ne commet pas un détournement de pouvoir.

Il s'agit donc d'un contrôle qualifié de minimum, par opposition au contrôle normal comme celui qu'exerce par exemple le Conseil d'Etat en matière de licenciement

(20) L'article R. 321-8 donne compétence au directeur départemental du travail pour refuser ou autoriser les licenciements pour motif économique. Mais généralement les directeurs départementaux ont, dans ce domaine, délégué leur signature aux inspecteurs du travail.

(21) F. Naudé et A. Benoit, Licenciement collectif et sécurité de l'emploi, précités.

(22) Les objectifs de la loi, tels que définis par l'exposé des motifs sont les suivants : «éviter les licenciements hâtifs.. permettre une meilleure préparation des mesures de reclassement, protéger les travailleurs et réduire les coûts sociaux et humains qui découlent de tout licenciement mais en préservant l'indispensable mobilité de l'emploi». L'intervention administrative se justifie également par la nécessité de contrôler le caractère économique du licenciement dans la mesure où il ouvre droit à l'allocation supplémentaire d'attente.

(23) C'est la position adoptée par le ministre du travail dans sa circulaire du 2 juillet 1975

(24) En sens contraire, l'interprétation de F. Jullien. Lamy Social Etude 0, 18 octobre 1979

(25) C'est l'interprétation qu'en donnent O. Dutheillet De La Mothe et Y. Robineau dans la chronique «Travail - Autorisation de licenciement - Contrôle du juge». AJDA juillet-août 1979 p. 25

de délégués (arrêt Safer d'Auvergne - CE 5 mai 1976). Encore faut-il ne pas trop exagérer la distinction entre les deux types de contrôle (26), et dans le cadre du contrôle dit minimum des évolutions sont peut-être possibles, allant dans le sens d'un élargissement, ainsi que cela s'est produit en ce qui concerne les licenciements de délégués dans les dernières années précédant la rupture marquée par la jurisprudence Safer d'Auvergne (27).

4) Le rôle des juridictions judiciaires

Par une série d'arrêts la Cour de cassation a jugé qu'il n'appartenait pas au juge judiciaire de contrôler les licenciements pour motif économique, qu'ils soient individuels ou collectifs, sous l'angle de la cause réelle et sérieuse, la plénitude du contrôle de ces licenciements appartenant à l'administration dont les décisions ne peuvent être critiquées que devant la juridiction administrative (28).

Cette jurisprudence est, à notre sens, cohérente. A partir du moment où l'inspecteur du travail ne doit pas se contenter de vérifier l'existence du motif économique mais doit examiner si ce motif est de nature à justifier le licenciement il est évident que le débat sur la cause réelle et sérieuse de licenciement est épuisé. Le juge judiciaire ne peut juger qu'un licenciement bien qu'autorisé par l'administration n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse : il réduirait à néant la décision de l'inspecteur du travail, ce qui serait contraire au principe de la séparation des pouvoirs.

a) En cas de licenciement de moins de dix travailleurs

La disposition introduite dans la loi du 18 janvier 1979 relative à la réforme prud'homale (art. L 511-1) et qui vise le licenciement de moins de dix travailleurs ne modifie pas, à notre avis, cette analyse, elle la confirme. Cette disposition précise :

« Les litiges relatifs aux licenciements mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 321-9 relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes (29). Toutefois lorsque l'issue du litige dépend de l'appréciation de la légalité de la décision administrative, expresse ou tacite, le conseil de prud'hommes surseoit à statuer et saisit le tribunal administratif compétent. Celui-ci statue dans un délai d'un mois. Si à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé, le litige est porté devant le Conseil d'Etat, qui statue selon la procédure d'urgence. »

Le juge judiciaire n'est donc pas totalement exclu du contentieux des licenciements économiques de moins de dix travailleurs, mais ce texte montre bien que s'il est amené pour trancher le litige à remettre en cause ce qui a fait l'objet de la décision administrative il doit surseoir à statuer et renvoyer l'examen de la légalité de celle-ci devant le tribunal administratif selon la procédure d'urgence instituée par l'article L 511-1. Un exemple fera mieux comprendre ce mécanisme :

Un travailleur est licencié pour motif économique, avec l'accord de l'inspecteur du travail. Il soutient que le motif invoqué est un prétexte, que la véritable cause de son renvoi se trouve dans son activité syndicale et saisit pour cela le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts. Cette juridiction est incontestablement compétente pour examiner la demande. Mais cet examen va l'amener à se poser la question de savoir si le motif invoqué par l'employeur est réel. Or

(26) Voir sur ce point : J. Dutheil de La Mothe et Y. Robineau précités

(27) Cette évolution était soulignée par le procureur général Touffait dans ses conclusions dans l'affaire Perrier (Dr. Soc. 1974 p. 454)

(28) Cass. soc. 9 mai 1978, Bielle c/ SARL d'exploitation et de vente du procédé « Le Névé ». Bull. Civ. No 333 p. 254 Cass. soc. 1er juin 1978 Rey c/ Ets Pezous Bull. Civ. No 428 p. 325. Voir l'encadré au verso.

(29) Il s'agit des licenciements de moins de 10 travailleurs.



l'inspecteur du travail y a déjà répondu, positivement, puisqu'il a autorisé le licenciement. Le conseil de prud'hommes doit donc surseoir à statuer et demander à la juridiction administrative de se prononcer sur la légalité de l'autorisation donnée. (29 bis)

b) En cas de licenciement de dix travailleurs et plus

Le juge judiciaire n'est pas non plus totalement exclu du contentieux des licenciements de dix travailleurs et plus, encore que son intervention soit ici plus théorique. Pas plus que pour les licenciements de moins de dix travailleurs il ne peut se prononcer sur le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement, et sur ce point le seul recours ouvert aux salariés compris dans un licenciement collectif de ce type est de contester la décision de l'inspecteur du travail devant le tribunal administratif. Mais le juge judiciaire peut être éventuellement saisi de litiges accompagnant le licenciement : ordre des licenciements, application d'une clause conventionnelle etc. (voir infra)

5) Un vide juridique ?

Le mécanisme de contrôle juridictionnel résultant ainsi de la loi et de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat n'est peut-être pas totalement satisfaisant. Si la mission de l'inspecteur du travail est large, elle n'est qu'en partie contrôlée par la juridiction administrative et on a parfois parlé de vide juridique. Certains juristes et la CGT ont critiqué le rôle réduit laissé à la juridiction judiciaire (30).

En ce qui nous concerne nous ferons les remarques suivantes :

Dans ce débat il ne s'agit pas pour nous de défendre un principe, celui de la séparation des pouvoirs, mais de voir où se trouve l'intérêt des travailleurs.

Nous avons dit qu'en matière d'emploi l'intervention de l'administration s'impose et que cette intervention ne doit pas être dévalorisée. On ne peut admettre que dans ce domaine le débat se situe entre les seules parties au contrat de travail. C'est, à notre avis, cette intervention qui dans certains cas est de nature à confor-

(29 bis) En cas de licenciement de moins de dix travailleurs, G. Couturier et Y. Gaudement («Le nouveau contentieux du licenciement individuel pour motif économique», Dr. soc. 1979 p. 467) appellent de leurs vœux une interprétation restrictive de la mission de l'administration en distinguant l'appréciation technique du motif économique invoqué qui serait du ressort de l'administration et la recherche éventuelle du véritable motif du licenciement qui resterait de la compétence du juge judiciaire.

Cette distinction nous semble difficile à mettre en œuvre, car comment dissocier le contrôle de la pertinence technique du motif économique de celui de sa réalité ?

On fera la même remarque concernant la position de la CGT qui estime possible de soutenir, sans remettre en cause la réalité et le sérieux du motif présenté à l'administration, qu'un travailleur a été licencié ou englobé dans un licenciement collectif pour une raison étrangère au motif approuvé par celle-ci (MC Bonnetête, «Que faire en cas de licenciement autorisé par l'administration», RPDS juillet 1979 p. 197). Comment cela serait-il possible alors que c'est une liste nominative de travailleurs qui est soumise à l'inspecteur du travail en vue d'obtenir l'autorisation de licenciement et que ce dernier doit ainsi examiner la situation de chacun d'eux. En tout cas la Cour de cassation n'a pas modifié sa position depuis que le Conseil d'Etat a fixé la sienne (voir Cass. soc. 22 mai 1979 Bouchez Pagnier c/Ordre des médecins. D. 1979 IR p. 485).

(30) Voir par exemple les articles publiés dans Droit Ouvrier, août 1978 et février 1979, par P. Bouaziz

LES LIMITES DE LA COMPETENCE JUDICIAIRE

Extrait du rapport de la Cour de cassation année judiciaire 1978

1 - Lorsque le licenciement est prononcé sans demande d'autorisation préalable, la Cour de cassation se reconnaît compétente pour apprécier le caractère économique ou non du motif de rupture (...)

2 - Lorsque l'autorisation administrative a été demandée, une distinction est à faire selon qu'elle a été refusée ou accordée.

Lorsque l'autorisation a été refusée, le juge, qui constate que le licenciement a, néanmoins, eu lieu, apprécie si la rupture du contrat de travail est abusive. La solution se dégage d'un arrêt de la Chambre sociale du 1er février 1978 (B.V. n° 74 p. 84).

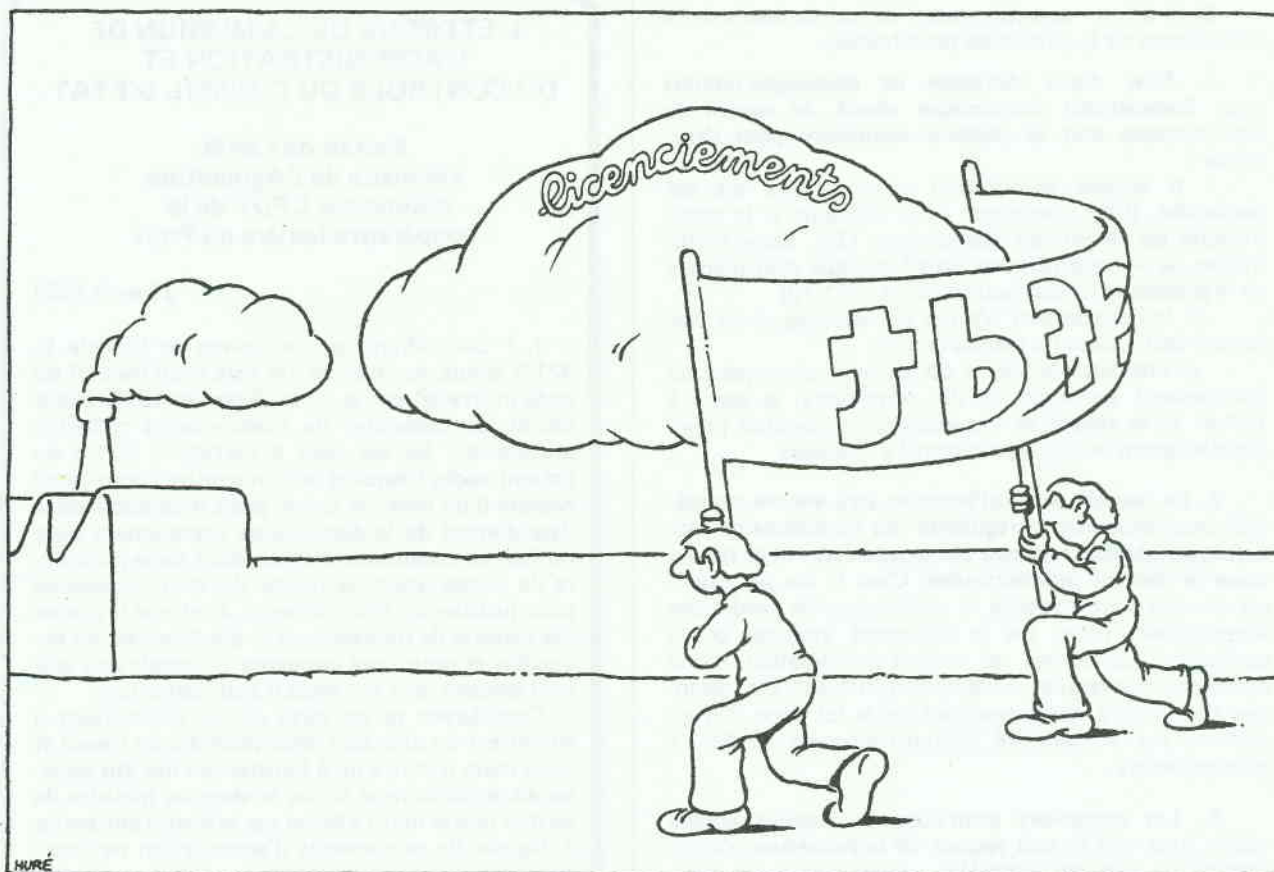
Lorsque l'autorisation a été donnée, fut-ce de manière implicite (Chambre sociale, 7 juin 1978, B.V. n° 439 p. 333), la Cour de cassation estime que l'article L 321-9 du code du travail donne à l'autorité administrative une plénitude de contrôle qui porte non seulement sur la réalité du motif économique, mais aussi sur la régularité de la procédure elle-même (Chambre sociale, 1er juin 1978, B.V. n° 428 p. 325). En conséquence, les juridictions administratives sont seules compétentes tant pour vérifier la qualification juridique de la décision que son bien-fondé (Chambre sociale 9 mai 1978 B.V. n° 333 p. 254).

Le juge de l'ordre judiciaire ne peut, dès lors, remettre en cause l'appréciation faite par l'administration de la réalité du motif de licenciement qu'elle retient (Chambre sociale, 7 juin 1978, précité), sans porter atteinte au principe de la séparation des pouvoirs (Chambre sociale, 9 mai 1978, précité).

ter la lutte des travailleurs et des travailleuses pour la sauvegarde de leur emploi, car elle est préalable au licenciement et peut, le cas échéant, prendre en compte certaines exigences sociales, telles que les possibilités de reclassement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Dans cette optique il n'est pas étonnant que le rôle de la juridiction judiciaire soit moins important car l'intervention de l'administration dans la procédure modifie nécessairement la part respective du juge administratif et du juge judiciaire dans la mission de contrôle.

Il est vrai qu'à l'heure actuelle, dans le contexte de crise qui est le nôtre, l'administration autorise facilement les licenciements. Mais il serait vain de croire que c'est par le recours au juge que les travailleurs pourraient globalement s'opposer aux décisions économiques des patrons. La liberté patronale de licencier pour raison économique reste bien au cœur du système capitaliste et dans notre société il est illusoire



de croire que la place laissée au juge, qu'il soit administratif ou judiciaire, lui permette de remettre en cause les décisions patronales en matière d'organisation et de gestion des entreprises (31).

A la vérité c'est le rapport de forces, exercé en l'occurrence à la fois contre l'employeur et contre les pouvoirs publics, qui seul peut permettre aux travailleurs de faire reconnaître leur droit à l'emploi.

Il est vrai aussi que le contrôle exercé par les inspecteurs du travail sur les licenciements de moins de dix travailleurs est souvent superficiel. Mais les organisations syndicales n'ont-elles pas quelques responsabilités dans cette application insuffisante de la loi ? Ou plutôt les licenciements individuels ne se produisent-ils pas surtout dans les petites entreprises, là où les syndicats sont moins bien implantés ?

Enfin il ne faut pas perdre de vue que l'intervention de l'administration dans le contrôle du motif économique ouvre droit à l'indemnisation spéciale prévue dans cette hypothèse (32). Il est loin d'être certain qu'un contrôle judiciaire sous l'angle de la cause réelle et sérieuse de licenciement permettrait, s'il était possible, une meilleure indemnisation du travailleur licencié.

6) Quelles exigences au niveau prud'homal

Pour réduit qu'il soit, le recours à la juridiction prud'homale en matière de licenciement économique n'en demeure pas moins (33).

Certes le conseil de prud'hommes ne peut mettre en cause l'appréciation portée par l'administration sur

la réalité et sur la pertinence du motif économique invoqué par le patron ou sur la régularité de la procédure suivie. Si, à l'occasion d'un licenciement individuel (34) de tels arguments sont invoqués devant lui et que leur examen est nécessaire pour trancher le litige le conseil devra surseoir à statuer et soumettre cette question préjudicielle à la juridiction administrative.

Prenons un exemple : une suppression de poste est invoquée pour justifier un licenciement individuel que l'inspecteur du travail autorise. Le licenciement effectué, il apparaît qu'un réembauchage a eu lieu immédiatement après. Le conseil de prud'hommes, saisi d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif doit surseoir à statuer et demander au tribunal administratif de se prononcer sur la légalité de l'autorisation donnée par l'inspecteur. On peut soutenir en effet que celle-ci été prise sur la base de faits matériellement inexacts.

(31) On sait que le juge judiciaire a toujours refusé fermement de s'immiscer dans la gestion patronale des entreprises. Ce n'est donc pas de lui qu'il faut espérer une remise en cause d'une décision patronale de licenciement fondée sur un motif économique.

(32) L'allocation supplémentaire d'attente.

(33) En application de l'article L. 511-1 pour les licenciements de moins de 10 travailleurs, et de façon plus générale en vertu de l'article R.321-11 aux termes duquel la procédure spéciale applicable aux licenciements pour motif économique ne porte pas atteinte aux dispositions du droit commun qui régissent les rapports entre employeurs et salariés.

(34) Ou d'un licenciement de moins de 10 travailleurs.

Ceci dit, on aperçoit mieux ce qui demeure de la compétence de la juridiction prud'homale.

1. Saisi d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement économique abusif, le conseil de prud'hommes doit se déclarer compétent pour l'examiner :

- si aucune autorisation administrative n'a été demandée, il est compétent pour apprécier si le motif invoqué est réellement économique (35). Dans l'affirmative, le licenciement est fautif puisque non précédé de la procédure d'autorisation (art. L. 321 12)

- si le licenciement n'a pas été autorisé, il est également fautif, pour les mêmes raisons

- si une autorisation a été donnée concernant un licenciement de moins de dix travailleurs, le sursis à statuer et le renvoi de l'examen de la question préjudicielle devant le juge administratif s'imposent.

2. Le conseil de prud'hommes sera encore compétent pour examiner la régularité des licenciements économiques chaque fois que cet examen ne remet pas en cause la décision administrative. C'est le cas par exemple lorsque sont invoqués le non respect de l'ordre des licenciements prévu par le règlement intérieur ou la convention collective, ou encore la violation d'une clause de convention collective, instituant des garanties s'ajoutant à celles résultant de la loi dont il n'appartient pas à l'autorité administrative de vérifier la mise en oeuvre.

3. Les conseillers prud'hommes devront encore veiller à ce que le non respect de la procédure d'autorisation ne soit pas considéré comme une faute purement formelle donnant lieu à l'attribution de dommages-intérêts symboliques (36). Affirmer que l'administration assure la plénitude du contrôle devrait amener les juges judiciaires à sanctionner de façon dissuasive le non respect de la procédure d'autorisation. Le préjudice subi par le travailleur victime d'un licenciement irrégulier, c'est bien la perte de son emploi.

4. Il reviendra aussi aux conseillers prud'hommes de contester la jurisprudence « Felbacq » (37). Il s'agit de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle lorsqu'un licenciement a été régulièrement autorisé, le patron ne peut être considéré comme fautif, même si ultérieurement l'autorisation donnée est an-

(35) Cass. soc. 5 octobre 1978 Bull. civ. No 647 p. 484

(36) La loi dans ce domaine n'a pas prévu de minimum comme en matière de licenciement non économique (Cass. soc. 14 juin 1978 Bull. Civ. No 466 p. 552)

(37) Cass. soc. 1 juillet 1964 Bull. civ. No 581 p. 578

(38) O. Dutheillet De La Mothe et Y. Robineau précités.

L'ETENDUE DE LA MISSION DE L'ADMINISTRATION ET DU CONTROLE DU CONSEIL D'ETAT

Extrait de l'arrêt
«Ministre de l'Agriculture
c/Syndicat CFTD de la
coopérative laitière du Puy»

27 avril 1979

(...) Considérant qu'aux termes de l'article L. 321-9 ajouté au chapitre 1er titre II du livre III du code du travail par la loi du 3 janvier 1975: «Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 du présent code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation...»;

Considérant qu'en vertu de ces dispositions il appartient au directeur départemental du travail et de la main d'œuvre ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture et le cas échéant au ministre de vérifier que le motif allégué par le chef d'entreprise à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement constitue un motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pouvant servir de base au licenciement des salariées; que le juge de l'excès de pouvoir appelé à se prononcer sur la légalité de la décision doit vérifier que ladite décision ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est pas entachée d'une erreur de droit ou fondée sur une appréciation manifestement erronée et qu'elle ne fait pas apparaître un détournement de pouvoir (...)

nulée par l'autorité hiérarchique ou par la juridiction administrative. Une telle jurisprudence réduirait en effet à néant le mécanisme de la question préjudicielle instaurée par la loi.

«Il y aurait une certaine contradiction à estimer que l'appréciation du bien fondé d'un licenciement relève exclusivement d'une décision administrative et refuser de tenir compte de l'annulation éventuelle de cette décision». (38)



textes et jurisprudences

D Institutions
représentatives
du personnel

Le juge d'instance statuant en référé peut confier à un mandataire de justice une mission d'information, de médiation et de contrôle relative à l'organisation des élections professionnelles.

Les mandats de délégués du personnel ne peuvent être prorogés par le juge jusqu'à ce que la mission du mandataire ait pris fin. Mais le juge peut reporter la date des élections.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 2 mai 1975. Arrêt N° 932
Chrysler France c/UL. CGT de Poissy et autres

Le juge d'instance peut prescrire à l'employeur de tenir compte des propositions faites par le mandataire de justice.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 18 juillet 1979
Chrysler France et CSL c/UL. CGT de Poissy et autres

Les décisions prises par le juge d'instance en matière électorale, en référé ou au fond, ne sont pas susceptibles d'appel

Cour de cassation (Ch. Soc.) 2 mai 1979 - Arrêt N° 931
Chrysler France et CSL c/UL. CGT de Poissy et autres

On trouvera ci-dessous quelques réflexions de l'Union parisienne des syndicats de la métallurgie CFDT à propos de ces arrêts.

Par trois arrêts rendus le 2 mai et le 18 juillet 1979, la Cour de cassation, Chambre sociale, permet d'apporter une certaine limite au pouvoir patronal dans l'organisation d'élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise.

En Octobre 1978, constatant plusieurs irrégularités dans la préparation des élections de représentants du personnel à l'usine TALBOT (ex SIMCA CHRYSLER) de Poissy le syndicat CGT saisit, en référé, le tribunal d'instance de Poissy d'une demande de nomination d'un mandataire chargé de veiller à la préparation et au déroulement régulier des élections. Le syndicat CFDT appuie cette demande.

L'objet de la demande se rapportant à l'organisation des élections, le juge d'instance se reconnaît compétent pour statuer en référé et nomme un mandataire

ayant pour mission de rechercher avec les parties une solution aux difficultés qui peuvent exister et de constituer une commission chargée de contrôler le déroulement des opérations électorales.

Il est bien évident que la Société TALBOT et la CSL (ex CFT) ne peuvent accepter qu'un consultant s'immisce dans l'organisation de «leurs élections».

Elles font appel devant la Cour de Versailles de cette ordonnance de référé, suivies par le syndicat autonome (CAT) et FO. La Cour de Versailles déclare ces appels irrecevables au motif qu'une décision rendue en matière électorale n'est pas susceptible d'appel et ne peut faire l'objet que d'un pourvoi en cassation.

La direction et la CSL forment donc un pourvoi en cassation à la fois contre la décision du juge d'instance et contre l'arrêt de la Cour d'appel.

La Cour de cassation a rendu ses arrêts en confirmant la décision du juge d'instance et en suivant l'argumentation développée par les syndicats CGT et CFDT. Elle a admis qu'en matière électorale le juge d'instance pouvait nommer un médiateur, sans que cela porte atteinte aux attributions de l'employeur et pouvait prescrire à celui-ci de tenir compte des propositions faites par le médiateur (arrêts du 2 mai 1979 No 932 et du 18 juillet 1979).

Elle a jugé par ailleurs qu'un jugement rendu en matière électorale, même en référé, n'était pas susceptible d'appel (arrêt du 2 mai 1979 No 931).

Par contre elle a considéré que le tribunal d'instance ne pouvait proroger les mandats des délégués en place en attendant que le mandataire ait rempli sa mission. Une telle prorogation ne peut résulter que d'un accord collectif. Mais le juge aurait pu valablement décider le report de la date des élections (arrêt du 2 mai No 932).

Nouveauté et intérêt des arrêts rendus

C'est la première fois que l'on admet qu'une personne étrangère à l'entreprise puisse avoir une mission de contrôle dans l'organisation et le déroulement d'élections professionnelles. La désignation d'un mandataire est novatrice dans ce domaine. Le patronat n'est donc plus seul pour imposer certaines «modalités» d'élections.

Face aux problèmes rencontrés dans les grands groupes industriels (notamment l'automobile) où les organisations syndicales se trouvent en présence d'un patronat musclé et d'une CSL qui ne l'est pas moins, ces arrêts peuvent avoir un effet dissuasif. On peut penser que dans certains cas plutôt que de se voir imposer la présence de personnalités extérieures à l'entreprise (inspecteur du travail, médiateur, etc...) les directions chercheront à négocier avec les organisations syndicales les modalités du déroulement des élections et qu'ainsi les risques d'irrégularités seront moins grands.

Un autre intérêt des arrêts réside dans le fait que pour la Cour de cassation les jugements rendus en matière électorale, même en référé, ne sont pas susceptibles d'appel. Cela est important car dans cette matière il faut arriver à un règlement rapide des litiges. Le législateur a voulu alléger le formalisme en matière électorale et a limité les possibilités de recours. Il est donc important, et c'est ce que soutenaient également les syndicats CGT et CFDT, qu'en matière de référé électoral la seule voie de recours possible soit le pourvoi en cassation. En cas de contestation en matière électorale, et lorsqu'il y aura urgence, le juge d'instance pourra statuer en référé en dernier ressort.

Limites de cette jurisprudence

Une autre remarque touche moins à l'aspect juridique du problème qu'à l'utilisation que pourront faire les syndicats de ces arrêts.

Sans nier, comme nous le soulignons plus haut, l'importance de ces décisions, il ne faut pas désormais tomber dans l'excès inverse et se dire : « maintenant on va pouvoir organiser des élections démocratiques par la présence d'une tierce personne ».

Il ne faut pas nous leurrer. Ces arrêts sont rendus dans une situation précise et l'on peut penser que les «particularités» de TALBOT sont connues des magistrats. La décision de saisir le juge des référés doit rester l'ultime ressource du syndicat pour imposer son rapport de forces à l'intérieur de l'entreprise.

D'autre part, cette décision peut cautionner certaines élections. En effet, soit le mandataire ou la commission constateront les irrégularités et on pourra aller vers l'annulation, soit rien ne sera constaté et cela donnera une arme de plus au patronat pour démontrer «la mauvaise foi» de certaines organisations syndicales.

Enfin, le patronat a été surpris par ces décisions. Pendant cette affaire, il faut noter l'attitude du Groupement des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne qui a émis «les plus expresses réserves sur la validité d'une ordonnance de référé et qui a jugé totalement superflue la création d'une commission de contrôle des élections.»

Le patronat a donc réagi très vite et saura sans doute adapter sa stratégie en tenant compte de cette récente jurisprudence.

Ceci étant, ces arrêts de la Cour de cassation sont clairs, novateurs et peuvent être un support dans l'action pour imposer au patronat des élections professionnelles régulières.

Arrêt de la Cour de cassation du 2 mai 1975 (No 932)

(...) Sur la première branche du moyen unique des deux premiers pourvois et sur la deuxième branche du moyen unique du troisième pourvoi : pris de la violation des articles 848 et 849 du nouveau code de procédure civile, 455 du même code, L. 420-16 et 17 du code du travail, 7 de la loi du 20 avril 1810, défaut de motifs et manque de base légale;

Attendu qu'il est fait grief au juge d'instance d'avoir chargé un mandataire de justice d'une mission d'information, de médiation et de contrôle relative à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement qui devaient avoir lieu en octobre 1978 à l'établissement de Poissy de la Société Chrysler France, alors que le tribunal d'instance, statuant en référé, a excédé ses pouvoirs en ordonnant des mesures portant atteinte aux attributions de l'employeur et soulevant en tant que telles une contestation sérieuse;

Mais attendu que le tribunal a ordonné une mesure qui était principalement destinée à faciliter l'organisation et le déroulement des élections litigieuses et à l'informer sur celles-ci pour le cas où, en l'absence de conciliation, il serait appelé à se prononcer ultérieurement sur leur validité sans statuer en l'état sur l'exercice par l'employeur de ses attributions;

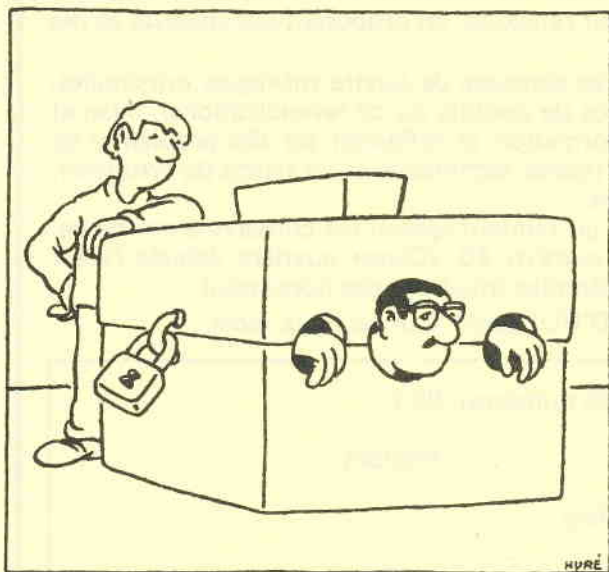
D'où il suit que la première branche du moyen ne peut être accueillie ;

Par ces motifs: Le rejette;

Mais sur la seconde branche du même moyen des deux premiers pourvois et la troisième branche du moyen du dernier pourvoi :

Vu les articles L.420-17 et L.433-11 du code du travail,

Attendu que ces textes fixent respectivement à un an et à deux ans la durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement;



Attendu que saisi d'une contestation sur l'organisation des élections professionnelles qui devaient avoir lieu à l'établissement de Poissy de la société Chrysler France, le tribunal a estimé qu'en raison de la mission d'information, de médiation et de contrôle qu'il confiait à un mandataire de justice, ces élections ne pourraient se dérouler aux dates prévues et a prorogé provisoirement les mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement;

Qu'en statuant ainsi, alors que s'il pouvait retarder la date des élections en vue de permettre la régularisation de leur organisation, la durée des mandats des représentants du personnel était fixée par la loi et qu'il n'existait aucun accord collectif la prorogeant, le tribunal a violé les textes susvisés;

Par ces motifs:

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a prorogé le mandat des représentants du personnel, le jugement rendu entre les parties par le tribunal d'instance de Poissy le 2 octobre 1978 (...)

Arrêt de la Cour de cassation du 2 mai 1979 (No 931)

(...) Sur le moyen unique de chacun des trois pourvois, pris de la violation de l'article 490 du nouveau code de procédure civile et de l'article 455 du même code, défaut de motifs et manque de base légale;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir estimé qu'une décision prise en référé par le tribunal d'instance statuant en matière d'élections des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel n'était pas susceptible d'appel, alors qu'aux termes de l'article 490 du nouveau code de procédure civile, toute ordonnance de référé peut être frappée d'appel, à moins qu'elle n'émane du Premier Président de la cour d'appel;

Mais attendu que les articles R. 420-4 et R. 433-6 du code du travail ayant institué en matière électorale, en raison de l'urgence des litiges, une procédure spéciale comportant notamment, comme seule voie de recours, le pourvoi en cassation, les décisions du tribunal d'instance ne sont pas susceptibles d'appel par application des articles 543 et 749 du nouveau code de procédure civile, qu'elles soient rendues en référé ou au fond; d'où il suit que le moyen ne peut être accueilli;

Par ces motifs:

Rejette les pourvois formés contre l'arrêt rendu le 7 novembre 1978 par la cour d'appel de Versailles (...)

Arrêt de la Cour de cassation du 18 juillet 1979

(...) Sur la première branche du moyen unique du premier pourvoi et le premier moyen du second :

Attendu que la cassation de la décision attaquée, par laquelle le tribunal d'instance a statué après le dépôt du rapport du mandataire de justice qu'il avait désigné le 2 octobre 1978, est demandée par voie de conséquence de celle de la décision initiale;

Mais attendu que le pourvoi formé contre celle-ci ayant été rejeté par arrêt du 3 mai 1979, le moyen manque en fait;

Sur les autres branches du moyen unique du premier pourvoi et les autres moyens du second pris de la violation des articles 848 et 849 du nouveau code de procédure civile, 455 du même code, L. 420-14, L. 420-16 et L. 420-17 du code du travail, 7 de la loi du 20 avril 1910, défaut et contradiction de motifs, excès de pouvoirs et manque de base légale;

Attendu qu'il est fait grief au tribunal d'instance d'avoir ordonné à la société Chrysler-France de mettre en harmonie avec les mesures proposées par Monsieur Teitgen, dans l'annexe au rapport déposé par ce mandataire de justice le 21 décembre 1978, la note d'organisation qu'elle avait élaborée pour les prochaines élections professionnelles, et d'avoir chargé un nouveau mandataire de la mission de contrôle des opérations électorales précédemment confiée à Monsieur Teitgen, alors, d'une part, que le tribunal, qui s'est contredit en déclarant ne pas avoir confié une mission d'instruction à Monsieur Teitgen tout en se fondant sur ses constatations et en énonçant ses propositions, non acceptées par les parties, a méconnu que l'employeur est seul responsable de l'organisation des élections et alors, d'autre part, qu'après avoir reconnu que la note d'organisation de ces élections, établie par la société, n'était entachée d'aucune irrégularité, il a institué une procédure de contrôle que ne justifiait pas la seule éventualité de difficultés et qui n'était prévue par aucun texte;

Mais attendu que le tribunal d'instance compétent pour statuer sur les contestations relatives à la régularité des opérations électorales peut être saisi avant les élections, dès qu'une difficulté est apparue, pour la régler et prévenir tout litige, même si l'organisation des élections relève, en principe, de l'initiative de l'employeur, qui a pris à cette fin certaines mesures; qu'ayant fait état, entre autres circonstances de fait du « climat socialement malsain » qui régnait dans l'entreprise, le tribunal n'a pas encouru les griefs des pourvois en prescrivant à la société de tenir compte, pour que ne puissent être discutées la liberté et la sincérité des votes, des propositions faites par le mandataire de justice qu'il avait désigné, peu important la qualification donnée à la mission de celui-ci, et en maintenant, avec le concours d'un nouveau mandataire, la mission de contrôle qu'il avait déjà définie dans une décision frappée d'un pourvoi qui a été rejeté;

D'où il suit qu'aucun des moyens des deux pourvois ne peut être accueilli;

Par motifs:

Rejette les pourvois Nos 79-60.129 et 79-60.130 formés contre le jugement rendu le 9 janvier 1979 par le tribunal d'instance de Poissy (...)

CFDT
AUJOURD'HUI
REVUE D'ACTION ET DE REFLEXION

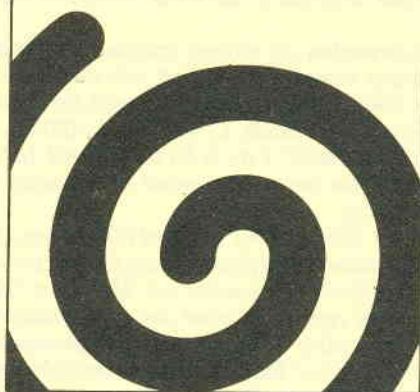
Une revue pour aider les adhérents et les militants dans leur action et dans leur réflexion, en proposant des analyses et des synthèses claires.

Chaque numéro se compose de quatre rubriques principales: analyses (à propos de conflits ou de revendications), bilan et perspectives (information et réflexion sur des problèmes de société), dossier (fiches techniques et un article de synthèse), lectures militantes.

Une fois par an, un numéro spécial est consacré à un thème. Celui de 1979, numéro 40 «Classe ouvrière éclatée ?» est consacré aux différentes situations des hors-statut.

CFDT-AUJOURD'HUI paraît tous les deux mois.

CFDT
AUJOURD'HUI
REVUE D'ACTION ET DE REFLEXION



Abonnement (6 numéros): 90 F

NOM Prénom

Adresse complète

s'abonne à CFDT AUJOURD'HUI (joindre le chèque au bon d'abonnement)

A renvoyer à l'Administration de CFDT-AUJOURD'HUI
26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09

RESULTATS PRUD'HOMMES

(Numéro spécial de Syndicalisme Hebdo n° 1788 du 20-12-1979)

Le possédez-vous en quantité suffisante ?

- Un numéro de 40 pages avec des cartes, des pourcentages et des commentaires.
- Un numéro qui sera utile pour les trois années à venir.
- Un numéro qui sera également utile à ceux qui sans être adhérent à la CFDT, s'intéressent aux prud'hommes.
- En plus de ce numéro, à commander 5 F l'exemplaire, vous recevrez gratuitement (dans la limite des stocks disponibles), le numéro de la semaine suivante qui comporte les derniers résultats ainsi qu'une rectification sur la représentativité des confédérations en 1979.

Retournez dès aujourd'hui le bon ci-dessous accompagné du paiement à:
Administration de Syndicalisme 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09

Nom

Adresse

Commandé ex du numéro Spécial résultats prud'hommes de Syndicalisme à 5 F l'exemplaire.

Ci-joint la somme de F par CCP ou chèque bancaire à l'ordre de CFDT Syndicalisme.



Droits syndicaux
et libertés
dans l'entreprise.

Le non paiement pendant le temps de délégation de la prime d'insalubrité accordée en raison des conditions spécifiques du travail constitue une discrimination injustifiée à l'égard d'un représentant syndical.

Cour de cassation (Ch. crim.) 4 mai 1979
Schreck

Les faits

Un litige oppose en 1976 la direction d'Alsthom, à Belfort, à un délégué CFDT et à son syndicat à propos du paiement des heures de délégation.

Ce délégué syndical et membre du CHS, Jacques Renard, est employé comme soudeur à l'arc au service traction. Il bénéficie de ce fait d'une prime d'insalubrité, en application des dispositions de la convention collective de la métallurgie de Montbéliard.

Mais cette prime ne lui est pas versée lorsqu'il utilise ses heures de délégation pour exercer son mandat. La direction justifie sa position en invoquant le fait que pendant le temps de délégation ce délégué ne se trouve pas soumis au risque en raison duquel la prime a été instituée. Dès lors celle-ci ne lui est pas due.

Le syndicat considère au contraire que le délégué ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il quitte son poste de travail pour exercer son mandat. La loi dispose en effet que le temps de délégation est payé comme temps de travail (art. L. 420-19). Dès lors c'est l'ensemble de la rémunération qui doit être maintenue, primes comprises. Le délégué doit être payé, estime le syndicat, comme s'il avait continué à travailler.

Estimant que le directeur de l'usine commet le délit d'entrave en refusant ce paiement, le syndicat dépose une plainte simple devant le procureur de la République. Après avoir fait interroger les parties par la gendarmerie, celui-ci décide de classer la plainte sans suite au motif qu'il n'y a pas de charges suffisantes pouvant être retenues à l'encontre du directeur.

Le syndicat et Jacques Renard décident alors de reprendre la procédure sous la forme d'une citation directe du directeur de l'usine devant le tribunal correctionnel de Belfort.

Les argumentations en présence

Pour justifier son point de vue la direction se fonde sur les dispositions de la convention collective de la métallurgie de Montbéliard instituant la prime d'insalubrité aux termes desquelles celle-ci est accordée «au prorata du nombre d'heures d'exposition au risque».

Lorsque le délégué quitte son poste pour exercer son mandat, il n'est plus exposé au risque, dit-elle, ce qui justifie le non paiement de la prime.

De son côté le syndicat invoque le texte légal qui stipule que le temps de délégation est payé comme temps de travail.

On trouve ici dans ce conflit d'interprétation, le conflit entre la logique patronale et la logique syndicale déjà souligné par «Action Juridique» (1). D'un côté l'employeur cherchant à donner aux dispositions légales relatives aux délégués la portée la plus limitée raisonne dans le cadre du droit commun des contrats dont on sait qu'il est largement protecteur des pouvoirs patronaux : puisque le risque d'insalubrité n'existe plus pendant l'exercice du mandat, le versement de la prime n'a plus de cause. Et dans ce cadre le raisonnement ne manque pas de cohérence puisqu'il se fonde sur les dispositions de la convention collective qui, comme toute convention, fait la loi des parties (art. 1134 du code civil).

Le syndicat, au contraire, cherche à obtenir une application complète des dispositions légales qui constituent le «statut» des délégués dans l'entreprise. Dans cette optique la loi doit être interprétée en fonction de sa finalité et doit prévaloir sur les dispositions con-

(1) Action Juridique - A - no 4 La stratégie judiciaire de la CFDT, no 11 Le conflit des logiques.

ventionnelles qui viendraient la limiter. Ce que le législateur a voulu c'est que les délégués ne subissent pas de perte de rémunération du fait de l'exercice de leur mandat. Le salaire et les primes doivent donc être maintenus, sans condition restrictive.

La réponse des tribunaux

Le tribunal correctionnel de Belfort et la Cour d'appel de Besançon ont adopté l'interprétation syndicale en décidant que le délégué ne devait subir aucune perte de salaire du fait de sa qualité de délégué et qu'il n'y avait donc pas lieu de tenir compte du défaut d'exposition au risque pendant l'exercice du mandat ;

La Chambre criminelle de la Cour de cassation rejette le pourvoi patronal formé contre l'arrêt de la cour d'appel. Elle se situe toutefois sur un plan un peu différent, mais confirme implicitement l'interprétation des juges du fond.

Dès lors, dit-elle, que la prime d'insalubrité était un élément de salaire et n'avait pas le caractère de remboursement de frais, elle devait être versée au délégué exerçant son mandat. Le défaut de versement constitue une discrimination injustifiée à son égard.

Il ressort de cette décision que les primes doivent être payées aux délégués pendant l'exercice de leur mandat, y compris celles attribuées en raison de conditions de travail spécifiques. Il suffit qu'elles aient le caractère de salaire et non de remboursement de frais. A la vérité les primes constituant des remboursements de frais sont fort limitées.

Arrêt de la Cour de Cassation du 4 mai 1979

(...) *Attendu qu'il appert de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme que SCHRECK, directeur d'un établissement industriel, a refusé d'inclure dans le paiement des heures consacrées par le délégué syn-*

dical RENARD à l'exercice de son mandat le montant de la prime horaire d'insalubrité que ce dernier percevait habituellement en raison de la nature de son travail de soudeur à l'arc, que SCHRECK a prétendu se justifier en faisant valoir que pendant les heures de délégation, il n'y avait pas « exposition au risque » comme le prévoyait la convention collective instituant ladite prime ;

Attendu que pour déclarer en cet état le demandeur coupable du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, la Cour d'appel qui se fonde sur les dispositions de l'article L.412-16 du même code aux termes duquel le temps de délégation est payé comme temps de travail, énonce que RENARD ne devait en conséquence subir aucune réduction de sa rémunération du fait de l'exercice de sa fonction représentative ; que l'arrêt ajoute que la méconnaissance des dispositions claires et précises du texte précité impliquait nécessairement l'intention coupable du prévenu ;

Attendu qu'en statuant ainsi par des motifs exempts d'insuffisance et de contradiction, la Cour d'appel qui a caractérisé en tous ses éléments, y compris l'élément intentionnel, l'infraction retenue, a justifié sa décision ; qu'en effet, le non paiement pendant le temps de délégation de la prime d'insalubrité accordée en raison des conditions spécifiques du travail et que les juges ont pu considérer comme un élément du salaire dès lors qu'il ne s'agissait pas du remboursement de dépenses mises à la charge des ouvriers concernés, constituait une discrimination injustifiée à l'égard du représentant syndical ; qu'en outre, l'erreur de droit alléguée au moyen relativement à la nature juridique de la prime litigieuse ne saurait constituer une cause de justification ;

d'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ; rejette le pourvoi (...)

Les pauses accordées sur les lieux du travail, sous l'autorité et la surveillance de l'employeur, ne sauraient être, sauf accord collectif dérogatoire, assimilées à des heures d'entrée et de sortie du travail, durant lesquelles la libre diffusion des tracts syndicaux est autorisée.

Cour de cassation (Ch. crim.) 12 février 1979
Union des syndicats CFTD
de la métallurgie de la région lyonnaise

La diffusion des tracts syndicaux

Aux termes de l'article L. 412-7 les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion est donc soumise par la loi à une double condition de lieu et de temps.

Les conditions fixées par la loi

La loi dit que la distribution des tracts peut se faire dans l'enceinte de l'entreprise. Contrairement à d'autres modalités d'exercice du droit syndical - collecte des cotisations syndicales (art. L. 412-6), réunion mensuelle des adhérents (art. L. 412-9) - la distribution des tracts peut se faire à l'intérieur même de l'entreprise.

Certains employeurs ont cherché à limiter cette distribution aux portes d'entrée de l'entreprise. Cette attitude a été sanctionnée par la Chambre criminelle de la Cour de cassation. Elle a jugé que la loi n'impose pas que cette distribution ne se fasse qu'à proximité immédiate du point de franchissement de l'enceinte de l'entreprise. Il n'est pas interdit qu'une telle diffusion ait lieu à un autre endroit, sous réserve du cas où il serait constaté qu'elle a été abusivement faite dans des conditions de nature à apporter un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise (Cass.crim. 30 janvier 1973 Bull. Crim. P. 132).

Puisque la loi ne précise pas le lieu situé dans l'enceinte de l'entreprise où pourra se faire la distribution, elle ne permet pas davantage au chef d'entreprise de fixer par voie de décision unilatérale un endroit où cette distribution devrait s'effectuer à l'exclusion de tout autre (Cass. crim. 27 novembre 1973 Bull. crim. p. 1087).

Par contre la Chambre criminelle considère que le dépôt permanent d'une liasse de tracts dans le hall d'entrée d'un hôpital, mise à la disposition non seulement du personnel mais aussi des visiteurs et des malades ne correspond pas à la diffusion telle qu'elle est autorisée par la loi (Cass.Crim. 30 janvier 1973. Section syndicale CFDT de l'hôpital psychiatrique de Cayssials Bull n° 55 p. 135).

D'une façon plus générale, la Cour de cassation semble autoriser l'employeur à s'opposer à une distribution de tracts à l'intérieur même des locaux de travail, cherchant sans doute à sauvegarder l'autorité patronale là où elle s'exerce le plus directement, c'est-à-dire là où s'effectue la production.

C'est vraisemblablement ce souci qui l'a guidée dans l'arrêt reproduit ci-dessous, rendu à propos des faits suivants : à la CIAPEM (filiale Thomson) à Lyon, le délégué syndical CFDT distribue des tracts dans un atelier, au moment de la pause du déjeuner, quelques minutes avant la reprise du travail. Dans cet atelier le travail est organisé par équipes chevauchantes si bien qu'au moment de la distribution une partie des travailleurs travaille effectivement. La Cour de cassation refuse de considérer que la sanction prise contre le délégué constitue le délit d'entrave.

Une telle jurisprudence ne doit cependant pas autoriser un retour en arrière là où des pratiques plus favorables au syndicat sont en vigueur. En tout état de cause la diffusion des tracts doit pouvoir s'effectuer à l'intérieur même de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail, c'est-à-dire dans des endroits tels que les points de passage, les vestiaires, parkings, garages, etc...

La question des pauses

Dans l'affaire CIAPEM, la Chambre criminelle rappelle que la diffusion ne peut se faire qu'aux heures d'entrée et de sortie et juge que les pauses accordées sur les lieux de travail, sous l'autorité et la surveillance de l'employeur, ne peuvent être assimilées à des heures d'entrée et de sortie, même si elles ne sont pas comptées dans la durée du travail effectif.

Pour la Chambre criminelle, l'employeur peut donc s'opposer à la diffusion de tracts qui s'effectue à l'occasion de pauses qui se prennent sur les lieux

du travail. Mais demeure posée la question, non tranchée par l'arrêt, de savoir si une telle diffusion pourrait avoir lieu lorsque les travailleurs quittent les lieux du travail pour aller déjeuner, aux portes d'entrée de la cantine par exemple, ou lorsqu'ils quittent l'entreprise pour prendre leur déjeuner chez eux ou dans un restaurant situé en dehors de l'enceinte de l'entreprise. (1)

La légalité d'une distribution de tracts effectuée dans ces circonstances devrait à notre avis être reconnue. A l'évidence l'employeur ne peut invoquer un trouble dans le travail puisque les travailleurs quittent leur poste pour aller déjeuner. Ils quittent effectivement les locaux de travail. De plus, du fait du travail en équipe ou de la pratique de l'horaire variable, c'est souvent au moment du déjeuner que le maximum de travailleurs est réuni dans l'entreprise, alors que les heures d'entrée au travail le matin et de sortie le soir sont souvent échelonnées. C'est donc au moment du déjeuner que le maximum de travailleurs peut bénéficier de l'information syndicale à laquelle il a droit.

Arrêt de la Cour de cassation du 12 février 1979

(...) Attendu qu'il appert de l'arrêt attaqué que la direction de l'entreprise métallurgique «Compagnie industrielle d'appareils électro-ménagers (CIAPEM) a notifié un avertissement et une mise à pied de trois jours à un délégué syndical qui avait distribué des tracts dans un atelier, entre 12 h 55 et 13 heures, quelques minutes avant la fin d'une pause de midi, que Blanc, président-directeur général de la société a été poursuivi pour entrave à l'exercice du droit syndical, prévue et réprimée par les articles L. 412-7 et L. 461-2 du code du travail;

Attendu que pour relaxer le prévenu et débouter la partie civile de son action, la Cour d'appel a notamment, distingué «l'arrêt» de travail de la «sortie» du travail, et s'est fondée sur un accord intervenu, auparavant, entre les dirigeants et les représentants syndicaux de l'entreprise, accord englobant les temps de pause dans les périodes de travail, durant lesquelles la diffusion des tracts était exceptionnellement permise en certains endroits de l'entreprise, à l'exclusion des ateliers ; qu'elle a, de plus, relevé qu'en raison de la diversité des horaires de travail du personnel, certains ouvriers, dont la pause s'était achevée à midi, s'étaient trouvés au travail lors de la distribution de tracts litigieuse ; qu'elle en a déduit que cette diffusion n'était conforme, ni aux accords d'entreprise, ni aux dispositions de l'article L. 412-7 précité ;

Attendu qu'en cet état, abstraction faite de motifs surabondants, la Cour d'appel n'a encouru aucun des griefs formulés au moyen ; qu'en effet, même si elles ne sont pas comptées dans la durée du travail effectif, les pauses accordées sur les lieux du travail, dans l'enceinte de l'entreprise, sous l'autorité et la surveillance de l'employeur, ne sauraient être, sauf accord collectif dérogatoire, assimilées à des heures d'entrée et de sortie du travail, durant lesquelles la libre diffusion des tracts de nature syndicale est autorisée par l'article L. 412-7 du code du travail ;

Qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas justifié ; Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ; Rejette le pourvoi (...)

(1) Voir ci-joint le commentaire du Juri Social n° 17 f 28.

abonnez-vous

ACTION cfdt **JURIDIQUE**

une revue juridique pour les militants

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom:

Prénom:

Adresse:

..... Code postal

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

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

Je souhaite recevoir le classeur Action Juridique

NOM Prénom

Adresse

..... Code postal

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

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

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

T

Secteur public.

Les autorisations spéciales d'absence qui peuvent être accordées aux représentants mandatés des syndicats pour participer aux congrès de leurs organisations ne sont pas limitées aux seuls cas où ces congrès se tiennent sur un plan national ou international.

Le refus d'accorder de telles autorisations au motif qu'elles sont demandées pour assister au congrès d'un syndicat régional est donc illégal.

Tribunal administratif de Paris - 12 juillet 1979
Syndicat CFDT de la police parisienne
c/Ministre de l'Intérieur

Droit de réunion des congrès et instances syndicales décentralisées dans la fonction publique.

Une interprétation particulièrement restrictive des textes relatifs aux autorisations d'absence s'est fait jour dans certaines administrations, se fondant sur une lecture rapide de la circulaire Chaban-Delmas du 14 septembre 1970, relative à l'exercice des droits syndicaux dans la fonction publique.

Certaines administrations ont en effet prétendu limiter le droit à des autorisations d'absence aux absences pour congrès et conseils des syndicats nationaux et voulu les refuser aux absences pour congrès et conseils des syndicats décentralisés.

Tel a été le cas du Ministre de l'Intérieur dans ses décisions qui ont donné lieu au jugement publié ci-dessus.

Le syndicat de la police parisienne est un syndicat régional donc décentralisé. En 1977, pour réunir son congrès et son conseil syndical, il a sollicité comme chaque année des autorisations d'absence.

Or, il s'est vu opposer un refus catégorique. Le 21 novembre 1977, le Ministre de l'Intérieur faisait savoir au syndicat :

1. que des autorisations d'absence pour les congrès ne pouvaient être accordées que pour les congrès fédéraux, confédéraux, internationaux ou nationaux, mais étaient exclues pour un congrès régional.

2. que des autorisations d'absence pour les conseils syndicaux n'étaient aussi possibles qu'à l'échelon national, fédéral, confédéral ou d'U.D., mais pas au niveau régional.

Le principe étant posé, une autorisation était donnée «compte tenu des pratiques antérieures», mais le ministre annonçait que ce serait la dernière. En effet, les suivantes étaient systématiquement repoussées. Il est clair que sans autorisations d'absence pour réunir son congrès et son conseil, le fonctionnement régulier du syndicat était entravé. Aussi déposait-il un recours devant le tribunal administratif.

Celui-ci, sans examiner tous les arguments, est venu rappeler le ministre à une lecture plus précise des textes (1).

Ce ne sont pas seulement la circulaire Chaban-Delmas et les circulaires propres à chaque administration, mais également le décret No 59-310 du 14 février 1959 dans la fonction publique de l'Etat, l'article 415-29 du code des communes dans la fonction publique communale, l'article L. 851 du code de la santé publique pour les hôpitaux.

Ces textes définissent des règles minimum au-dessous desquelles aucune circulaire ne peut légalement descendre. Par conséquent, aucune circulaire ne peut priver les organisations syndicales des droits que reconnaissent ces textes.

Or, à moins de gommer la virgule qui sépare les mots syndicaux et fédéraux les autorisations peuvent être accordées pour les congrès professionnels syndicaux, fédéraux etc... (c'est-à-dire y compris à l'échelon local) ainsi que de leurs organismes directeurs.

Les refuser au seul motif que le congrès ou conseil se tient à l'échelon local, départemental et régional est donc une illégalité. Le tribunal le rappelle justement.

Les circulaires générales ne peuvent que préciser les textes réglementaires, mais ne doivent pas et ne peuvent pas être en retrait, quelque soit leur texte particulier ; elles ne peuvent s'opposer aux réunions des syndicats.

Certes, le tribunal ne dit pas que ces autorisations sont un droit. Il fixe deux limites :

. celle des 10 jours fixés par la circulaire Chaban-Delmas. Il n'est pas certain qu'une discussion ne soit encore possible sur la légalité d'une telle limitation générale que ne mentionne pas le décret de 1959 et la question pourrait être débattue ; cette limite est d'ailleurs élargie par les circulaires propres à certaines administrations

. celle des refus qu'imposeraient «les nécessités du service». Elles devraient être ici interprétées aussi restrictivement que dans tous les cas qui touchent aux libertés c'est-à-dire au moins aussi restrictivement que dans le cas de limitation du droit de grève (2), sinon plus restrictivement encore.

Il est fondamental de veiller au respect de ces principes, qui seuls peuvent permettre le fonctionnement réel des organisations dans les structures qu'elles se sont choisies. Car, comme le soutenait le syndicat, n'y a-t-il pas en quelque sorte un détournement de pouvoir lorsque par une lecture trop restrictive de la loi, l'administration impose aux syndicats la structure nationale que précisément ils ont décidé d'abandonner de plus en plus.

Il faut souhaiter que les principes rappelés par le tribunal évite le renouvellement des refus préjudiciables au bon fonctionnement des organisations.

(1) Comme l'avait déjà fait le tribunal administratif de Rouen. le 4 mai 1976 (Rec' Lebon, p. 635) pour les agents communaux.

(2) Acte juridique - T - no 3 Le droit de grève dans les services publics.

LES TEXTES APPLICABLES

- Article 3 du décret n° 59-310 du 4 février 1959:

«Des autorisations spéciales d'absence, n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels, peuvent être accordées:

(...) 2 - Aux représentants dûment mandatés des syndicats de fonctionnaires à l'occasion de la convocation des congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi que les organismes directeurs dont ils sont membres élus».

- Article L. 415-29 du code des communes:

«Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées:

1 - Aux agents qui occupent des fonctions publiques électives pour la durée totale des sessions des assemblées dont ils font partie;

2 - Aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi que des organismes directeurs des syndicats dont ils sont membres élus».

- Article L. 851 du code de la santé publique

«Un décret fixera les conditions dans lesquelles des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels:

A - seront accordé:

(...)

2 - Aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès professionnels, syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi que des organismes directeurs dont ils sont membres élus».

**Lettre du Ministère de l'Intérieur
au syndicat CFDT de la police parisienne**

Ministère de l'Intérieur
Direction générale de la police nationale

Paris, le 21 novembre 1977

**Monsieur Irénée Ponthieux
Secrétaire Général du Syndicat CFDT
de la police parisienne
5 rue Mayran
75009 PARIS**

Monsieur le Secrétaire Général,

Par lettre du 10 novembre 1977, vous avez demandé une autorisation d'absence pour permettre à 120 fonctionnaires de participer à la réunion de votre congrès extraordinaire qui se tiendra les 6 et 7 décembre 1977 à Paris.

Je dois vous signaler que votre requête ne répond pas aux conditions requises par l'Instruction du Premier Ministre en date du 14 septembre 1970, laquelle

stipule que des autorisations d'absence peuvent être accordées à l'occasion de la convocation des congrès syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux.

Monsieur le Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargé de la Fonction Publique a eu l'occasion de préciser depuis, que l'octroi d'une telle facilité est exclu lorsque les congrès se tiennent à un niveau autre que national ou international.

Je ne puis, dans ces conditions, donner une suite favorable à votre demande.

Veuillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes sentiments distingués.

**Pour le Ministre de l'Intérieur
et par ordre
P. Verbrughe**

Jugement du tribunal administratif de Paris

(...) *Considérant qu'aux termes de l'article 3 du décret no 59-310 du 14 février 1959 : «Des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels peuvent être accordées... aux représentants dûment mandatés des syndicats de fonctionnaires à l'occasion de la convocation de congrès professionnels, syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux ainsi que des organismes directeurs dont ils sont membres élus».*

Considérant qu'il suit de là d'une part, que les fonctionnaires qui demandent une autorisation spéciale d'absence doivent justifier de leur qualité de représentants dûment mandatés du syndicat et, d'autre part, que l'obtention de cette autorisation ne constitue pas un droit mais seulement une possibilité; que par suite, le Ministre de l'Intérieur pouvait refuser les autorisations d'absences demandées par le syndicat requérant si les nécessités du service s'opposaient à cette absence et, notamment, si les fonctionnaires intéressés avaient déjà obtenu de telles autorisations dans la limite de dix jours par an fixée par l'instruction du 14 septembre 1970, la limite de vingt jours n'étant prévue par ladite instruction que pour les représentants participant aux réunions des organismes directeurs confédéraux ou fédéraux ou de syndicats nationaux ou d'unions départementales ou régionales, ce qui n'était pas le cas en l'espèce;

Mais considérant que les dispositions susrappelées ne subordonnent pas l'octroi des autorisations dont il s'agit à la condition que les congrès syndicaux ou la réunion des organismes directeurs des syndicats se tiennent sur le plan national ou international; que, dès lors le syndicat requérant est fondé à demander l'annulation, pour erreur de droit, des décisions attaquées en tant qu'elles refusent des autorisations spéciales d'absence pour participer au congrès dudit syndicat et aux réunions de son conseil syndical au motif que ceux-ci ne se tiennent pas sur le plan national ou international;

Décide:

Article 1er - Les décisions du Ministre de l'Intérieur en date des 21 novembre 1977 et 12 janvier 1978 sont annulées en tant qu'elles refusent des autorisations spéciales d'absence pour participer au congrès du syndicat CFDT de la police parisienne et aux réunions de son conseil syndical au motif que ceux-ci ne se tiennent pas sur le plan national ou international (...)

prud'hommes

Z

Prud'hommes

Licenciement

Licenciement individuel pour motif économique

Une Cour d'appel peut estimer qu'un licenciement individuel pour motif économique effectué sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail (art. L. 321-7) et sans observation de la procédure d'entretien préalable (art. L. 122-14) ne peut donner lieu, en l'espèce, qu'à des dommages-intérêts évalués globalement à une somme supérieure à un mois de salaire, dès lors que la salariée licenciée se plaignait uniquement de l'irrégularité formelle de son licenciement (Cass. Soc. 1er février 1979 Dame Angeletti c/ Biscuiterie Castellane. Bull. No 108 p.77).

Il s'agissait en l'espèce d'un licenciement individuel pour motif économique pour lequel aucune demande de licenciement n'avait été adressée à l'inspecteur du travail et sans que la procédure d'entretien préalable, qui aurait dû être respectée s'agissant d'un licenciement individuel (art. L. 122-14), n'ait été observée. La salariée licenciée reprochait à la Cour d'appel d'avoir réparé globalement le préjudice subi du fait de cette double irrégularité et de ne pas lui avoir accordé des dommages-intérêts distincts du fait de l'absence d'entretien préalable.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel mais laisse entendre que si le motif du licenciement avait été discuté, ce qui aurait été possible en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, la solution aurait pu être différente. On sait en effet que le défaut d'entretien préalable ouvre droit à l'indemnité d'un mois de salaire maximum si par ailleurs il existe une cause réelle et sérieuse de licenciement. Si une telle cause n'existe pas des dommages-intérêts sont dus, mais sans qu'une indemnité pour non respect de la procédure préalable puisse s'y ajouter.

Imputabilité de la rupture

Il résulte de la convention collective des ouvriers des travaux publics, applicable en l'espèce, que ceux-ci peuvent se voir imposer des déplacements qui ne constituent

pas une modification substantielle des contrats de travail. Le refus de ces déplacements par les ouvriers ne rend donc pas la rupture du contrat imputable à l'employeur. Par suite n'est pas légalement justifié l'arrêt qui condamne une entreprise de travaux publics à verser des dommages-intérêts pour licenciement abusif aux salariés travaillant dans un atelier ayant refusé d'effectuer des déplacements aux motifs que cette modification avait un caractère économique et qu'en licenciant ces salariés pour un motif apparemment personnel, l'employeur qui n'avait pas respecté les formalités prévues dans ce cas, avait rompu abusivement leur contrat de travail (Cass. Soc. 22 février 1979 S.A. Lefebvre c/ Zammit, Bull. No 169 p. 120).

Cet arrêt se prononce sur l'imputabilité de la rupture, s'agissant d'une modification jugée non substantielle. Par contre il ne tranche pas le point de savoir si un refus de mutation constituant une modification importante du contrat équivaut à une rupture pour motif personnel ou s'il faut rechercher la cause du licenciement dans le motif qui a conduit l'employeur à décider la modification.

Maladie

Un employeur ne peut prendre l'initiative de rompre ou de constater la rupture du contrat de travail en raison de la maladie sans respecter la procédure d'entretien préalable prévue par la loi (Cass. Soc. 21 Février 1979 Le Textile Indémaillable c/ Buisson, Bull. No 155 p.110)

Il semble maintenant acquis en jurisprudence que, quelles que soient les dispositions de la convention collective, la procédure d'entretien préalable doit être observée par le patron qui désire se séparer d'un salarié malade soit en le licenciant, soit en « constatant » la rupture du contrat. Action Juridique reviendra prochainement sur cette question.

Emploi

Pouvoir disciplinaire

Une absence sans autorisation interdite par le règlement intérieur justifie une sanction. Dès lors que la réalité de l'absence n'est pas contestée et que les circonstances qui l'ont entraînée sont insuffisantes pour faire disparaître l'infraction au règlement intérieur, le conseil de prud'hommes ne peut annuler la sanction prise au motif

que la travailleuse concernée n'a pas commis de faute disciplinaire (Cass. Soc. 22 février 1979 Vitagermine c/ Dame Jamet, Bull. No 165 p. 118).

Dans cette affaire il s'agissait d'une absence d'un peu plus d'une heure justifiée par une démarche administrative. La sanction est de huit jours de mise à pied. La Cour de cassation juge ces circonstances insuffisantes pour faire disparaître l'infraction au règlement intérieur..

Salaires

Vérification des créances en cas de faillite

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens de l'entreprise, le travailleur qui réclame le paiement de ce qui lui est dû doit se soumettre, comme tout créancier, à la procédure de vérification des créances par le syndic, même si une instance prud'homale a été engagée avant le jugement prononçant le règlement judiciaire ou la liquidation des biens. Par suite le conseil de prud'hommes doit surseoir à statuer jusqu'au résultat de la procédure de vérification des créances (Cass. Soc. 7 février 1979 Rebut c/ Decarrière - Bull. No 121 p.87).

Indemnité compensatrice de nourriture

Pour faire droit à une demande d'indemnité compensatrice d'un second repas prévue par arrêté ministériel en faveur des employés des hôtels, cafés et restaurants, réclamée par un aide cuisinier salarié d'une entreprise de restauration collective, les juges du fond doivent recher-

cher s'il existe un usage prévoyant un tel versement dans les entreprises de restauration collective, profession particulière ne servant chaque jour qu'un seul repas (Cass. Soc. 16 février 1979 Sodexho c/ Bouabib, Bull. No 149, p. 106)

Salaire minimum conventionnel

Un treizième mois doit être pris en compte pour déterminer si le salaire mensuel minimum prévu par la convention collective est atteint, quelle que puisse être la faute que l'employeur a pu commettre en ne versant pas chaque mois une rémunération suffisante (Cass. Soc. 28 février 1979 Sté Lucas Underberg c/ Dame Brossard, Bull. No 181 p. 129).

Il s'agit là d'une jurisprudence constante, bien que contestable. Il faut remarquer toutefois que la Cour de cassation semble admettre que l'employeur commet une faute en ne versant pas chaque mois la rémunération minimum.

Procédure

Frais et dépens

Aux termes de l'article 700 du nouveau code de procédure civile «lorsqu'il apparaît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer la somme qu'il détermine.» Il n'est pas nécessaire qu'il relève une faute à la charge de celle-ci.

Ce texte s'applique aussi dans les matières où le ministère d'avocat n'est pas obligatoire (Cass. Soc. 21 février 1979- Dame Nikolic c/ Sunjevaric, Bull. No 159 p.113)

Ce texte est donc applicable en matière d'élections professionnelles de désignation de délégué syndical et en matière prud'homale.

Grève

L'interdiction de reprise du travail avant le prochain poste, décidée par l'employeur à la suite d'arrêts de travail inopinés dans un atelier d'enduction organique est justifiée lorsque l'impossibilité d'une reprise effective du travail avant la remise en service de la ligne à enduction n'est pas contestée et que les juges du fond constatent que la production et le travail ne pouvaient être repris dans des conditions normales avant la fin du poste (Cass.

Soc. 7 février 1979 Boeher et autres c/ Société des Laminiers à froid de Thionville, Bull. No 118 p. 84).

Lorsqu'au contraire il apparaît que la reprise du travail pouvait se faire normalement et que la décision patronale est une mesure de rétorsion à l'égard des grévistes, le lock-out est abusif. C'est à l'employeur de faire la preuve du caractère illusoire de la reprise du travail et de l'impossibilité d'exécuter normalement le travail.

Droits syndicaux

Justifie légalement sa décision la Cour d'appel qui ordonne la réintégration dans leur atelier de travailleurs empêchés de reprendre leur travail par d'autres salariés hostiles à leur action syndicale, en relevant que l'employeur n'avait exercé que mollement son autorité patronale pour obtenir la réintégration et qu'il inspirait et soutenait en sous main les membres de son personnel qui s'opposaient à l'application de la loi. En raison de sa con-

nivence avec ces derniers il ne pouvait valablement invoquer à son profit la force majeure pour justifier une proposition de réintégration dans un atelier spécial, ce qui constituait une mesure de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale (Cass. Soc. 1er février 1979 Furnon c/ Dame Lalami et autres, Bull. No 111 p. 80).

Il s'agit d'un épisode judiciaire de l'affaire Furnon.

**Ventilation
des fiches
d'Action juridique,
numéros 1 à 11,
en fonction
du plan
de classement
publié
dans le numéro 12**

Certaines fiches comportant des décisions de jurisprudence à classer dans des rubriques différentes, il sera nécessaire dans ces quelques cas de faire des photocopies afin d'obtenir un classement complet. A compter du numéro 12 un tel inconvénient disparaît puisque la ou les décisions reproduites sur chaque fiche se rapportent à une seule et même rubrique.

Bien que les informations qu'elles contiennent ne soient pas toutes de caractère prud'homal, les fiches de l'ancienne rubrique «Commissions juridiques» peuvent être regroupées à la lettre Z, avec celles de la rubrique désormais intitulée «Prud'hommes».

A - Problèmes généraux

- . La stratégie judiciaire de la CFDT (no 4)
- . Le conflit des logiques, le terrain des faits et celui du droit (No 11)

B - Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise

- . Droits du syndicat et droits des travailleurs. Bilan et revendications (No 2)
- . Application des sanctions pénales aux avantages supérieurs à la loi prévus par les accords collectifs en faveur des délégués syndicaux (No 3)
- . Application du statut protecteur à une déléguée syndicale devenue inapte à tenir son poste (No 6)

D - Institutions représentatives du personnel

- . Inopposabilité à un délégué du personnel d'une clause conventionnelle assimilant une absence injustifiée à une démission (No 2)
- . Les élections professionnelles (No 5)
- . La restructuration de l'entreprise - Rôle et sort des institutions représentatives du personnel (No 7)
- . Participation aux élections de travailleurs du CEA détachés dans une filiale de celui-ci (No 7)
- . Création d'un comité de groupe à la SNEA et chez Rhône Poulenc (No 8)

F - Grève

- . Licenciement de délégués à la suite de grève (No 4)
- . Licenciement illégal de membres d'un piquet de grève (No 7)
- . Le recours à du personnel destiné à remplacer les grévistes, fourni par une entreprise se comportant comme une entreprise de travail temporaire, est contraire à la loi (No 9)
- . Lutter contre les expulsions de grévistes (No 10)
- . Grève du poste du dimanche après-midi pratiquée par les ouvriers d'Usinor (No 11)

H - Négociation collective

. L'employeur qui négocie secrètement un accord avec une seule organisation favorise illégalement celle-ci (No 7)

. L'institution de commissions de concertation peut avoir pour effet de court-circuiter le comité d'entreprise (No 7)

I - Emploi

. Principes généraux du droit de la faillite et droit à l'emploi (No 1)

. Information du syndicat et du comité d'entreprise en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens (No 1)

. Recevabilité de l'intervention du comité d'entreprise et du syndicat dans une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens (No 1)

. Restructuration de l'entreprise. Incidence sur l'emploi (No 6)

. Refus d'embaucher une femme fondé sur un absentéisme présumé dû à sa qualité de mère de famille (No 9)

. Le prêt exclusif de main d'oeuvre ne peut être effectué que dans le cadre légal du travail temporaire (No 9)

N - Hygiène et sécurité

. Protection contre le licenciement des salariés désignés par les organisations syndicales siégeant dans les organismes paritaires de l'OPPBT (No 10)

. Le patron qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité, ce qui entraîne une altération de la santé des travailleurs, peut être condamné pénalement (No 10)

R - Licenciement

. Licenciement prononcé par un syndic en dépit de la poursuite d'activité postérieurement au jugement déclaratif (No 1)

. Condamnation de l'employeur à rembourser aux organismes de chômage les allocations versées du jour du licenciement au jour du jugement (No 2)

. Licenciement d'un salarié malade en application d'une disposition de convention collective autorisant la prise d'acte de la rupture (No 2)

. Compétence du juge des référés pour ordonner la réintégration d'un travailleur devenu inapte à occuper son poste (No 4)

. Le refus de réintégrer une salariée à l'issue du congé maternité équivaut à une rupture de fait (No 5)

. Synthèse de jurisprudence sur le licenciement (No 8)

. Synthèse de jurisprudence concernant la mise à la retraite (No 11)

T - Secteur public

. Annotations figurant dans le dossier d'un agent public faisant référence à son appartenance syndicale (No 1)

. Refus de titularisation d'une auxiliaire en raison d'une prétendue inaptitude physique (No 2)

. Le droit de grève dans les services publics (No 3)

. Interdiction du droit de grève à la totalité des agents d'un service d'un hôpital

. Annulation d'une décision d'interdiction de faire grève à des agents dont la présence n'est pas indispensable au fonctionnement des services (No 3)

. Interdiction du droit de grève à certains personnels des greffes (No 3)

. Un directeur régional ne peut imposer un contrôle à priori sur le contenu d'une affiche syndicale (No 3)

. Le licenciement d'une auxiliaire enceinte est illégal (No 4)

. Attribution des sièges dans les comités techniques paritaires aux organisations syndicales représentatives (No 5)

. Versement du supplément familial de traitement aux agents non titulaires de l'Etat (No 5)

. Recevabilité d'une organisation syndicale à contester devant la juridiction administrative le refus d'accorder un congé éducation (No 6)

. Le refus de retenir la candidature à un concours fondé sur le sexe de la requérante est illégal (No 7)

. Obligation de réserve et de discrétion professionnelle des agents publics (No 8)

. Le licenciement d'une employée enceinte, dont l'effet est reporté à l'issue du congé maternité doit être annulé (No 9)

. Annulation d'une note ministérielle autorisant le recours à des entreprises privées pour l'exécution de travaux du cadastre (No 10)

. Circulaire du 23 avril 1979 relative à la transmission aux administrations des décisions portant condamnation d'un agent public (No 11)

V - Organisation judiciaire et procédure

. Droit d'obtenir communication d'une circulaire ministérielle non publiée (No 6)

. La réforme prud'homale (No 9)

sommaire

ACTION JURIDIQUE

Dossier

Les tribunaux et les licenciements pour motif économique

● Licenciements économiques et fraudes patronales ● consultation du comité d'entreprise et référé: le recours au juge des référés administratif, l'arrêt «Sirugue», quelles perspectives pour le référé administratif? ● le contrôle des motifs du licenciement: la portée de l'intervention administrative, le contrôle du juge administratif sur les décisions prises, le rôle des juridictions judiciaires, quelques exigences au niveau prud'homal.

Textes et jurisprudences

Institutions représentatives du personnel

● Le juge d'instance statuant en référé peut confier à un mandataire de justice une mission d'information, de médiation et de contrôle relative à l'organisation des élections professionnelles ● les décisions prises par le juge d'instance en matière électorale, en référé ou au fond, ne sont pas susceptibles d'appel.

Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise

● Le non-paiement pendant le temps de délégation de la prime d'insalubrité accordée en raison des conditions spécifiques du travail constitue une discrimination injustifiée à l'égard d'un représentant syndical ● les pauses accordées sur les lieux de travail, sous l'autorité et la surveillance de l'employeur, ne sauraient être, sauf accord collectif dérogatoire, assimilées à des heures d'entrée et de sortie du travail durant lesquelles la libre diffusion des tracts syndicaux est autorisée.

Secteur public

● Les autorisations spéciales d'absence qui peuvent être accordées aux représentants mandatés des syndicats pour participer aux congrès de leurs organisations ne sont pas limitées aux seuls cas où ces congrès se tiennent sur un plan national ou international.

Prud'hommes

● Licenciement ● emploi ● salaires ● procédure ● grève ● droits syndicaux.