12

ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL. NOVEMBRE / DECEMBRE 1979. N°12

DOSSIER: **La protection des femmes par le droit du travail**

éditorial

Une nouvelle présentation pour une meilleure utilisation

Pour répondre au souhait de nombreux lecteurs, deux nouveautés accompagnent la parution de ce numéro 12 d'Action Juridique.

Un classement facilité

Désormais l'ensemble des fiches constituant chaque numéro de la revue pourront être ventilées dans un classeur, en fonction d'un plan de classement situé en tête du classeur et reproduit dans la dernière rubrique du présent numéro.

Ce plan de classement est très proche de celui publié dans le numéro 4 de la revue qui ne permettait de classer que les fiches de la rubrique Textes et Jurisprudences. Les lecteurs trouveront dans le prochain numéro d'Action Juridique une proposition de ventilation des fiches des numéros antérieurs en fonction de ce nouveau plan.

En tête de chaque dossier ou de chaque décision de jurisprudence figurera donc la référence de classement. Il suffira de perforer les fiches aux endroits indiqués et de les ventiler dans le classeur. Les références à Action Juridique se feront désormais par utilisation de la lettre de classement et du numéro de la revue qui figure sur chaque fiche.

On peut se procurer ce classeur auprès de Montholon-Services, 26 rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09, au moyen du bulletin de commande situé au verso.

Une nouvelle rubrique

La rubrique antérieurement dénommée Commissions Juridiques s'intitulera désormais «Prud'hommes». Elle sera entièrement consacrée à des informations de caractère prud'homal de manière à aider les conseillers prud'hommes et les défenseurs à remplir leur mandat. Les fiches de cette rubrique seront toutes regroupées à la lettre Z du plan de classement.

Par cette nouvelle présentation Action Juridique souhaite ainsi faciliter le travail de documentation et de réflexion des militants dans le domaine juridique.

Francis NAUDE
Rédacteur en chef

abonnez-vous

ACTION JURIDIQUE

une revue juridique pour les militants

Jusqu'au 31 janvier 80
Profitez du prix 79

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: 60 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.

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

dossier

La protection des femmes par le droit du travail

Le dossier* consacré aux travailleuses s'inscrit dans l'analyse menée par la CFDT qui s'est traduite lors du congrès confédéral de Brest en mai 1979 par l'adoption de textes (1) marquant la volonté de l'organisation toute entière de lutter contre la discrimination dont les travailleuses font l'objet.

Un des problèmes massifs rencontré par les femmes étant celui de la réalisation pleine et complète de leur droit à l'emploi, ce numéro d'Action Juridique tente de mener, sur le terrain du droit, l'analyse des mécanismes d'infériorisation des femmes dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi et de donner aux organisations quelques outils juridiques pour conforter leurs luttes sur ce terrain.

Pour mener à bien cette analyse de la traduction juridique des discriminations et dégager, y compris à l'intérieur du droit du travail, des moyens d'action pour les dépasser il faut partir de l'étude de la réalité du travail féminin en France (IA).

Ces quelques données feront apparaitre un phénomène général: celui de la présélection des femmes à l'embauche, et son résultat: la non-mixité des emplois; à l'intérieur de ce phénomène global on repèrera des phénomènes particuliers que sont les discriminations en terme de qualification, de niveau moyen de rémunération et de possibilité de promotion, qui s'inscrivent dans le premier phénomène et le confortent. Le mode d'insertion des femmes dans la production étant connu, le deuxième volet de cette première partie sera de s'interroger sur la place des femmes dans le code du travail, et la jurisprudence (IB). Ceci nous amènera à constater que le droit du travail reproduit l'image de la femme telle que l'impose l'idéologie dominante, image de faiblesse notamment qui, loin d'être à l'origine d'une protection, contribue au contraire, le plus souvent, à masquer l'exploitation spécifique des femmes.

La deuxième partie du dossier consacrée à l'étude de deux lois concernant les travailleuses, sur la maternité et sur l'égalité de rémunération (II B), nous permettra de nous pencher sur le contenu des lois «protectrices», sur leur application dans les entreprises et par les tribunaux et de proposer des moyens d'action plus offensifs dans le cadre des lois existantes.

Ces deux premières parties nous auront amené à constater qu'il existe aujourd'hui une inéquation profonde entre le mode d'insertion des travailleuses dans le monde du travail, leur situation dans l'entreprise et la réponse que peut leur apporter le droit du travail pour lutter contre les discriminations qui s'opèrent à ces deux niveaux.

Aussi faudra-t-il tirer les enseignements de cette inadéquation et se poser deux questions:
- la situation infériorisée des travailleuses face à l'emploi et dans l'emploi appelle-t-elle des mesures spécifiques ?
- quels peuvent en être les objectifs et les moyens ?

(*) Dossier réalisé par Claire Sutter (Sanchez) avec la collaboration d'Hugues Blassel et de Francis Naudé.

(1) Résolution-action § 3-5 extrait : «La CFDT affirme que la libération des femmes passe par leur autonomie économique. La reconnaissance dans les faits de leur droit à l'emploi est fondamentale. Il suppose aussi l'action pour un autre partage des tâches et des rôles entre hommes et femmes dans la société.
Structure et fonctionnement démocratique § 4 extrait : «1. La participation des travailleuses à l'action syndicale et l'accès des militantes à tous les postes de responsabilité dans les instances statutaires de la CFDT, en rapport avec leur représentativité est un objectif prioritaire pour toute l'organisation. (Voir Syndicalisme Hebdo du 17-5-79 n° 1757).

Constat

A - LA REALITE DU TRAVAIL FEMININ

1) Constatations globales

Les femmes ont toujours joué un rôle important dans la production. Toutefois un phénomène nouveau marque les quinze dernières années: l'augmentation rapide du taux d'activité féminin. De 1968 à 1975 trois emplois sur quatre ont été occupés par une travailleuse. La population active féminine a augmenté d'un million. Cette croissance est due aussi bien à la demande d'emploi des jeunes filles en fin de scolarité qu'au retour au travail des femmes mères de famille ayant élevé de jeunes enfants.

De 1975 à 1979, malgré la crise, la montée de l'emploi féminin ne s'est pas démentie; ce mouvement général recouvre des réalités diverses:

- un déclin régulier de secteurs traditionnels d'emploi féminin (textile notamment),
- une augmentation de l'emploi dans certaines branches du tertiaire et de l'industrie, en particulier dans certains emplois traditionnellement masculins (2). Ce développement de l'emploi coïncide avec une croissance du chômage des jeunes femmes: 55 % des demandeurs d'emploi sont des femmes et parmi elles 50 % ont moins de 25 ans. A fin janvier 1979, 62 % de chômeurs sont des jeunes filles de moins de 25 ans.

A la même date la durée moyenne du chômage s'élève à 227 jours par an, mais les femmes représentent 60 % des chômeurs de plus d'un an. C'est déjà une première discrimination.

2) Dans quelles branches d'activité se trouvent les femmes ?

Certaines branches emploient massivement du personnel féminin. Si l'on prend certains secteurs professionnels on constate que: 96,5 % des employés de maison sont des femmes; 98,4 % du personnel de ménage sont des femmes; 65 % des employés de bureau sont des femmes. Dans les services médicaux et sociaux les femmes occupent 81,2 % des emplois. La métallurgie regroupe 18 branches professionnelles mais les femmes se répartissent très inégalement dans celles-ci. Il y a 20 % de femmes dans la métallurgie (1/5) mais certaines branches comptent 5 % de travailleuses (sidérurgie) d'autres 45 % (électronique).

L'inégale répartition des femmes dans les différentes branches d'activité en France est un premier phénomène qui doit retenir l'attention.

3) Quels emplois occupent-elles ?

Dans un même secteur d'activité comme l'industrie de l'habillement, secteur traditionnellement féminin, les femmes occupent surtout des emplois d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés (87,9 % pour les femmes, 54,8 % pour les hommes en 1973). Dans les banques en 1974 (3), où la moitié des salariés étaient des femmes, pour 4,3 hommes cadres supérieurs on comptait 0,1 femme, pour 15,2 hommes cadres 2,7 femmes alors que dans les emplois peu qualifiés pour 14,3 hommes on comptait 20,9 femmes.

La division sexuelle des emplois à l'intérieur d'une même branche est donc également importante. C'est un deuxième phénomène qui doit retenir notre attention.

4) La place des femmes dans les métiers ouvriers ?

Cette division sexuelle des emplois à l'intérieur d'une même branche est encore renforcée par la division sexuelle des métiers ouvriers dans l'ensemble des secteurs industriels.

En effet ce sont dans les métiers les plus qualifiés (contremaitres et ouvriers qualifiés), où la part des femmes est la plus faible, qu'elle diminue encore aujourd'hui et dans les métiers les moins qualifiés (ouvriers spécialisés et manœuvres), où le pourcentage des femmes est le plus élevé, qu'il s'accroit aujourd'hui davantage (4).

En conclusion il apparait clairement que le travail dans la société française d'aujourd'hui est caractérisé par une répartition différenciée des emplois selon qu'ils sont masculins ou féminins ou encore que l'insertion des femmes dans le monde du travail en France est en elle-même porteuse de discrimination. Cette discrimination résulte de la canalisation des femmes vers certaines branches d'industrie ou de services, certains types d'emploi, des emplois peu qualifiés.

Cette répartition différenciée s'aggrave actuellement d'une plus grande précarité des formes de travail dans lesquelles les femmes sont embauchées. De nombreuses femmes pour être embauchées doivent accepter: des emplois à temps partiel (5), de signer un contrat à durée déterminée, de recourir à l'intérim. Il n'est que de considérer le nombre élevé des femmes auxiliaires du secteur public, 56,6 %, alors qu'elles ne représentent que 46 % de titulaires.

Cette situation infériorisée des femmes quant au niveau de qualification a bien évidemment des conséquences dans le niveau de rémunération.

5) La rémunération

Au 1er janvier 1977, dans l'industrie et le commerce la répartition des salariés, en % selon le montant de leur salaire, fait apparaitre que: si 50,6 % des hommes touchent entre 1350 et 2680 F par mois, 77,9 % des femmes se retrouvent dans cette même fourchette.

Les femmes sont cantonnées au niveau des plus basses rémunérations. L'enquête sur les effets du décret n° 78 672 du 28 juin 1978, portant majoration du salaire minimum de croissance à compter du 1er juillet 1978,

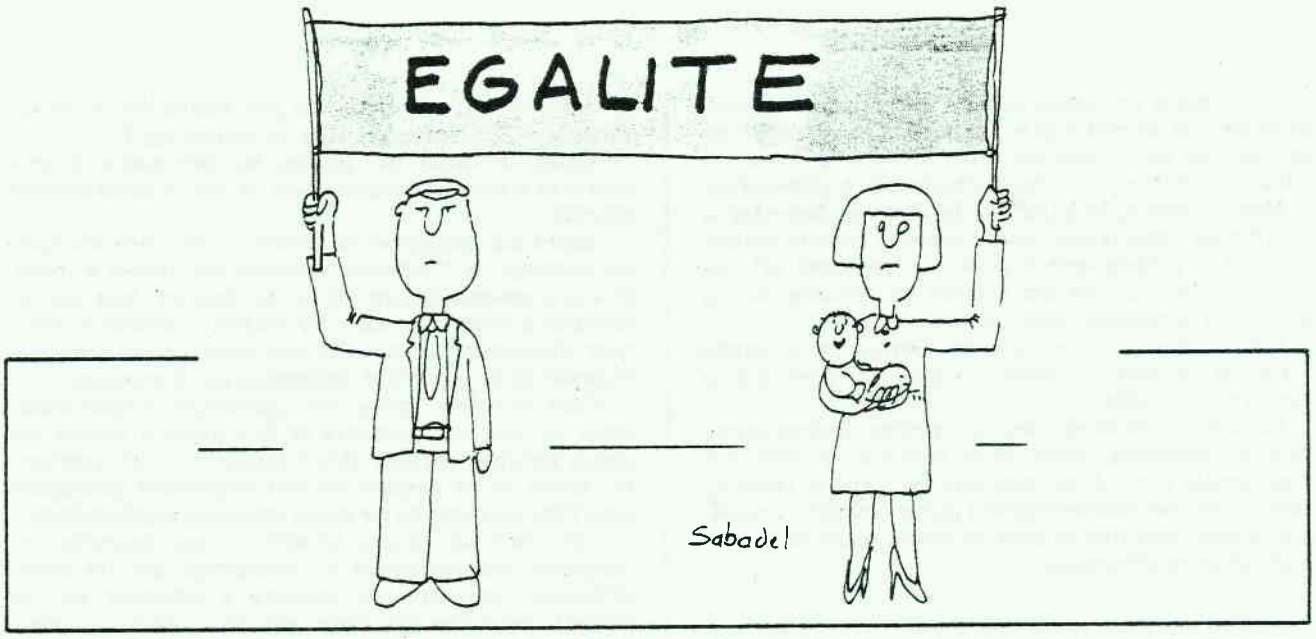
---

(2) Pour une analyse plus précise, se reporter à la brochure CFDT «Travailleuses, combat pour une libération» Montholon-Services Octobre 1979.

(3) Economie et statistique n° 76 «La structure et la répartition des salariés dans les commerces, banques et assurances en 1974» M. Calviac.

(4) «Ainsi la croissance des ouvriers non qualifiés repose sur l'apport de main-d'œuvre féminine mais aussi sur la présence des travailleurs immigrés ... entre 1968 et 1975 la diminution des effectifs masculins français non qualifiés (— 100 000) s'est trouvée largement compensée par l'apport des travailleurs immigrés (+ 127 000) et des femmes (+ 253 000)...»
L. Thévenot Economie et statistique n° 91. Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat.

(5) Population active occupée (au sens du BIT) en mars 1978 à temps partiel : hommes 2,4 % de la population active masculine, femmes 15,3 % de la population active féminine.



fait apparaitre que 11,4 % des ouvrières sont des bénéficiaires directes de ce décret contre 4 % d'ouvriers, et 2,3 % des employées contre 0,8 % d'employés.

Si l'on considère ensuite les salaires semestriels moyens des femmes et le salaire semestriel des hommes selon leur catégorie socio-professionnelle, on constate des écarts substantiels. Au deuxième semestre de 1976 les ouvrières touchaient 44,2 % de moins que les ouvriers les employées 30,8 % de moins que les employés, les cadres moyens femmes 46,4 % de moins que les hommes, les cadres supérieurs 59 % de moins que leurs homologues. Non seulement les écarts constatés sont très forts à tous les niveaux mais encore plus les travailleuses s'élèvent dans la hiérarchie plus l'écart entre leurs salaires et ceux des hommes s'accroit.

L'enquête sur l'évolution des gains des ouvriers et des autres catégories de salariés en avril 1978 montre que les branches fortement féminisées ont les niveaux de salaire les plus bas. Alors que la moyenne des gains des ouvriers est de 2 970 F pour l'ensemble des tranches d'activité, la moyenne des gains ouvriers pour le textile est de 2 470 F pour l'habillement de 2210 F et pour l'hygiène 2440 F.

Ces quelques données sont utiles car elles montrent l'importance de l'application des textes relatifs au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Telle qu'elle est rédigée, la loi de 1972 permet-elle d'une part d'appréhender réellement le phénomène de l'inégalité de salaire homme-femme et d'autre part de lutter efficacement contre les pratiques patronales au sein de l'entreprise ?

6) La promotion

Une étude sur l'emploi et la promotion des femmes dans un organisme de sécurité sociale d'avril 1976 permet de voir que:

- si 55 % des hommes cadres au moment de l'enquête avaient été recrutés avec le CEP, en revanche, aucune femme ayant été recrutée au même niveau de formation n'est devenue par la suite cadre.
- si 55 % de cadres au moment de l'enquête possèdaient le BEPC lors du recrutement, aucune femme ayant ce niveau à l'embauche n'est par la suite devenue cadre.

En revanche, 11 % des hommes devenus cadres possèdaient un CAP et 40 % des femmes devenues cadres possèdaient un CAP à l'embauche.

On s'aperçoit donc que les femmes cadres sont plus diplômées que les hommes, que celles ayant les plus bas niveaux de formation n'accèdent pas aux postes de cadres.

On demande donc plus de diplôme aux femmes qu'aux hommes. Ceux-ci leur servent de support et leur sont indispensables; ce n'est pas le cas pour les hommes qui par ailleurs disposent de davantage de temps pour assurer leur formation professionnelle.

B - LA PLACE DES FEMMES DANS LE DROIT DU TRAVAIL

La réalité du travail féminin se traduit donc aujourd'hui par la pré-sélection des femmes à l'embauche et sa conséquence la non-mixité des emplois, par des discriminations en terme de qualification, de niveau moyen de rémunération, de possibilité de promotion. Quels outils donne le droit du travail pour lutter contre ces mécanismes d'insertion des femmes dans le monde du travail porteurs de discrimination ? Quelle place accorde-t-il aux femmes ? Quelle image en donne-t-il ?

Dans le code du travail

La femme est un être physiologiquement inférieur, un être **faible** qui ne peut porter, trainer ou pousser... des charges d'un certain poids, exemple: transport sur charrette à bras à deux roues: personnel féminin de 18 ans et plus: 130 kg, véhicule compris il faut le dire ! (R 234 6).

C'est un être **frileux** qui, enceinte, ne peut travailler à l'extérieur aux étalages lorsque la température est inférieure à 0° Celsius (R 234 4).

C'est quelqu'un de **peu endurant** qui ne peut être employé à un travail effectif de plus de dix heures par jour (L 212 9 du code du travail et 996 du code rural) et qui ne peut travailler la nuit dans l'industrie.

C'est quelqu'un de marié et qui été **dépendant** du mari mais dont il convient, encore aujourd'hui, de rappeler l'autonomie récente quant à ses droits sur les produits de son travail personnel (L 146 1) mais aussi quant à son adhésion et à son militantisme syndical (L 411 5).

Il fut même un temps, aujourd'hui révolu sans doute en raison des articles 416 et 187-1 du code pénal (6), où les femmes pour travailler dans certains secteurs, les transports aériens notamment, devaient être célibataires.

Mais il reste qu'aujourd'hui des femmes divorcées se voient pour cette raison refuser certains emplois notamment dans l'enseignement privé confessionnel (7). La situation matrimoniale des femmes est présente dans la loi et la jurisprudence, celle des hommes, non.

Enfin, pour en terminer avec l'image de la femme saisie par le code du travail, il faut souligner que la femme c'est la mère.

Le portrait est donc tracé, par petites touches certes, mais suffisamment précis pour renvoyer à celui qui n'est jamais nommé en tant que tel dans le code du travail, l'ouvrier modèle: homme jeune, résistant, musclé, «viril» pour tout dire et dont on ignore toujours tout de la situation matrimoniale.

Du code du travail à la réalité

Quelques remarques sur cette image de la femme:

La première est que les signes apparents de la faiblesse des femmes et donc de la nécessité de leur protection ne sont à vrai dire qu'un témoignage partiel de la réalité vécue par les travailleurs et travailleuses dans les entreprises et qu'en conséquence on ne peut que regretter que certains «interdits» visant les seules femmes ne concernent également les hommes, en particulier le travail de nuit. Les travailleuses ne prennent pas pour modèle le «statut social» du travailleur car il ne les satisfait pas.

La deuxième est que les travailleurs eux-mêmes ne sont plus dupes des valeurs viriles. A preuve, aux PTT, l'arrivée de femmes préposées, factrices, a fait émerger une revendication nouvelle: celle de la réduction du poids des sacoches de préposés. Cette revendication, les hommes seuls n'avaient jamais osé la mettre en avant, de crainte de se faire traiter de «mauviette». Cette revendication est aujourd'hui portée par l'ensemble des travailleurs de ce secteur professionnel encore très masculin.

Enfin qu'on ne s'y trompe pas: quelle est la réalité vécue par les travailleuses dans les entreprises ?

«Dans les usines de femmes, les cadences sont souvent très élevées et les séquences de travail extrêmement courtes.

Quant aux séquences de travail, on sait que les usines de montage de l'industrie électronique, usines à main-d'œuvre essentiellement féminine, battent tous les records de brièveté: les machines viranos (machines à insertion d'éléments sur circuits imprimés) «permettent» à l'opératrice de poser 108 résistances en 15 minutes.

Dans le même temps, ces opérations exigent beaucoup de dextérité manuelle et de minutie à travers des gestes étriqués, rétrécis dans l'espace. Ce rétrécissement du temps et de l'espace devient totalement pathogène avec l'introduction de certaines machines électroniques.

Les machines viranos en sont un bon exemple, qui indiquent successivement à l'opératrice, par un rayon lumineux, les points de soudure à effectuer sur les circuits; pour que ce rayon soit plus visible, on place chaque ouvrière dans la pénombre en tendant une toile au dessus de sa tête. Ainsi les opératrices doivent non seulement travailler avec des temps d'opération beaucoup plus courts, mais de surcroit le cloisonnement fait qu'elles ne peuvent plus communiquer entre elles (8)».

Il est tout à fait intéressant de noter que les dispositions du code du travail relatives aux travailleuses insistent particulièrement sur leur faiblesse. Ces dispositions ont été prises à une époque où le processus de travail souvent mécanique nécessitait une certaine force physique. Il est incontestable cependant que dans ce cas la force malgré tout reconnue aux femmes tenait largement compte des nécessités de la production et que les patrons n'étaient donc pas perdants (cf. plus haut R 234 61).

Par ailleurs il faut souligner qu'à cette époque déjà, dans le textile en particulier, et aujourd'hui plus encore dans l'électronique, la loi pas plus que les conventions collectives n'accordent de protection aux travailleuses dont on exploite - à quel prix pour la santé des intéressées - les prétendues qualités féminines: dextérité manuelle, minutie, rapidité, acuité visuelle, etc...

Les règles spécifiques applicables aux femmes

Nous aborderons successivement les dispositions du code du travail relatives à la maternité et celles concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

A - LA MATERNITE

Les débats qui ont présidé à la première intervention législative, la loi du 27 novembre 1909 qui prévoit que la suspension du travail par les femmes pendant huit semaines consécutives avant l'accouchement ou dans la période qui le suit ne peut être une cause de rupture pour l'employeur, ne peut laisser de doute sur l'objectif poursuivi par le législateur de l'époque. Ce qu'il cherche

(6) Article 416 du code pénal : (L. n° 75.625 du 11 juillet 75) «Seront punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 10 000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement : 1. Toute personne fournissant ou offrant de fournir un bien ou un service qui, sauf motif légitime, l'aura refusé soit par elle-même, soit par son préposé, à raison de l'origine de celui qui le requiert, **de son sexe**, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée». L'article 187-1 reprend les mêmes dispositions pour le secteur public.

(7) Dame Roy c/Association pour l'éducation populaire Sainte-Marthe. Dalloz 78 jurisprudence p. 541 Concl. Schmelck. Revue trimestrielle de Droit civil 1979 n° 2 p. 370 R. Nerson.

(8) Ouvrier = ouvrière ? Critique de l'économie politique, nouvelle série n° 5 p. 65 et suiv. Dominique Kergoat.

à protéger ce ne sont pas les femmes contre le licenciement de manière directe, mais les conditions d'une bonne maternité en rassurant les femmes de façon à ce qu'elles prennent le repos nécessaire. Le rapporteur ne s'exprimait-il pas ainsi: « La protection de la femme au moment où elle devient mère est la sauvegarde la plus certaine de la vie de l'enfant: en protégeant la maternité, la nation se protège elle-même et garantit la puissance de son être ». (9)

Il en va tout différemment de la loi du 30 décembre 1966 (art. L 122 - 25). Ce ne sont plus des objectifs natalistes et accessoirement humanitaires qui sont ici au premier plan, mais la **protection de l'emploi de la femme.** On peut dire qu'ainsi les femmes sont en quelque sorte devenues sujets, titulaires de droits propres.

Le principe posé est celui de l'interdiction faite à l'employeur de licencier pendant toute la durée de la grossesse et pendant une période de quatorze semaines suivant l'accouchement sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, de maintenir le contrat. Ce principe a été considéré par le Conseil d'Etat comme un principe général du droit dont il a fait bénéficier les agents publics non titulaires, en l'absence même de dispositions légales expresses s'appliquant à elles (10). On examinera successivement les conditions de la mise en œuvre de cette protection et sa sanction.

1) Conditions de la mise en œuvre de la protection

a) Conditions de forme

Aux termes de l'article L 122 25 2, le licenciement de la salariée est annulé si, dans un délai de huit jours à compter de sa signification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse.

Le délai de huit jours est un délai préfix dont l'expiration entraine l'impossibilité pour la salariée de se prévaloir de son état (11). Il court à compter du jour où la notification du licenciement a effectivement été portée à la connaissance de l'intéressée (12). L'employeur ne peut valablement invoquer le non respect de ces formalités si la preuve est rapportée qu'au moment du licenciement il connaissait l'état de la travailleuse (13). Par ailleurs la Cour de cassation admet la validité d'un certificat médical mentionnant l'existence des symptômes d'un état de grossesse (14).

La jurisprudence fait application des dispositions de l'article L 122 25 2 dernier alinéa selon lequel les dispositions protectrices ne font pas obstacle à l'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée (15). Toutefois si le contrat se renouvelle par tacite reconduction elle considère que l'ensemble est à durée indéterminée et impose à l'employeur le respect de la protection (16).

Enfin la Cour de cassation semble considérer que les dispositions protectrices ne peuvent jouer en faveur de la travailleuse au cours de la période d'essai (17). Elle reconnait toutefois aux juges du fond la possibilité d'admettre qu'une période d'essai de 6 mois est excessive et qu'elle ne peut tenir en échec la protection légale (18).

b) Conditions de fond

L'interdiction de licencier posée par l'article L 122 25 2 ne souffre que deux exceptions: la faute grave, non liée à l'état de grossesse, et l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. Pour la jurisprudence un tel motif est constitué par une suppression de poste (19), et le serait sans doute par un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise. La charge de la preuve de la faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pèse sur l'employeur (20).

2) La sanction de la protection

a) Le principe de la nullité du licenciement

Ce principe est expressement posé par la loi aux termes de laquelle le licenciement est **annulé** si la travailleuse justifie de son état dans les conditions que nous venons d'examiner. La loi ajoute que lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est **nul**, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la **nullité**. Ces salaires peuvent se cumuler avec des dommages intérêts (art. L 122 30).

Sur le plan des principes, les choses paraissent donc claires: le licenciement prononcé en violation des dispositions légales est nul. Il devrait de ce fait ne produire aucun effet. « La nullité se définit comme une inefficacité: l'acte nul est privé de tout effet tant pour l'avenir que pour le passé. L'application de ce principe fondamental au licenciement est simple, il revient à dire que le contrat n'a pas été rompu; il subsiste et chacun des contractants reste tenu des obligations qui en résultent, l'employeur, notamment, doit fournir le travail et payer le salaire» (21).

b) Du principe à sa mise en œuvre

La Cour de cassation a reconnu dans plusieurs arrêts que le licenciement prononcé en violation des dispositions prévues par la loi en faveur des travailleuses était

(9) Recueil général des lois et des arrêts 1906-1910.
(10) Conseil d'Etat 8 juin 1973. Rec. p. 406, JCP 1975 II 17957.
(11) Cass. soc. 17 juin 1971 Bull. n° 464 p. 389.
(12) Cass. soc. 26 janvier 1978. Jurisocial n° 6 F 29. En l'espèce c'est la date à laquelle l'intéressée a retiré la lettre recommandée à la poste qui a été considérée comme étant le point de départ du délai.
(13) Cass. soc. 3 juin 1971, Bull. n° 413, p. 346 ; 11 octobre 1973, Bull. n° 479 p. 439 ; 31 mars 1978, Bull. n° 271 p. 203.
(14) Cass. soc. 6 février 1975 n° 58 p. 57.
(15) Cass. soc. 24 mars 1971 Bull. n° 252 p. 211.
(16) Cass. soc. 30 novembre 1978 Bull. n° 816 p. 615.
(17) Cass. soc. 30 mars 1971 Bull. n° 273 p. 229 ; 23 février 1972 Bull. n° 152 p. 143.
(18) Cass. soc. 21 décembre 1977 Bull. n° 727 p. 582.
(19) Cass. soc. 4 mai 1972 Bull. n° 316 p. 291.
(20) Cass. soc. 20 décembre 1977 Bull. n° 716 p. 573.
(21) G. Couturier. Les nullités de licenciement, Dr. social 1977 p. 215. Un bon exemple jurisprudentiel des conséquences de l'annulation d'un licenciement peut être trouvé dans un arrêt du Conseil d'Etat du 5 janvier 1979 (Sieur Ripoll) :
« Un fonctionnaire titulaire révoqué, qui a obtenu l'annulation de sa révocation par un jugement passé en force de chose jugée doit être regardé comme n'ayant jamais été évincé de son emploi. Par suite l'accident dont il a été victime, avant sa réintégration, dans l'exercice d'une activité professionnelle, présente le caractère d'un accident de service.»
(22)Cass. soc. 4 juin 1969 Bull. n° 370 p. 310; 25 juin 1969 Bull. n° 432 p. 360 ; 4 novembre 1970 Bull. n° 580 p. 475.

nul (22), tout en reconnaissant à la travailleuse concernée la possibilité de se prévaloir ou non de cette nullité (23). Apparemment donc elle ne méconnait pas le mécanisme protecteur institué par la loi. Ne lit-on pas dans une de ses décisions que l'employeur a l'obligation d'annuler un licenciement prononcé dans ces conditions ? (24).

Un examen plus attentif de la jurisprudence montre cependant que la Cour de cassation ne parait guère disposée à faire produire à la nullité du licenciement tous ses effets. On peut remarquer en effet que tout en faisant référence au principe de la nullité, la Chambre sociale traite en réalité un tel licenciement comme un licenciement abusif. Ainsi elle approuve les cours d'appel d'avoir condamné l'employeur, auteur du licenciement, à des dommages intérêts pour «exercice abusif de son droit de rompre» (25). Une fois le principe de la nullité affirmé, la Chambre sociale glisse sur le terrain de la rupture abusive.

On aurait pu penser dans un premier temps que de telles décisions n'étaient pas vraiment significatives dans la mesure où elles étaient rendues sur pourvoi patronal et que les travailleuses concernées ne demandaient pas leur réintégration, conséquence d'un licenciement nul, mais se bornaient à réclamer des dommages intérêts pour rupture abusive.

Force est de constater cependant que lorsque la réintégration a été demandée, la chambre sociale a refusé d'admettre qu'elle soit prononcée. Ainsi elle a jugé que l'employeur ne pouvait être condamné à réintégrer une salariée dont le licenciement avait été prononcé au cours de sa grossesse, le refus de la reprendre à l'expiration de la période de protection instituée en cas de maternité constituant pour elle un licenciement de fait. Celui-ci ne peut être déclaré nul mais seulement susceptible d'abus donnant lieu à une indemnité (26).

Dans la même optique elle a jugé que le licenciement qui ne prend effet qu'après l'expiration de la période de protection de quatorze semaines ne peut être déclaré nul, même si l'entretien préalable au licenciement a eu lieu au cours de cette période (27).

c) La déformation des principes juridiques

Certes il faut reconnaitre qu'à notre connaissance, la question n'a jamais été posée à la Chambre sociale de savoir si une travailleuse licenciée pendant la période de protection a droit à sa réintégration dès lors que cette période n'est pas expirée..

(23) Cass. soc. 10 décembre 1970 Bull. n° 712 p. 582.
(24) Cass. soc. 22 avril 1970 Bull. n° 265 p. 214.
(25) Cass. soc. 3 mai 1972 Bull. n° 303 p. 279.
(26) Cass. soc. 8 mars 1978 Bull. n° 172 p. 130, Action juridique n° 5 p. 13.
(27) Cass. soc. 5 juillet 1978
(28) Jean Savatier Dr. soc. 1970 p. 525.
(29) On pourrait faire un rapprochement entre cette jurisprudence sur les femmes enceintes et la position plus progressiste adoptée par la Chambre sociale dans l'affaire Guy Robert. Elle avait alors jugé que la tardiveté de la notification du licenciement d'un délégué, décidé en fait en cours de mandat mais portée à la connaissance de l'intéressé à l'expiration du délai de protection, ne pouvait en modifier ni la date ni le caractère (Cass. soc. 25 novembre 1970).
(30) Dame Monnier c/FORMA T.A. Paris 4 janvier 1979 Action Juridique n° 9 p. 12. Le congé a été porté depuis à 16 semaines.
(31) TGI Evry 6 avril 1979 Corneille c/Rés. retraite du cinéma et du spectacle.
(32) Cass. crim. 4 octobre 1973 Amaury. Bull. crim. n° 346 p. 851.

Mais on vient de voir que la Cour suprême n'est guère disposée à donner au mécanisme de la nullité sa pleine portée. Compte tenu de sa jurisprudence il suffit à un employeur de refuser de réintégrer une femme licneciée pendant la période de protection et d'attendre l'expiration de celle-ci, ou encore de décider que le licenciement ne sera effectif que passé ce délai, pour ne pas être contraint de reprendre l'intéressée; quitte à lui verser une indemnité si elle a les moyens de faire un procès.

Dès lors que reste-t-il de la nullité et de la volonté du législateur de protéger l'emploi des femmes ?

Il faut contester avec force une telle déformation des principes juridiques. «La loi de 1966, en écartant le droit de résiliation unilatérale à l'égard de la salariée enceinte devrait obliger à analyser son licenciement non pas comme une rupture abusive mais comme un acte nul donc privé d'effets juridiques» (28). C'est bien en application des principes mêmes du droit commun des contrats que la réintégration s'impose.

En admettant que le licenciement, décidé en fait par l'employeur pendant la période de protection mais ne prenant effet qu'à l'expiration de celle-ci, ne soit pas un licenciement nul mais seulement susceptible d'abus, la Chambre sociale transforme le mécanisme protecteur prévu par la loi en un simple délai congé: il suffit à l'employeur d'attendre la fin de la protection pour se séparer d'une salariée, quitte à en payer le prix (29).

Une telle déformation des principes juridiques n'a pas été admise par le tribunal administratif de Paris qui a annulé le licenciement d'une travailleuse du FORMA bien que la direction de cet établissement ait cru habile de reporter les effets de ce licenciement au-delà du délai de quatorze semaines (30).

d) Des actions à mener

Tout le poids de l'idéologie dominante pèse sur les femmes qui luttent pour conserver leur emploi: l'image de la femme mère dont l'emploi est moins important que la fonction dont on a décidé qu'elle serait maternelle, dont la rémunération est considérée comme un salaire d'appoint. Dans l'optique des textes adoptés au Congrès de Brest il revient donc aux organisations CFDT de mener l'action pour que le droit à l'emploi des femmes notamment en cas de maternité, soit réellement assuré.

Sur le terrain judiciaire la bataille pour la réintégration, en application de la loi, doit se poursuivre devant les conseils de prud'hommes et les nouveaux élus devront y veiller. Elle peut se poursuivre également devant les juges des référés: des décisions récentes montrent que certains d'entre eux sont bien décidés à faire une application complète du mécanisme de la nullité et à ordonner la réintégration (31).

Il faut penser aussi aux actions possibles devant les juridictions répressives, puisque les textes sur la protection de l'emploi en cas de maternité sont sanctionnés pénalement. La jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation selon laquelle la réintégration des délégués irrégulièrement licénciés s'impose, même lorsque les délais de protection sont expirés peut laisser espérer une interprétation plus favorable que celle de la Chambre sociale (32).

Il y a lieu enfin de revendiquer, et de faire inscrire dans les conventions collectives, que les absences liées à la maternité n'auront aucune conséquence sur la travail-

leuse concernée. Nous sommes en effet ici dans le domaine de l'exercice d'une liberté publique, celle de la procréation, qui doit s'exercer sans condition ni conséquence.

B - SALAIRE

La première partie de ce dossier (IA) nous a donné l'occasion de faire le constat de la sous-rémunération des femmes par rapport aux hommes et de dénoncer les mécanismes de sous-qualification qui étaient à l'origine de ces écarts.

La loi du 22 décembre 1972 (33) permet-elle de lutter pour une réelle égalité de salaire entre les hommes et les femmes ?

L'article L 140 2 du code du travail pose le principe suivant: «Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages ou accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier». Ces dispositions sont assorties de sanctions pénales codifiées à l'article R. 154 0.

Et cependant, fort peu de plaintes ont été déposées auprès de l'inspection du travail en application de l'article R.140 1 (34).

Fort peu de décisions de justice ont été rendues sur la base de ces textes. Deux d'entre elles nous renseignent cependant sur les possibilités et volontés d'application de la loi, l'une rendue par la Chambre sociale, l'autre par la Chambre criminelle.

1) La jurisprudence de la Chambre sociale

Les vendeuses des Galeries Lafayette s'estimaient discriminées au niveau de leurs rémunérations par rapport aux vendeurs hommes, alors qu'hommes et femmes appartenaient pourtant à une même catégorie professionnelle, définie de façon très précise par une convention collective.

De cette convention, il résultait clairement que les personnes incluses dans une même catégorie devaient percevoir le même salaire, quelque soit leur sexe. La direction s'obstinait pourtant à verser aux vendeuses femmes un salaire de base inférieur à celui des vendeurs de la même catégorie. Et comme la prime d'ancienneté était calculée sur le salaire de base, les femmes se trouvaient doublement discriminées.

Le conseil de prud'hommes de Montpellier s'est fondé sur le critère objectif de l'appartenance à une même catégorie socio-professionnelle pour reconnaitre la discrimination et ordonner à l'employeur la révision immédiate des salaires (35).

Utilisant l'argument selon lequel femmes et hommes n'accomplissaient pas un travail identique, la direction des Galeries Lafayette s'est pourvue en cassation.

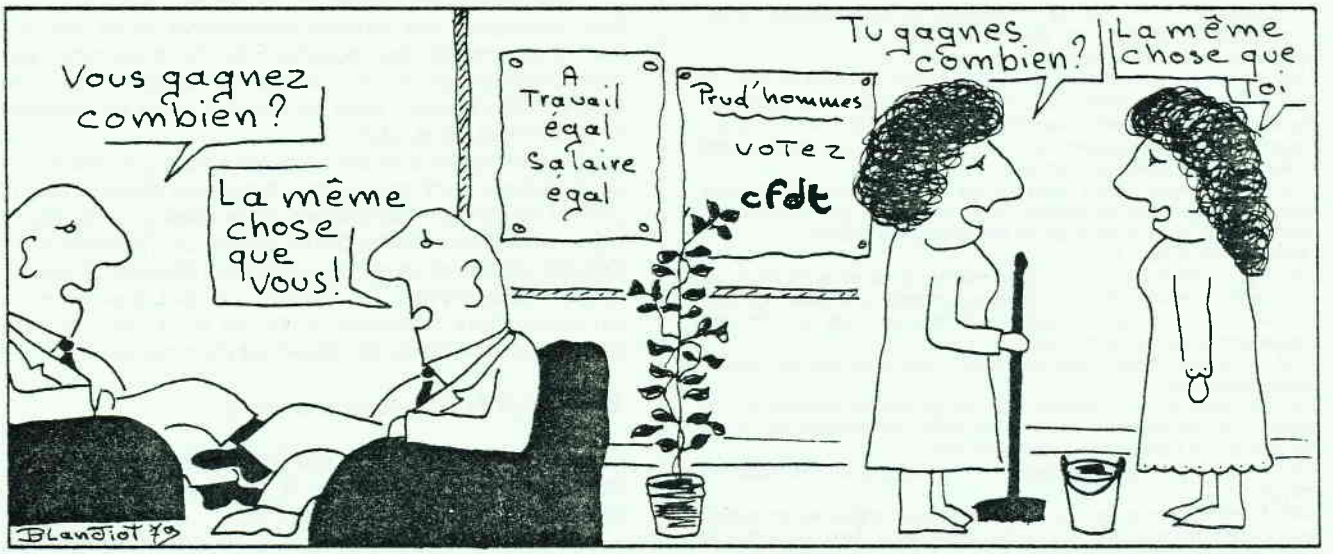
La Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé le 24 novembre 1976 les deux jugements rendus par le conseil de prud'hommes (36) en soutenant qu'il pouvait y avoir à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle des différences, des caractéristiques ou des difficultés particulières. La Chambre sociale accroît ainsi les difficultés de preuve d'un travail de valeur égale puisqu'elle exige des comparaisons particulières et parcellaires: il est évident qu'il y a toujours des différences dans un même genre de travail.

La Chambre sociale, dans cet arrêt, n'exige-t-elle pas un travail **identique** ? Ce qu'avait précisément voulu éviter le législateur en retenant la notion de travail de valeur égale.

2) La jurisprudence de la Chambre criminelle.

Considérant que «le travail produit par un salarié placé au poste de tricoteur retentit sur le travail de l'ensemble du personnel (féminin) placé en aval de ce

(33) Articles L. 140-2 et suivants, R. 140-1 et R. 154-0 (pénalités).
(34) Selon une enquête publiée par Le Point le 5 juin 1978, 37 plaintes seulement auraient été déposées en 1976.
(35) Conseil de prud'hommes Montpellier 6-12-1975 Dames Durand et Ballester c/Galeries Lafayette. Conseil de prud'hommes Montpellier 25-5-1975 Dames Bachelas et autres c/Galeries Lafayette.
(36) Cass. soc. 24-11-76, Droit social 1978 n° 3 p. 132.



poste, alors qu'au contraire celui accompli par une salariée placée au poste de plieuse ou de repasseuse n'a pas cette incidence» la société Marcoux Lafay accordait une prime d'assiduité aux seuls travailleurs affectés aux postes de tricoteurs.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation (37) saisie d'un pourvoi patronal a considéré «que la présence des hommes n'était pas plus indispensable que celle des femmes» et que «s'il est vrai que les emplois occupés respectivement par les uns et par les autres étaient différents, il est cependant certain qu'en l'occurence la femme fournissait **un travail de valeur égale** à celui de l'homme». La Chambre criminelle conclut en conséquence à la constitution de l'infraction par l'employeur.

En se tenant à une appréciation globale de la notion de valeur égale la Chambre criminelle se situe au plan de la finalité de la loi. Elle en respecte l'exprit et en donne une interprétation favorable aux travailleuses.

Nous retrouvons ici les divergences d'interprétation déjà rencontrées dans d'autres domaines entre les deux chambres de la Cour de cassation (38). Cette opposition est facilitée par la rédaction ambigüe du texte de la loi du 22 décembre 1972; en effet la notion de travail de valeur égale n'est pas une notion objective, elle suppose une appréciation et se prête donc à une interprétation. Cette absence de définition peut permettre au chef d'entreprise maître de la qualification du travail (39) dont dépend la rémunération de donner lui-même un contenu à la notion. Pour lui comme pour la Chambre sociale un travail de valeur égale sera un travail identique.

C'est pourquoi dans la pratique les patrons tentent de restreindre le champ d'application de la loi en utilisant un subterfuge. Ils ajoutent un détail dans le travail de l'homme pour le différencier artificiellement de celui de la femme (40).

3) Nos propositions.

C'est contre ces possibilités de manœuvres que s'inscrit la Chambre criminelle en s'en tenant à une appréciation globale de la notion de valeur égale. On voit dès lors tout l'intérêt qu'il y a à saisir la juridiction répressive pour lutter contre les discriminations salariales.

En tout état de cause le principe de l'égalité entre hommes et femmes est suffisamment affirmé, dans suffisamment de textes, pour qu'il n'appartienne plus désormais aux travailleuses d'avoir à faire la preuve de la discrimination. Pour la CFDT c'est à l'employeur maître de la qualification et de la détermination du salaire (41) qu'il doit appartenir de faire la preuve de l'absence de discrimination salariale entre hommes et femmes dans l'entreprise (42), c'est-à-dire de justifier pleinement sa politique salariale.

Les lois sociales et les travailleuses

L'étude consacrée aux textes relatifs à la maternité et à l'égalité de salaire nous a permis de nous interroger sur la finalité de ces textes, sur les moyens juridiques et pratiques de leur mise en œuvre et enfin sur leur efficacité.

La lutte contre les discriminations est possible dès aujourd'hui avec les outils que donne le code du travail. Elle est possible, elle doit exister et remporter des résultats concrets: la réintégration des femmes enceintes, la marche vers l'égalité des salaires entre les sexes en particulier.

Cependant ces lois ne sont pas nouvelles, des résultats auraient déjà dû être obtenus par les travailleuses et leurs syndicats. Si ce n'est pas encore le cas aujourd'hui, tout au moins de façon significative, c'est que d'autres facteurs interviennent sur lesquels il nous faut nous pencher maintenant.

1) Le fondement des dispositions spécifiques

La spécificité des règles applicables aux travailleuses (43) est d'origines diverses mais on doit pouvoir les classer sous deux rubriques.

Cette spécificité trouve sa source soit dans la condition biologique des femmes elles-mêmes et en particulier dans une de ses potentialités: la maternité, soit dans l'affirmation d'un principe du droit, ici un principe constitutionnel, celui de l'égalité entre les hommes et les femmes de ce pays.

On peut donc dire qu'à l'origine au moins les droits de la femme sont par essence des **droits dérivés.** Droits dérivés de l'enfant rejaillissant sur la mère pour les règles relatives à la maternité, droits dérivés de l'homme pour l'égalité de salaire parce que pris par référence à une situation inégalitaire. Les femmes en tant que telles ne deviennent que lentement sujets de droit (44) car pèse sur elles tout le poids de l'idéologie dominante (45).

2) Le poids de l'idéologie dominante

Nous l'avons écrit le problème massif rencontré par les travailleuses est celui de la reconnaissance pleine et entière de leur droit à l'emploi (46).

Le bulletin du Secrétariat à la condition féminine du 4 mai 1979 sur les femmes seules s'exprimait en ces ter-

---

(37) Cass. crim. 22 juin 1977 Marcoux et Sté Marcoux Lafay, Droit social 78 n° 3 p. 132, Obs. J. Savatier.
(38) Voir le dossier d'Action Juridique n° 4 et 11.
(39) En partie seulement, les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans l'élaboration des qualifications et classifications des conventions collectives. Cf. AJ CFDT n° 11 p. 6 : l'appropriation patronale des faits : b) dans les conventions collectives : les préqualifications.
(40) Par exemple dans l'industrie de la porcelaine, les hommes vont fabriquer des soupières (plus lourdes), les femmes des cafetières. D'où la différence de rémunération, CQFD !
(41) Voir note 39.
(42) Par ailleurs la CFDT revendique la communication au comité d'entreprise des salaires effectivement pratiqués afin que les travailleurs puissent exercer un réel contrôle sur les pratiques patronales en la matière.
(43) On reviendra plus loin sur ce qu'il faut entendre par «spécificité féminine».
(44) Se reporter à l'analyse des textes sur la maternité. Les luttes que les femmes mènent sur tous les terrains de la vie sociale sont à l'origine de cette évolution.
(45) Nous avons vu comment celle-ci imprégnait le code du travail.
(46) Reconnaissance pleine et entière qui implique en conséquence les mêmes droits que les travailleurs dans l'entreprise (salaire) et la liberté de procréer tout en conservant son emploi.

mes: «Il est essentiel pour les femmes seules d'être en mesure d'acquérir au moins partiellement une indépendance économique...la réalité conduit à souhaiter que toutes les femmes aient au moins la possibilité de s'assumer lorsque c'est nécessaire... on est loin du débat théorique (sic) sur le principe même du travail des femmes».

Ce discours est dénué d'ambiguité; le droit à l'emploi est inscrit dans la Constitution. Pour les hommes c'est un droit fondamental qui mérite protection, pour les femmes c'est une possibilité de s'assumer au moins partiellement (47).

A cela la CFDT répond qu'il est toujours nécessaire pour une femme de s'assumer pleinement quelle que soit sa situation matrimoniale. Il ne s'agit pas d'instaurer le libre choix pour les femmes de travailler ou de ne pas travailler. Les femmes doivent travailler car la condition nécessaire de leur indépendance réside dans leur autonomie économique (48). Et il faut en conséquence avoir le courage, comme le fait Jeannette Laot dans son ouvrage «Stratégie pour les femmes», de parler du devoir de travailler des femmes malgré ce que cela peut avoir de provocant - mais c'est le cas de toutes les «idées en avance sur leur temps».

Le discours dominant est doublement nocif car il pèse sur les juges mais aussi, inutile de se le cacher, sur les travailleurs et travailleuses eux-mêmes.

3) La façon de juger

Nous l'avons écrit les lois sociales ne sont pas aujourd'hui protectrices des femmes à cause de la division sociale et sexuelle du travail mais aussi, à l'intérieur du système légal, à cause des pratiques patronales discriminatoires et de l'interprétation que fait la juridiction sociale de ces lois. Cependant, même à l'intérieur de ce cadre, des progrès peuvent être faits par la réintégration des femmes enceintes, par le renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination salariale mais aussi en jugeant dans une optique différente. Le procès mené par une femme enceinte licenciée doit être l'occasion d'affirmer un principe général valable pour toutes les femmes. Par sa réponse le juge doit répondre au cas d'espèce mais aussi viser les principes de portée collective.

A cet égard la réponse d'un juge pénal saisi du refus d'embauche opposé à une mère de trois enfants sur la base d'un absentéisme présumé, compte tenu de sa situation familiale, est tout à fait significative. Le juge pénal, qui était une femme lui a répondu: «Considérer le motif d'absentéisme présumé comme légitime conduirait à priver toute femme, mère de famille, du droit à l'exercice d'une profession».

Cette réponse est particulièrement intéressante car en se prononçant sur le cas d'espèce qui lui était soumis «le» juge répond aussi à la question générale, celle du droit à l'emploi des femmes mères de famille (49).

4) Le conflit des logiques et les travailleuses

Inutile de revenir ici longuement sur l'analyse de la CFDT relative à l'ambivalence des lois sociales (50) et au conflit des logiques opposant la logique des travailleurs à celle du patronat et souvent des juges.

Cette grille d'analyse de la lutte des classes sur le terrain du droit est sans doute pertinente s'agissant de la

situation des travailleuses. Le droit à l'emploi des femmes est remis en cause par le gouvernement, le patronat, les juges parce que la société française d'aujourd'hui est organisée autour d'un schéma culturel enfermant les femmes dans un rôle dont on a décidé pour elles qu'il serait celui d'épouse et de mère, parce que le système capitaliste s'appuie sur ces schémas pour organiser cette division sociale et sexuelle du travail et des rôles (51), parce que le salaire des femmes est toujours considéré comme un salaire d'appoint.

A cette logique s'oppose celle des travailleurs. Les syndicats de la CFDT ont adopté au Congrès confédéral de Brest de mai 1979 des positions relevant d'une toute autre analyse. La lutte pour l'autonomie économique des femmes, condition de leur indépendance, la lutte contre la division sexuelle des tâches et des rôles entre travailleurs et travailleuses est maintenant au cœur de l'action revendicative de la CFDT et entre en ligne de compte dans l'élaboration et le choix de ses revendications prioritaires. Mais cette logique doit s'ancrer plus profondément dans la vie quotidienne du syndicat, elle doit être portée plus collectivement par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses pour que le conflit des logiques soit une arme efficace dans la lutte syndicale et judiciaire contre les discriminations.

5) Les travailleuses et les mesures spécifiques

Rude question que celle de savoir si les femmes doivent bénéficier ou non de mesures spécifiques. L'idée même de protection nécessaire des femmes ne comporte t-elle pas un contenu infériorisant pour elles ? Considérer les femmes comme une catégorie spécifique n'est-ce-pas par là même conforter la division sexuelle des tâches et des rôles entre les hommes et les femmes ? La prise en compte de la spécificité n'est-elle pas pour tout dire au

---

(47) Penser à la campagne gouvernementale pour le retour des mères au foyer sous des prétextes natalistes.
(48) Textes du congrès confédéral, Cf. note 1. On voit bien que la satisfaction de cette revendication fondamentale du droit à l'emploi pour toutes et tous, s'inscrit dans le cadre de revendications plus larges notamment celle de la réduction du temps de travail vers les 35 heures. **Le temps de travailler c'est aussi une question de disponibilité.**
(49) T.C. Limoges 15-2-79 Lecomte. Décision rendue en application de l'article 416 du code pénal. Voir Action Juridique n° 9 p. 11.
(50) Voir Action Juridique n° 4 et n° 11.
(51) Se reporter à la première partie et à la brochure.

cœur même du contenu actuel de la protection que nous trouvons porteuse de ségrégation et de discrimination ? Des clivages apparaissent entre les femmes elles-mêmes sur cette question (52).

Quelle réponse ? Comme pour toutes ses analyses la CFDT part de la situation vécue par les travailleurs et les travailleuses.

Elle constate qu'à tous égards les travailleuses sont victimes de ségrégation, discriminées quant au droit à l'emploi, aux conditions d'accès à l'emploi et dans l'emploi par la qualification, la rémunération, la possibilité de promotion en particulier.

Cette situation inégalitaire l'amène à la conclusion que de fait la situation faite aux travailleuses est particulière, spécifique, différente de celle des travailleurs. Mais aussi à se poser la question: est-ce que les travailleuses parce qu'elles sont des femmes sont en elles-mêmes porteuses de spécificité ?

La CFDT est donc amenée à envisager la question des mesures spécifiques sous deux angles.

1) La condition féminine elle-même est-elle spécifique et exige-t-elle des droits particuliers ?

Pour ce qui est de la spécificité des femmes tenant à leur maternité potentielle, la CFDT pense que des mesures appropriées doivent protéger à la fois la femme travailleuse elle-même dans son emploi et la fonction de maternité quant aux conditions de travail.

Donc conservation de l'emploi, réintégration si nécessaire mais aussi aménagement substantiel des conditions de l'emploi (53) pendant la grossesse qui est en elle-même un travail qui mobilise partiellement la femme qui le mène (54).

Les femmes sont-elles porteuses d'autres particularités ? Ne peut-on affirmer tout simplement qu'un travailleur est aussi dissemblable d'un autre travailleur qu'il l'est d'une travailleuse et que le sont les travailleuses entre elles, quant à leur pratique professionnelle, leur sensibilité, leur perception des choses, leur militantisme...

2) La situation faite aux travailleuses dans le monde du travail appelle-t-elle des mesures spéciales aux femmes

Il nous apparait que cette situation d'inégalité dans les faits appelle des mesures spécifiques, mais l'objet de ces mesures doit être particulier. Pour la CFDT ces mesures doivent assurer ce que nous appelons le nécessaire rattrapage pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs et les travailleuses.

Mais notre démarche ne s'arrête pas là, car en visant en particulier la mixité de tous les emplois la CFDT vise aussi et par là même l'amélioration des conditions de l'emploi. L'insertion des travailleuses dans tous les emplois parce qu'elle permettra une analyse mixte des conditions de l'emploi sera un élément moteur de leur transformation (55).

De plus ce rattrapage-transformation n'est pas à sens unique; les travailleurs-hommes sont aussi concernés par cette démarche. L'actuelle revendication sur la réduction du temps de travail pour travailler tous et toutes et vivre mieux implique dans le mieux vivre une nouvelle répartition des tâches et des rôles entre les hommes et les femmes. La libération des travailleuses c'est aussi celle des travailleurs.

6) Les moyens

Le droit du travail à lui seul, et surtout dans sa forme actuelle, ne permettra pas d'impulser ou d'étayer cette dynamique de rattrapage. Mais le code du travail n'est pas le seul outil dont nous disposons. Nous l'avons écrit, les articles 416 et 187 1 du code pénal peuvent être utilisés pour lutter contre les discriminations à l'embauche et dans la promotion. L'article 213 du code civil posant le principe de l'égalité entre les époux (56) peut également servir à faire supprimer des conventions ou statuts tout avantage (54) lié à la notion de chef de famille (le mari) pour en faire étendre le bénéfice à chacun des deux conjoints. (58)

A ces textes il convient d'ajouter, bien que leur utilisation judiciaire immédiate soit plus complexe, les directives européennes sur l'égalité de salaire et sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (59) entrées en vigueur en France. Cette dernière directive peut être un outil pour l'action de plusieurs façons.

- elle peut servir de **grille d'analyse** de la situation des travailleuses dans les entreprises et dans les branches. Le syndicat et la fédération s'interrogent alors sur les réponses que la convention collective apporte aux différents articles de la directive et, constatant les lacunes, formule des propositions de modification de la convention ou des statuts (60).
- elle peut aussi être évoquée devant les **conseils de prud'hommes** avec un double objectif. Le premier est de faire la preuve des lacunes du droit français du travail et ainsi de faire pression sur les pouvoirs publics pour son amélioration, car la directive impose des obligations à l'Etat français. Le second étant, sur une affaire de principe, de pouvoir dénoncer la discrimination devant la Cour de justice européenne de Luxembourg.

Pour conclure nous remarquerons simplement qu'à peine cette directive entrée en vigueur en France en août dernier le Ministre de l'Education National instituait par décret un quota en faveur des hommes dans l'accès à la profession d'instituteur. Cette affaire est actuellement pendante devant le Conseil d'Etat saisi par la Confédération CFDT et sa fédération dans l'éducation, le SGEN.

---

(52) Certaines femmes ou groupes de femmes refusent pour les raisons ci-dessus exposées, l'instauration de quotas ou de toute autre mesure particulière, car la protection quelle qu'elle soit, c'est aussi le signe de la domination.

(53) La CFDT a demandé et obtenu que le conseil supérieur des risques professionnels examine la question du travail des femmes enceintes.

(54) Quand nous parlons de maternité, nous ne parlons pas d'éducation des enfants. Les obligations relatives à l'éducation, notamment l'absence pour la garde des enfants malades, comme l'ensemble des charges de la famille, doivent être supportées par l'un et l'autre parent, selon leur choix. L'UFFA CFDT mène actuellement une action judiciaire pour obtenir dans la Fonction publique que les pères soient autorisés à s'absenter du travail pour garder leur enfant malade.

(55) Cf. l'exemple sur l'arrivée des factrices aux PTT.

(56) L'article 213 du code civil a aboli la notion de chef de famille au profit de l'autorité parentale partagée par les époux. «Les époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille. Ils pourvoient ensemble à l'éducation des enfants et préparent leur avenir».

(57) Prime : ainsi dans l'affaire de la prime de logement des institutrices menée par le SGEN CFDT. Voir Syndicalisme du 8-3-79 n° 1747.

(58) En attendant de le faire étendre aux concubins ayant des charges de famille, comme le revendiquent certaines organisations.

(59) Voir rubrique Textes et Jurisprudences du présent numéro.

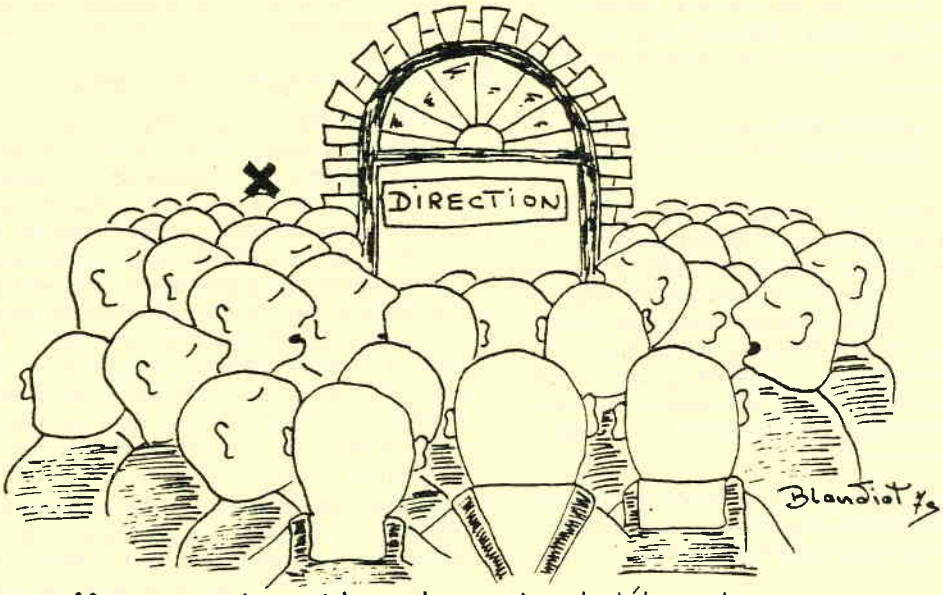
(60) En particulier l'article 7 du statut général de la Fonction publique.

textes et jurisprudences

B Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise.

Le délégué qui a pris une part personnelle dans une action consistant à empêcher le directeur de l'usine de regagner son domicile, a porté gravement atteinte à la liberté de ce dernier et a excédé le cadre de l'exercice normal de son mandat de représentant des salariés.

Conseil d'Etat 27 juin 1979
Manufacture des pneumatiques Michelin



✘ Délégué excédant le cadre de l'exercice normal de son mandat

L'«exercice normal» du mandat de délégué en cas de grève

Le Conseil d'Etat vient de rendre trois arrêts, le 27 juin 1979, au sujet des autorisations de licenciements des délégués. Dans ces trois affaires, l'inspecteur du travail avait refusé l'autorisation et le ministre l'avait accordée.

L'un de ces arrêts paraît appeler une étude particulière. C'est celui par lequel le Conseil d'Etat annule un jugement du tribunal administratif de Rennes, et valide ainsi l'autorisation donnée par le ministre du travail de licencier J.P. Berthe, délégué du personnel CFDT suppléant aux usines Michelin de Vannes, à la suite de la grève de janvier 1976.

Pour justifier sa décision, le Conseil d'Etat estime que J.P. Berthe a pris à «l'opération» consistant à entourer la voiture du directeur et à l'empêcher de regagner son domicile, opération qualifiée de «grave atteinte à la liberté du directeur de l'usine», une part personnelle excédant le cadre de l'exercice normal de son mandat.

C'est donc sur le terrain de l'«exercice normal» du mandat en cas de conflit que nous place directement le Conseil d'Etat. Qu'est-ce donc que cet exercice normal ?

Aucune réponse générale ni théorique ne peut ni ne doit être donnée à la question générale et théorique ainsi posée. Dans chaque conflit, la réalité est différente.

Pour l'employeur, dans ce débat, la stratégie consistera à extraire un fait, un instant précis où il pourra trouver une qualification de violence ou d'atteinte à la liberté et de braquer dessus tous les projecteurs : l'exercice normal du mandat tendra ainsi de plus en plus vers le maintien de l'ordre.

La logique des travailleurs ne peut être que de resituer la réalité vécue dans son déroulement complet. C'est pourquoi plus l'on s'éloigne en temps (par la durée du procès) et en lieu (de l'inspecteur du travail au ministre, du tribunal administratif au Conseil d'Etat) du conflit, plus la difficulté est grande de ne pas s'éloigner de la réalité du conflit et du rôle des délégués, et d'éviter l'éclairage de faits isolés. Les employeurs l'ont bien

compris lorsqu'ils truffent leurs dossiers de constats d'huissiers ne portant que sur les instants et les personnes judicieusement choisis.

Un exemple : le conflit Michelin (Vannes 1976)

En janvier 1976, dans une situation très tendue à Michelin Vannes (aggravation des chronométrages, des cadences, pressions individuelles) un avertissement infligé à un délégué CGT déclenche une grève tournante suivie à plus de 90 % des personnels ouvriers. Cinq semaines après le début de la grève, aucune discussion n'a eu lieu : la direction de Vannes déclare ne pouvoir négocier, la question devant se régler au niveau du trust. La direction générale à Clermont-Ferrand répond toujours que les problèmes soulevés sont du ressort de la direction de l'usine de Vannes : la grève dure depuis plus d'un mois et les grévistes n'ont **pas d'interlocuteur.**

Le 11 février 1976, au matin, le directeur de l'usine est retenu dans un atelier par des ouvriers exaspérés. Le soir même, à 10 heures, heure inhabituelle, il tient **dans** l'usine une réunion de direction. N'y avait-il pas là un parfum de provocation ?

L'apprenant, les ouvriers demandent à J.P. Berthe de vérifier que cette réunion a bien lieu. Il le fait et rapporte l'information.

La réunion terminée, le directeur de l'usine sort : il est arrêté dans sa voiture par 20 personnes dont J.P. Berthe, qui deviennent très rapidement 200 (d'après le directeur régional du travail) et demandent une discussion. A 0 h 30, le directeur retourne dans son bureau où il restera retenu jusqu'à 8 heures 30 du matin. Les trois délégués présents : Berthe, Le Bleuec et Liger arrivés vers 0 h 30, qui ont discuté avec le directeur, sont seuls visés par la procédure (l'arrêt ne mentionne pas Le Bleuec qui a démissionné ensuite).

L'inspecteur du travail qui est intervenu à plusieurs reprises, qui connaît bien l'usine, qui sait les condamnations déjà intervenues pour entrave, refusera le licenciement demandé.

Le directeur régional du travail, dans un rapport très argumenté, demandera au ministre de confirmer la décision : pour lui rien ne permet de prouver que les délégués ont été les instigateurs de l'opération, ils ont évité des violences graves, ils sont les seuls poursuivis. Et il convient avant tout de tenir compte du contexte **local et du trust michelin.** Le ministre ne le suivra pas. Le tribunal administratif de Rennes entendra à l'audience l'inspecteur du travail relater le conflit et connaitra par la presse la réalité des faits. Il annulera le 24 mai 1978 les autorisations ministérielles de licenciement pour des motifs proches de ceux invoqués par le directeur régional.

La décision du Conseil d'Etat du 27 juin 1979 : Une prise en compte des faits insuffisante

C'est la réalité du conflit que le Conseil d'Etat ne semble pas avoir pris en compte de façon suffisante. On doit le regretter, car parmi les arguments qui militaient en faveur de l'interdiction de la procédure de résolution judiciaire au profit du seul contrôle administratif des licenciements de salariés mandatés figurait une meilleure connaissance par l'administration de l'entreprise et de ce qui s'y passe, et partant une meilleure possibilité d'apprécier les faits reprochés aux délégués. C'est ce que n'avait pas manqué de souligner Mr. le Procureur Général Touffait dans ses conclusions dans la célèbre affaire Perrier (1). On pouvait espérer que parallèlement, la juridiction administrative prenne mieux en compte la réalité vécue par les travailleurs dans les entreprises. Certains tribunaux administratifs s'y sont employés. Le Conseil d'Etat semble avoir davantage de difficultés à le faire.

Une validation des pratiques discriminatoires ?

En l'espèce, alors que la forme d'action critiquée a été le fait de nombreux travailleurs, plus de deux cents, seuls les délégués sont visés par l'employeur. Admettre que, dans ces conditions, le licenciement d'un délégué puisse être valablement autorisé, c'est prêter la main à un véritable règlement de compte de la part de l'employeur, c'est avaliser la pratique patronale discriminatoire qui vise à rendre responsable le délégué de l'action menée par les travailleurs. C'est personnaliser, sur la tête du délégué, les incidents qui ont pu survenir pendant l'action.

Le rôle des délégués en cas de grève

Dans sa décision, le Conseil d'Etat fait une distinction entre la participation personnelle au déclenchement d'une action violente qui excèderait le cadre de l'exercice normal du mandat (cas de J.P. Berthe) et le rôle modérateur que jouerait le délégué dans le déroulement de l'action (cas du délégué Liger) qui entraînerait un refus d'autorisation de licenciement. A la vérité, cette distinction semble bien difficile à mettre en œuvre. En l'occurrence, rien ne permet d'affirmer que J.P. Berthe n'ait pas eu un comportement responsable et qu'en agissant comme il l'a fait, il n'ait voulu en fait éviter des incidents encore plus graves qui n'auraient pas manqué de se produire compte tenu du climat de colère qui régnait parmi les travailleurs.

A supposer même que dans de telles circonstances un délégué n'approuve pas pleinement la forme d'action choisie par les travailleurs, est-il possible de lui demander de se désolidariser de ses camarades, de s'opposer à eux ? Assurément non, car si ces derniers l'ont élu, c'est pour qu'il soit à leur tête, surtout dans les circonstances difficiles et non pour qu'il prenne le parti de l'ordre contre les travailleurs luttant pour la satisfaction de leur revendication. Rappelons qu'en l'espèce, leur première revendication était de trouver un interlocuteur patronal, cela n'avait rien de subversif !

La nécessité de donner au statut protecteur sa pleine portée

On doit donc souhaiter que le Conseil d'Etat en revienne à une appréciation des fautes reprochées aux délégués plus proche de celle qu'il avait formulée dans son avis du 31 mars 1950. Rappelons que dans cet avis la Haute Assemblée avait estimé que lors d'une grève, le rôle des délégués pouvait ne pas se différencier de celui des autres salariés et, qu'à cet égard, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher si les intéressés, même ayant pris part à une action collective pouvant être regardée comme une faute, n'ont été frappés qu'en raison de leur mandat, et si la faute ne peut être excusée par les circonstances.

C'est dans cette optique que s'étaient placés l'inspecteur du travail de Vannes, le directeur régional du travail et le tribunal administratif de Rennes, comme d'ailleurs

(1) Dr. Soc. 1974 p. 454

d'autres tribunaux administratifs ayant eu à connaître de faits semblables. C'est cette démarche qui doit être approuvée car elle vise à donner sa pleine portée au statut protecteur des délégués et non pas, en avalisant le licenciement, à faciliter la restauration de l'autorité patronale ébranlée par le conflit. Car c'est en définitive la remise en cause de leur autorité que les patrons ne peuvent pardonner à des délégués à qui ils imputent des faits de «séquestration», plus qu'une atteinte à leurs libertés personnelles.

Jugement du tribunal administratif de Rennes

(...) Considérant que, par deux décisions du 11 mars 1976, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement des requérants en considérant que, compte tenu des éléments d'appréciation dégagés au cours de l'enquête, les faits allégués doivent être replacés dans l'ensemble des circonstances du moment et ne peuvent être retenus à leur encontre comme résultant à la fois d'une initiative délibérée de leur part et de leur action personnelle ;

Considérant qu'il résulte du rapport général que le directeur régional du travail a adressé au ministre du travail à la suite d'un recours hiérarchique contre lesdites décisions, que les requérants ont joué plutôt un rôle modérateur dans la «séquestration sans violence physique et verbale» du directeur de l'usine Michelin à Vannes et que l'entreprise a adopté une discrimination vis-à-vis des délégués du personnel en ne maintenant ses poursuites pénales qu'à leur encontre ;

Considérant qu'il résulte du procès-verbal de l'audition par le tribunal administratif de l'inspecteur du travail que l'opération de séquestration du directeur ne procédait pas d'une intention délibérée des requérants ;

Considérant que, dans un climat particulièrement tendu dans l'usine Michelin, les requérants ne pouvaient, en égard à la nature délicate de leur mandat, s'opposer de manière systématique à une opération qui a en réalité présenté un caractère collectif ;

Considérant que si la séquestration du directeur constitue une action répréhensible, il n'est pas établi que les requérants ont pu, dans les circonstances particulières de l'affaire, s'y opposer dans des conditions compatibles avec la nature de leur mandat : que, par suite, l'inspecteur du travail n'a excédé ses pouvoirs en considérant que l'opération incriminée ne résultait pas à la fois d'une intention délibérée des requérants et de leur action personnelle ; qu'il y a lieu dès lors, d'annuler la décision en date du 16 juillet 1976 par laquelle le ministre du travail a annulé les décisions de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement des requérants ;

Par ces motifs,

Décide :

Article 1er - Les deux décisions en date du 16 juillet 1976 du ministre du travail, annulant les deux décisions en date du 11 mars 1976 de l'inspecteur du travail et autorisant le licenciement des requérants sont annulées (...)

Arrêt du Conseil d'Etat

(...) Sur la légalité des décisions contestées :

Considérant que, lorsque le licenciement d'un salarié investi d'un mandat de représentant du personnel ou de fonctions de délégué syndical est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi de la demande d'autorisation du licenciement et, en cas de recours hiérarchique au ministre compétent, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier la mesure projetée compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat ou des fonctions dont il est investi ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. Camusson, directeur de l'usine de Vannes de la manufacture française des pneumatiques Michelin, a été retenu dans sa voiture, puis dans son bureau, par un groupe d'ouvriers dans la nuit du 11 au 12 février 1976 de 22 h 30 à 8 h 30, au cours d'un mouvement de grève ; qu'à la suite de ces événements auxquels ont participé plusieurs dizaines de salariés de l'entreprise, des procédures disciplinaires n'ont été poursuivies qu'à l'égard de M. Berthe, délégué du personnel et de M. Liger, délégué syndical et représentant syndical au comité d'établissement ;

En ce qui concerne M. Berthe :

Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. Berthe a fait partie du groupe d'une vingtaine d'ouvriers qui a entouré la voiture de M. Camusson et a empêché celui-ci de regagner son domicile ; qu'il a ainsi pris à cette opération qui portait une grave atteinte à la liberté du directeur de l'usine, une part personnelle excédant le cadre de l'exercice normal de son mandat de représentant des salariés ; que, par suite, c'est à tort que le tribunal administratif s'est fondé sur le caractère injustifié du licenciement de M. Berthe pour annuler la décision ministérielle autorisant ledit licenciement ;

Considérant, toutefois, qu'il appartient au Conseil d'Etat, saisi de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par M. Berthe devant le tribunal administratif de Rennes ;

Considérant, d'une part, que la décision litigieuse a été signée par le directeur des relations du travail, qui avait reçu régulièrement délégation pour signer tous actes, à l'exclusion des décrets, dans la limite de son attribution par un arrêté du 4 février 1976 publié au journal officiel du 8 février ;

Considérant, d'autre part, que le ministre du travail, saisi d'un recours hiérarchique, n'était pas tenu de faire procéder à une enquête contradictoire.

En ce qui concerne M. Liger :

Considérant qu'il est constant que M. Liger, qui n'est arrivé à l'usine que vers minuit, n'a pris aucune part au déclenchement de l'opération ; que s'il a participé aux discussions soulevées avec le directeur retenu dans son bureau jusqu'à 8 h 30, il résulte des pièces du dossier qu'il a joué un rôle modérateur et contribué à éviter que ces discussions ne dégénèrent en actes de violence ou en déprédations ; que, dans ces conditions, les faits reprochés à M. Liger dans l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, ne présentent pas un caractère suffisant de gravité pour justifier une mesure de licenciement ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la Manufacture française des pneumatiques Michelin est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Rennes a annulé la décision autorisant le licenciement de M. Berthe ; qu'en revanche, elle n'est pas fondée à demander l'annulation de ce jugement en tant qu'il a annulé la décision autorisant le licenciement de M. Liger ;

Décide :

(...) Article 2 - Le jugement susvisé du tribunal administratif de Rennes en date du 24 mai 1978 est annulé en tant qu'il annule la décision du ministre du travail en date du 16 juillet 1976 autorisant le licenciement de M. Berthe.

Article 3 - La requête présentée par M. Berthe devant le tribunal administratif de Rennes est rejetée.

Article 4 - Le surplus des conclusions de la requête de la Manufacture française des pneumatiques Michelin est rejeté (...)

T Secteur public

Participation aux élections prud'homales des travailleurs employés par les services publics dans les conditions du droit privé.

Echange de correspondance entre l'UFFA-CFDT et la Direction générale de la Fonction publique

La loi du 18 janvier 1979 sur la réforme des conseils de prud'hommes comporte la disposition suivante : article L. 511-1 dernier alinéa «les personnels des services publics lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé, relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes».

En conséquence, ces travailleurs relevant de la juridiction prud'homale doivent être électeurs le 12 décembre 1979 et inscrits sur les listes électorales ; ils peuvent également être candidats (es).

Pour savoir qui doit être inscrit, il faut distinguer selon la nature de l'établissement employeur puis selon la qualité d'agent public reconnue ou non au travailleur par la loi et la jurisprudence.

I. Nature de l'établissement employeur

Sans entrer dans le détail, il faut savoir que les services publics se répartissent en deux grandes catégories d'établissements : — les établissements publics administratifs (EPA) — les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Cette répartition des établissements entre ces deux catégories se fait à partir de la **mission assumée** par l'établissement considéré :

- sont établissements publics à caractère administratif, les établissements dont la mission est purement administrative, c'est-à-dire non industrielle, non commerciale ou encore à but non lucratif : éducation, PTT, santé, collectivités locales et territoriales, justice, etc. C'est ce que l'on appelle généralement l'administration ;
- sont établissements à caractère industriel et commercial : les établissements qui ont une fonction de production et/ou d'échange, les offices nationaux par exemple.

Mais certains établissements publics administratifs gèrent des services publics industriels et commerciaux. Ce sont par exemple les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture qui sont des établissements publics administratifs mais dont certains services ont une fonction de production et d'échange et ont ainsi la qualité de services publics industriels ou commerciaux (SPIC).

II. A l'intérieur de chaque catégorie d'établissements ou de services, quels travailleurs sont concernés ?

a) dans les EPA :

Les salariés des EPA sont des agents publics dans leur grande majorité, soit parce qu'ils sont en situation statutaire, soit parce qu'ils sont en situation réglementaire (contractuels, auxiliaires).

Pour ceux qui ne sont ni en situation statutaire ni en situation réglementaire, la jurisprudence du tribunal des conflits a élaboré un critère permettant de déterminer leur qualité d'agent public, ce critère est celui de la participation directe à l'exécution du service public.

En l'état actuel de cette jurisprudence, ne se voient pas reconnaître la qualité d'agent public :

- les femmes de ménage des collectivités locales. Mais seulement pour celles qui ne sont pas en situation réglementaire ou statutaire ;
- les femmes de ménage des offices publics d'HLM.

En conséquence, dans les EPA doivent être inscrits sur les listes prud'homales :

- certaines femmes de ménage des collectivités locales ;
- les femmes de ménage des OPHLM (et non les agents d'entretien d'une manière générale).

Cette exclusion des femmes de ménage acquise au niveau jurisprudentiel, reste au plan des principes parfaitement contestable.

Tous les autres travailleurs des EPA sont des agents publics relevant de la juridiction administrative.

b) Dans les EPIC, les SPIC (mises à part les entreprises publiques).

Deux catégories de salariés existent : les agents publics, les salariés de droit privé.

1) Les agents publics sont :

- le directeur et le comptable,
- les fonctionnaires détachés d'autres administrations,
- tous les agents soumis à un statut (statut pris par référence au statut de la fonction publique, ou au statut intervenu en forme de décret du premier ministre (sauf les entreprises publiques).

2) Sont salariés de droit privé :

Tous les autres salariés qui ne sont pas en situation réglementaire les salariés des entreprises publiques (art D 134-1) sont des salariés de droit privé.

Dans les EPIC et SPIC on procède donc par élimination des agents publics pour inscrire tous ceux qui n'ont pas cette qualité. Le critère de la participation à la mission de service public n'est pas utilisé dans ces établissements.

Conclusion. L'application de ce texte est délicate, les fédérations doivent être consultées car les conséquences de l'inscription sont importantes quant aux objectifs revendicatifs que se sont fixées les fédérations pour la titularisation des travailleurs concernés.

On trouvera ci-dessous un échange de correspondance entre l'UFFA-CFDT et la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique à la suite d'une réunion qui a eu lieu sur cette question le 20 juin 1979 entre les représentants de l'administration et les organisations syndicales de fonctionnaires.

Lettre adressée par R. CABARET, secrétaire général de l'UFFA-CFDT à Monsieur VUGHT, Directeur de la Fonction publique, le 26 juin 1979

Monsieur le Directeur,

Vous trouverez ci-joint copie de la lettre adressée à Monsieur Cabanes, directeur des relations sociales au Ministère du travail, par laquelle nous l'informons du résultat de la réunion du mercredi 20 juin sur l'application au secteur public des dispositions de la réforme prud'homale.

Je ne reprendrai donc pas les points qui y sont développés, mais rappellerai quelques unes des observations faites par notre organisation au cours de la réunion du 20 juin ; observations qui doivent, à notre sens, présider à la rédaction de la circulaire Fonction Publique émanant de vos services.

Tout d'abord l'UFFA-CFDT élève à nouveau une protestation sur l'absence totale de négociation quant à l'application aux salariés des services publics de la loi 79-44 du 18 janvier 1979.

Cette négociation s'imposait, car au-delà de la compétence juridictionnelle, se trouve posé le problème du fond du droit applicable.

C'est pourquoi il apparaît à la CFDT que l'inscription sur les listes prud'homales des salariés des Etablissements Publics Administratifs, doit être l'exception ; que le doute sur la compétence doit profiter à la juridiction administrative, donc à la qualité d'agent public, et que ceci doit être clairement exprimé par la Direction de la Fonction Publique dans la circulaire à venir.

Dans le même ordre d'idée, les salariés relevant des juridictions prud'homales, devront se voir appliquer les dispositions du code du travail, en ce qui concerne les relations contractuelles, mais aussi en ce qui concerne les droits collectifs et notamment l'exercice des droits syndicaux.

Par ailleurs, faute d'avoir été consulté préalablement sur l'application des textes portant réforme des conseils de prud'hommes, les comités techniques paritaires ministériels devront être informés de leur application concrète et consultés sur les difficultés d'application et les solutions à promouvoir.

Enfin, les errements actuels quant à la qualification des établissements publics et à leur éventuelle requalification par la juridiction administrative, imposent que soit précisé dans la circulaire Fonction Publique à paraître que la nature de l'établissement est déterminée en fonction de la mission assumée, industrielle ou commerciale ou purement administrative, afin que les inscriptions des salariés se fassent dans le respect de la volonté du législateur.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes salutations distinguées.

Raymond CABARET
Secrétaire général de l'UFFA-CFDT

Réponse de Monsieur VUGHT en date du 5 septembre 1979

Monsieur le secrétaire général,

Vous avez bien voulu me faire part des observations qu'appellent de votre point de vue les dispositions à envisager pour l'application aux agents des services publics de la loi n° 79-44 du 18 janvier 1979, portant réforme des conseils de prud'hommes (...)

Sur le premier point, la circulaire du premier ministre n° 1281/SG du 2 juillet 1979 en rappelant le critère de la participation au service public administratif dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat et du Tribunal des conflits comme fondement de la répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction et en précisant que « la compétence prud'homale revêtira pour les agents des personnes publiques administratives un caractère exceptionnel » me paraît répondre à votre préoccupation.

Le rappel de ces principes me semble de nature à lever toute ambiguïté quant à la juridiction compétente à l'égard des agents des services publics à caractère administratif.

En ce qui concerne les services publics à caractère industriel ou commercial, la jurisprudence constante des juridictions administratives, donne compétence au juge judiciaire pour régler les conflits du travail qui les opposent à leurs agents, sous les réserves mentionnées au § c de la circulaire précitée. Les incertitudes ne peuvent, à mon sens, naître que dans les établissements à caractère mixte ou dont la caractérisation n'est précisée ni par un texte, ni par une décision de justice déjà intervenue.

A cet égard, il ne m'apparaît pas que les comités techniques paritaires ministériels soient les instances qualifiées pour donner un avis sur les solutions à retenir à l'égard de ces personnels qui relèvent d'établissements jouissant en général de l'autonomie et dont l'organisation, notamment en ce qui concerne les instances consultatives, n'obéit pas aux dispositions des textes pris pour l'application de l'ordonnance du 4 février 1959.

J'appelle au surplus votre attention sur le fait que la loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 organise, expressément, en son article L 513-3, une procédure spécifique de contestation des listes électorales qui permet à tout intéressé de faire censurer, soit avant la transmission au maire des documents établis par l'employeur, soit après la publication de la liste électorale par le maire, sa propre inscription ou celle de tiers.

Compte tenu de l'intérêt qui s'attache à la régularité de l'établissement de ces listes, il m'apparaît qu'il y a lieu de laisser au juge de l'élection le soin de trancher les difficultés que pourrait faire naître l'application de la réforme des conseils de prud'hommes.

Quant au problème de la requalification éventuelle de certains établissements en fonction de la mission qu'ils assument réellement, il ne me paraît pas possible d'inviter d'une manière générale les administrations à remettre en cause, sur le fondement de la jurisprudence Dame CONQUI dégagée par le Tribunal des conflits pour le FORMA, la qualification donnée par voie réglementaire ou a fortiori par voie législative, même si elle ne paraît pas correspondre à la réalité de la mission assumée par certains établissements. En effet, la loi du 18 janvier 1979 n'ayant fait que consacrer l'état actuel du droit en ce domaine, les autorités de tutelle ne peuvent, à l'occasion de l'application de cette loi, sous peine d'illégalité, méconnaître les qualifications résultant des textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Gabriel VUGHT
Directeur de la Fonction publique

A Problèmes généraux

Directive du Conseil des Communautés Européennes relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Directive du Conseil du 9 février 1976 - 76/207/CEE
JO des Communautés Européennes du 14 février 1976

La directive européenne relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, est particulièrement intéressante pour deux raisons.

La première est qu'elle ne s'enferme pas dans le cadre de la relation contractuelle pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui nous semble être une condition essentielle. L'application du principe de l'égalité de traitement vise en effet successivement :

1. L'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et recyclages professionnels.

2. L'absence de discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie.

3. Le même traitement, sans discrimination fondée sur le sexe, en ce qui concerne les conditions de travail y compris les conditions de licenciement.

En conséquence, toute la carrière des travailleuses est couverte, de la formation au licenciement en passant par l'embauche et les conditions de travail. Ce que précisément le droit du travail français ne fait pas.

La deuxième raison est que cette directive vise une dynamique car elle pose dans son article 4 le principe de mesures de rattrapage visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines de l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail. Elle est donc un outil indispensable pour l'analyse et pour l'action.

Directive du Conseil des Communautés européennes

Article 1er : *1. La présente directive vise la mise en œuvre, dans les Etats membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après «principe de l'égalité de traitement».*

2. En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application.

Article 2 : *1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.*

2. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les Etats membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

3. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

4. La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1er, paragraphe 1.

Article 3 : *1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris*

les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

2. A cet effet, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement pour lesquelles le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

Article 4 : *L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :*

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, sous réserve de l'autonomie reconnue dans certains Etats membres à certains établissements privés de formation, soient accessibles selon les mêmes critères et aux mêmes niveaux sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 5 : *1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.*

2. A cet effet, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

Article 6 : *Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement au sens des articles 3, 4 et 5 de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.*

Article 7 : *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.*

Article 8 : *Les Etats membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière soient portées à la connaissance des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.*

Article 9 : *1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trente mois à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.*

Toutefois, en ce qui concerne l'article 3 paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase et l'article 5 paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase, les Etats membres procèderont à un premier examen et à une révision éventuelle des dispositions législatives, réglementaires et administratives y visées dans un délai de quatre ans à compter de la notification de la présente directive.

2. Les Etats membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2 paragraphe 2 afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.

3. Les Etats membres communiquent en outre à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 10 : *Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de trente mois prévue à l'article 9 paragraphe 1 premier alinéa, les Etats membres transmettent à la Commission toutes les données utiles en vue de permettre à celle-ci d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.*

Article 11 : *Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.*

Fait à Bruxelles, le 9 février 1976
par le Conseil
Le président
G. Thorn

prud'hommes

Z Prud'hommes

La rubrique dénommée antérieurement «Commissions juridiques» est désormais intitulée «Prud'hommes». Elle est entièrement consacrée à des informations de caractère prud'homal.

Licenciement

Contrat saisonnier

Lorsque le contrat d'un cuisinier d'hôtel est renouvelé régulièrement chaque année pour la durée de la saison, les relations de travail ainsi constituées ont une durée globale indéterminée, peu important que ce cuisinier n'eut été employé chaque année que pendant la période fixe de la saison et que l'exécution du contrat eut été suspendue dans l'intervalle. Le non renouvellement du contrat donne donc lieu au versement des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement (Cass. soc. 13 décembre 1978 Soc. Anon. Le Parc Hôtel c/Lavelatte).

En l'occurrence le contrat avait été renouvelé chaque saison pendant vingt deux ans et les juges du fond avaient relevé que pendant la durée de l'ouverture de l'hôtel, le cuisinier avait une activité constante et ininterrompue. La loi du 4 janvier 1979 relative aux contrats à durée déterminée a classé parmi ce type de contrat ceux conclus pour la durée d'une saison. Mais la loi n'a pas abordé le problème du renouvellement du contrat à chaque saison, ce qui peut laisser penser que la Cour de cassation maintiendra dans ce domaine sa jurisprudence.

Cause réelle et sérieuse

● Il appartient au salarié qui a signé une lettre de démission mais qui prétend qu'il a été licencié de rapporter la preuve que, contrairement aux apparences découlant de l'acte qu'il lui est opposé, il n'a pas eu la volonté de démissionner (Cass. Soc. 18 décembre 1978 Soc. Anon. Automobiles Citroën c/Slimani).

La Cour de cassation fait application ici de sa jurisprudence traditionnelle (la charge de la preuve incombe au demandeur) à propos des faits suivants : un salarié, de langue arabe, qui a reçu plusieurs avertissements pour insultes et menaces à son chef d'équipe quitte l'usine en signant une lettre de démission se présentant sous la forme d'un imprimé rédigé en trois langues, dont la langue arabe. Devant le conseil de prud'hommes il soutient que l'employeur (la société Citroën) a tenté de déguiser sous cette apparence un licenciement. La Cour de cassation considère qu'il n'a pas rapporté la preuve que l'employeur ait usé de contraintes pour l'amener à signer.

● Des erreurs répétées commises dans le travail constituent en elles-mêmes un motif réel et sérieux de licenciement. Peu importe que la salariée concernée n'ait eu que seize ans et demi lorsqu'elle a été embauchée et qu'elle ait été laissée livrée à elle-même par l'employeur, ce dernier n'ayant pas d'obligation précise de formation puisque le contrat intervenu entre les parties n'était pas un contrat d'apprentissage (Cass. Soc. 4 janvier 1979 Sté Ego Boniface et Cie c/Lefebvre).

Grève

● La technicienne de laboratoire qui refuse en présence de plusieurs personnes et pour appuyer une revendication de salaire, dont il n'est pas démontré qu'elle l'eut présentée au préalable en vain à son employeur, d'effectuer un prélèvement sur un client commet un acte d'insubordination préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Dès lors, le motif de son licenciement présente un caractère réel et sérieux (Cass. soc. 24 janvier 1979 Dame Bardon c/Labo Cebam).

A noter que la salariée concernée semble avoir été la seule à avoir manifesté ainsi son opposition à la direction. Sur les actions considérées par la Cour de cassation non comme des grèves mais comme des inexécutions fautives du contrat de travail. (Voir Action Juridique n° 11 p. 18 et n° 12).

● Un employeur est jugement condamné à payer les heures de grève à ses salariés qui ont été contraints d'arrêter le travail pour obtenir qu'il leur verse les salaires qui leur étaient dus (Cass. soc. 14 mars 1979 Visserès Donjou c/Ermacora).

Lorsque la grève est motivée par le fait que l'employeur ne respecte pas ses obligations, celui-ci peut être condamné à indemniser les travailleurs du préjudice subi du fait de son attitude fautive notamment les heures de travail perdues du fait de la grève.

Salaires

• La réponse imprécise donnée par l'employeur à une demande relative au versement proportionnel d'une prime de rendement au personnel licencié avant la date prévue pour le versement de celle-ci, et mentionnée au procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise, ne suffit pas à établir l'existence d'un accord emportant novation, à l'égard de l'ensemble du personnel licencié, des conditions prévues dans une note fixant le montant de la gratification bénévole et aléatoire, accordée au personnel pour l'exercice et précisant qu'elle serait accordée comme précédemment au personnel présent le 1er juillet (Cass. soc. 25 janvier 1979 Sté des Etablissements Truffaut c/Dame Aubrie).

• Les clauses d'indexation des salaires sur le niveau général des prix sont nulles. En conséquence doit être cassée la sentence prud'homale qui par application d'un avenant à la convention collective applicable indexant les salaires sur la moyenne des indices du coût de la vie publiés par l'INSEE et par la CFDT, condamne un employeur à verser un rappel de salaires (Cass. Soc. 4 mai 1979 Matignon c/CPAM de l'Yonne).

La Cour de cassation fait ici application des dispositions de l'article 79 de l'ordonnance du 30 décembre 1958 modifié par l'article 14 de l'ordonnance du 4 février 1959. Elle n'a pas retenu l'argumentation invoquée selon laquelle la prohibition des indexations est moins impérative en droit social qu'en droit civil, qu'elle est tombée en désuétude et que les indices de prix, en tenant compte du coût de la main d'œuvre nécessaire à la fabrication des produits, sont en relation avec les salaires.

Plan de classement des fiches

Comme annoncé dans l'éditorial du présent numéro les fiches des trois rubriques d'Action Juridique peuvent désormais être ventilées dans un classeur en fonction d'un plan de classement reproduit ci-dessous. Ce plan est très proche de celui proposé dans le numéro 5 de la revue qui ne permettait de classer que les fiches de la rubrique Textes et Jurisprudences. Les lecteurs trouveront dans la prochain numéro d'Action Juridique une proposition de ventilation des fiches des numéros antérieurs en fonction de ce nouveau plan.

A. **Problèmes généraux**

B. **Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise**
Droits du syndicat et de la section syndicale - Délégués syndicaux - Libertés collectives dans l'entreprise.

C. Rubrique non utilisée actuellement.

D. **Institutions représentatives du personnel**
Délégués du personnel et comité d'entreprise : mise en place, mission, fonctionnement.

E. Rubrique non utilisée actuellement.

F. **Grève**
Différents types de grève - sanctions - lock-out.

G. Rubrique non utilisée actuellement

H. **Négociation collective**
Négociation dans la branche et dans l'entreprise. Elaboration et application des conventions collectives.

I. Rubrique non utilisée actuellement

J. **Emploi**
Embauchage et période d'essai - Exécution, modification et suspension du contrat de travail (maladie, maternité, service militaire) - Formes nouvelles de gestion de la main-d'œuvre : intérim, sous-traitance, hors statut.

K. Rubrique non utilisée actuellement

L. **Règlementation du travail**
Durée du travail - Repos hebdomadaire - Jours fériés - Congés.

M. Rubrique non utilisée actuellement

N. **Hygiène et sécurité - Conditions de travail**
Règlementation - Comités d'hygiène et de sécurité - Médecine du travail.

O. Rubrique non utilisée actuellement

P. **Salaires**
SMIC - Montant des salaires et primes - régime juridique.

Q. Rubrique non utilisée actuellement

R. **Licenciement**
Licenciement pour faute ou inaptitude - Licenciement pour motif économique - Mise à la retraite.

S. Rubrique non utilisée actuellement

T. **Secteur public**
Cette rubrique recouvre l'ensemble des questions se rapportant au secteur public.

U. Rubrique non utilisée actuellement

V. **Organisation judiciaire et procédure**

W. X. Y. Rubriques non utilisées actuellement

Z. **Rubrique Prud'hommes**
Cette rubrique regroupe l'ensemble des fiches «Prud'hommes».

sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

Dossier

La protection des femmes par le droit du travail
● Constat: dans quelles branches se trouvent les femmes ? quels emplois occupent-elles ? quelle est leur place à l'intérieur des métiers ouvriers ? ● la rémunération ● la promotion ● la place des femmes dans le droit du travail et la jurisprudence ● les règles spécifiques applicables aux femmes: maternité - égalité de salaire ● les lois sociales et les travailleuses: le poids de l'idéologie dominante ● la façon de juger ● le conflit des logiques et les travailleuses ● les mesures spécifiques.

Textes et jurisprudences

Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise
● Le délégué qui a pris une part personnelle dans une action consitant à empêcher le directeur de l'usine de regagner son domicile a excédé le cadre de l'exercice normal de son mandat de représentant des salariés.

Secteur public
● Participation aux élections prud'homales des travailleurs employés par les services publics dans les conditions du droit privé.

Problèmes généraux
● Directive du Conseil des Communautés Européennes relatives à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Prud'hommes

● Licenciement ● grève ● salaires.

Rédaction: 5 rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70
Directrice de la publication: Jeannette Laot - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude: 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - tél: 247 76 10 ou 247 76 07
Abonnement 1 an (6 numéros) 60 F - Le numéro 12 F
Numéro de commission paritaire: 1 404 D 73 - ISSN: 0181 2874
Composition, maquette et impression: Montholon-Services
Atelier de reprographie 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09