10

# ACTION cfdt JURIDIQUE

BIMESTRIEL. JUILLET / AOUT 1979. N° 10

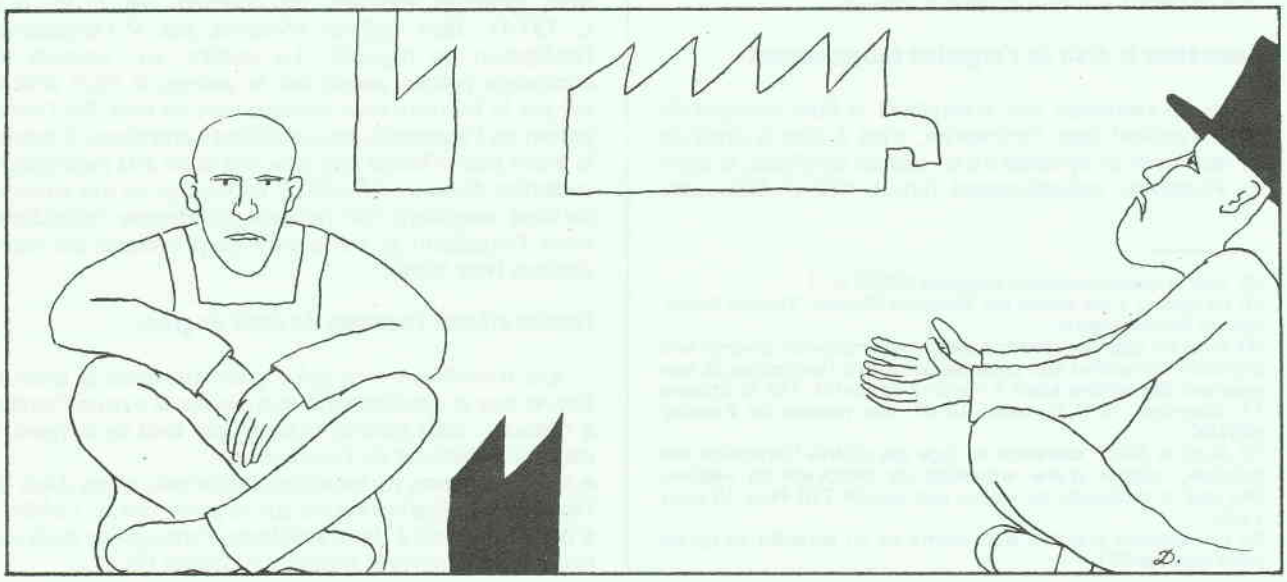
# dossier

# Lutter contre les expulsions de grévistes

De tous temps les travailleurs ont défendu leur droit de grève, au risque des condamnations pénales, des licenciements, des sanctions financières et disciplinaires. Dans le rapport foncièrement inégalitaire qui caractérise les relations de travail la grève est pour eux un moyen de pression destiné à faire en sorte que la balance soit un peu moins inégale entre eux et l'employeur. Elle est un moyen de réintroduire un peu d'égalité dans des rapports dominés par l'autorité que le patron retire de sa situation de propriétaire des moyens de production. Elle est souvent ressentie par ceux qui la font, comme un moyen de reconquérir une liberté et une dignité confisquées par le patron.

Certes des évolutions se sont produites. Depuis 1864 la grève n'est plus un délit pénal. Depuis 1946 le préambule de la constitution stipule qu'elle «s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent». Depuis 1950 la loi pose le principe que «la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié». Elle a été complétée en 1978 par une disposition précisant que l'exercice de la grève «ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux» (1).

(1) Article L 521-1



Le droit de grève n'en demeure pas moins perpétuellement menacé. La loi est intervenue pour en limiter l'exercice dans les services publics (2). La jurisprudence a créé la notion de grèves abusives, permettant à l'employeur de sanctionner ceux qui participent à des actions ainsi qualifiées - grèves tournantes ou répétées, grèves perlées - qui sont précisément celles qui sont les plus coûteuses pour l'entreprise. Les patrons s'efforcent de combattre la grève avec occupation des lieux de travail en s'appuyant sur la notion d'atteinte à la liberté du travail et en ayant recours à des huissiers pour constater de telles atteintes. Ils s'efforcent aussi d'obtenir l'expulsion des grévistes et de licencier les «meneurs».

C'est à cette dernière forme de grève que le présent dossier est consacré (3). On examinera successivement:

- Pourquoi les travailleurs occupent leur entreprise ?
- Quels sont les arguments et les moyens utilisés par les patrons pour obtenir l'expulsion ?
- Comment organiser la riposte et lutter contre la répression ?

# L'occupation des lieux de travail pourquoi ?

Si les travailleurs décident de faire grève, c'est qu'un problème se trouve posé dans l'entreprise auquel le patron n'a pas apporté de solution satisfaisante. Des revendications ont été déposées et n'ont pas été satisfaites. Parfois la cessation du travail est décidée tout bonnement pour que la loi et la convention collective soient respectées dans l'entreprise (4). Parfois encore les travailleurs et leurs représentants sont à la recherche d'un interlocuteur patronal qualifié pour engager la discussion sur les revendications; la grève vise alors à mettre un terme à l'inertie d'une direction qui fait le mort et se dérobe devant les demandes de discussion. Face aux licenciements collectifs et aux menaces de fermetures d'entreprises, la grève est aussi le moyen pour les travailleurs de faire valoir leurs revendications en matière d'emploi.

Se trouvant dans une situation d'inégalité profonde vis à vis du patron, ces derniers recherchent, par la cessation du travail, à faire pression sur lui, à lui causer un préjudice économique, à constituer un rapport de forces qui l'amène à prendre en considération leurs revendications. Par l'occupation des lieux de travail ils cherchent à renforcer cette pression, à faire en sorte que l'objectif soit plus sûrement atteint.

## Concrétiser le droit de s'organiser collectivement

La loi reconnait aux travailleurs le libre exercice du droit syndical dans l'entreprise, c'est à dire le droit de se regrouper en syndicat ou en section syndicale, le droit de s'organiser collectivement (art. L 412-1). Mais cette possibilité de s'organiser dans l'entreprise resterait à l'état de principe si elle ne s'accompagnait du droit d'agir collectivement dans l'entreprise. Dans ce sens, la loi a garanti quelques moyens d'action qui concrétisent le principe posé (distribution de tracts et diffusion de la presse syndicale, affichage, collectage des cotisations, art. L 412-5 à L 412-9). Par l'exercice du droit de grève sur les lieux mêmes du travail, les travailleurs contribuent aussi à donner un contenu à ce droit de s'organiser collectivement dans l'entreprise et à son corollaire, celui d'agir de façon concertée.

De plus la présence des grévistes sur les lieux de travail facilite leur réunion en assemblée générale et leur permet d'avoir une attitude plus active, de mieux participer aux décisions à prendre dans le déroulement de la grève. Elle favorise une conduite plus démocratique de l'action.

## Concrétiser le droit à la négociation collective

Le droit pour les travailleurs «à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales» est consacré par la loi (art. L 131-1). Mais celle-ci n'impose pas à l'employeur l'obligation de négocier. Là encore, en l'absence de contrainte précise pesant sur le patron, le droit proclamé par la loi reste bien souvent vide de sens. Par l'occupation de l'entreprise les travailleurs cherchent à rendre la grève plus efficace afin que leur droit à la négociation collective devienne effectif. C'est bien ce qu'ont compris certains magistrats qui refusent d'ordonner immédiatement l'expulsion et s'efforcent de provoquer des négociations (voir infra).

## Rendre effectif l'exercice du droit de grève

Les travailleurs font grève pour que cesse la production et que la pression ainsi exercée sur le patron l'amène à négocier. Mais celui-ci cherche, par tous les moyens, à maintenir l'activité de l'entreprise:

- par l'utilisation de travailleurs intérimaires, en dépit de l'interdiction légale existant sur ce point (art. L 124-2).
- par l'appel fait à des travailleurs d'entreprises extérieures, y compris dans le secteur nationalisé (5)

(2) Voir le dossier d'Action Juridique CFDT n° 3
(3) Ce dossier a été réalisé par Marianne Choisez, Tiennot Grumbach et Francis Naudé
(4) Ainsi un juge des référés condamne l'employeur à verser une provision sur salaires aux grévistes occupants l'entreprise, le non paiement des salaires étant à l'origine du conflit. TGI St Etienne 17 décembre 1976 Syndicat CFDT des métaux de Firminy c/SNAC
(5) Ainsi la SNCF demande au juge des référés l'expulsion des grévistes, salariés d'une entreprise de nettoyage de wagons, afin que la continuité du service soit assurée TGI Paris 13 mars 1979
(6) Par exemple création d'un centre de tri parallèle en cas de grève dans les PTT

• par des transferts de production dans d'autres établissements, y compris dans le secteur public (6)
• dans le secteur agricole, ce sont les paysans qui viennent «occuper» une coopérative afin de maintenir la production en dépit du mouvement de grève des salariés de la coopérative.

En réponse aux grèves bouchons, coûteuses pour l'entreprise, le patron peut chercher à remettre en route la production avec un petit nombre de non grévistes encadrés par la maitrise. Parfois c'est sous couvert de maintenir la sécurité que la production sera en fait poursuivie.

Dans toutes ces situations, c'est le droit de grève qui est bafoué. Et c'est pour éviter cela que les travailleurs occupent les lieux de travail, pour que leur droit de grève soit, dans les faits, respecté. Dans d'autres hypothèses l'occupation se justifiera par la crainte que le patron ne recoure au lock-out pour briser le conflit. Dans tous les cas il s'agit de s'opposer à des pratiques patronales le plus souvent frauduleuses.

### Faire reconnaitre le droit à l'emploi

Dans les conflits sur l'emploi, l'occupation de l'entreprise marque la volonté des travailleurs de maintenir en état l'outil de travail, de s'opposer au démembrement de l'entreprise, de maintenir le potentiel économique qui garantit le droit à l'emploi des travailleurs. Des magistrats n'ont pas été insensibles à ces arguments (7).

# Arguments et moyens patronaux pour obtenir l'expulsion

### Un moyen de lutte disproportionné

De plus en plus les patrons considèrent la grève comme un luxe, incompatible avec les formes modernes de l'organisation intégrée du travail et des échanges. Si quelques dizaines de travailleurs peuvent bloquer tout un établissement industriel ou commercial, si quelques centaines de grévistes peuvent paralyser une entreprise de la taille de la régie Renault, il y a, pour les patrons, disproportion entre le principe du droit de grève qu'ils prétendent vouloir respecter, et les effets induits par la cessation du travail de chaque gréviste sur la production d'ensemble. Bref, l'organisation taylorienne du travail provoquerait, en cas de conflit, l'apparition d'un coefficient multiplicateur de «dé-productivité-par-gréviste» devenu intolérable.

Déjà la jurisprudence avait montré la voie en considérant comme abusives les grèves qui coûtent le plus cher au patronat ou qui portent atteinte de façon trop nette à son autorité: certains débrayages répétés et de courte durée, grèves tournantes désorganisant la production, grèves perlées (8).

Dans le conflit récent des agents de change de la bourse de Paris, le juge des référés considère que l'occupation des locaux est, «par l'ampleur de ses conséquences et par le grand nombre de personne qu'elle gêne... en disproportion flagrante et excessive avec les objectifs poursuivis» (9).

Aussi est-il essentiel dans l'optique patronale de pouvoir remplacer les grévistes par des membres du personnel non grévistes, voire des cadres, des techniciens, des agents de maitrises capables de faire fonctionner les machines situées aux «lieux» stratégiques des lignes de production.

De ce point de vue, toute incitation ferme à suivre les grévistes, tout piquet solide, tout obstacle à la liberté de circulation et de communication, tout défilé d'atelier à atelier pour entrainer les non grévistes à rejoindre la lutte, toute occupation partielle ou totale devient pour l'employeur un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser par la saisine d'urgence de l'instance judiciaire et par la menace de l'action pénale à l'encontre des grévistes. Deux arguments essentiels fondent les actions patronales: l'atteinte au droit de propriété et l'atteinte à la liberté du travail.

### L'atteinte au droit de propriété

Même si cet argument demeure une des justifications profondes des actions patronales en vue d'obtenir l'expulsion des grévistes, il semble invoqué moins souvent que par le passé devant le juge des référés. Sans doute les employeurs sentent-ils confusément que le terrain de la défense de la propriété privée est fragile aux yeux des magistrats pour qui les usines et les bureaux sont perçus comme des espaces de propriété sociale et ne se confondent pas avec la défense des seuls intérêts du capital.

Particulièrement dans les conflits longs sur l'emploi, la défense de la propriété est plus difficile à invoquer par les patrons car les grévistes occupants se montrent alors les meilleurs gardiens de l'outil de travail, de sa conservation en bon état dans l'espoir d'une reprise d'activité, alors que bien souvent les dirigeants ont disparu (10).

---

(7) Par exemple refus d'expulsion des travailleurs de chez Defrenne, CA Douai 18 janvier 1978, Action Juridique CFDT n° 2 p. 19
(8) Sur ce point on peut se reporter à l'ouvrage d'H. Sinay La grève - Dalloz 1966. Mise à jour 1979 par H. Sinay et J. CL. Javillier
(9) TGI Paris 27 mars 1979. Voir aussi TGI Nanterre 22 mars 1979 Winterther c/Hippolyte et a.
(10) Voir sur ce point l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai le 18 janvier 1978 dans le conflit Defrenne, Action Juridique CFDT n° 2 p. 19

Plusieurs auteurs considèrent actuellement que sous certaines conditions (sécurité assurée, absence d'atteinte à la liberté du travail), l'occupation des locaux de travail ne constitue plus une voie de fait devant entrainer d'urgence l'expulsion des occupants (11).

## L'atteinte à la liberté du travail

Depuis 1864 (12) les travailleurs n'ont cessé de se battre pour étendre le droit de grève et légitimer les pratiques du piquet, de la grève sur le tas, et, plus récemment, de certaines formes d'occupation partielle ou totale, parfois considérées comme un «accessoire» à la grève. Parallèlement le délit d'entrave à la liberté du travail (art. 414 du code pénal) tombait en désuétude, les dernières condamnations prononcées par des cours d'appel remontant aux années cinquante (13).

Il semble que pour obtenir l'expulsion des grévistes occupant les lieux de travail les patrons soient décidés à remettre l'accent sur l'atteinte à la liberté du travail qu'une telle occupation constituerait. Cela leur semble un terrain plus solide que celui de la propriété privée et ils ne se gênent plus d'invoquer désormais à leur profit non seulement la liberté du travail des non grévistes, mais aussi celle des travailleurs temporaires et des travailleurs d'entreprises extérieures. Ils ressuscitent l'archaïque article 414 du code pnéal (14) et, à tout le moins, exaltent sur un plan civil les principes de la liberté individuelle du travail et de l'industrie.

## La technique procédurale: huissier, référé et ordonnance sur requête

En invoquant la liberté du travail la technique juridique et judiciaire des patrons est simple. Elle fait intervenir dans un premier temps un ou plusieurs huissiers afin de constater «l'entrave», pour mieux obtenir ensuite de l'appareil judiciaire l'expulsion des grévistes, voire des sanctions pénales.

(11) Y. Saint Jours «L'occupation des lieux de travail accessoirement à la grève» Dalloz 1974 p. 136 M. Choisez «La grève avec occupation des lieux de travail devant le juge des référés», Dr. Soc. 1975 p. 369. Antoine Jeammaud observations sous Cass. soc. 17 mai 1977. D. 1977 p. 645. Dans cet arrêt la Cour de cassation ne fait pas état de l'atteinte au droit de propriété pourtant relevée par la cour d'appel. F. Zénati - Propriété et occupation des locaux d'entreprise, Ann. Institut d'études du travail de l'université Jean Moulin XIV 1976 p. 35. Voir aussi observations DC sous tribunal administratif de Lyon 30 juin 1977 Ganozzi et a. c/Paris Rhône, AJDA Dec. 1977 p. 643, et la note de M. J. Savatier, Dr. soc. 1978 p. 119

(12) C'est à cette date que la grève cesse d'être un délit pénal

(13) Le dernier arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation en la matière semble avoir été rendu le 10 mars 1939. Depuis la doctrine s'accordait à dire que l'entrave à la liberté du travail n'avait plus lieu d'être et qu'elle se heurtait à la légitimité du principe constitutionnel reconnu depuis 1946.

(14) Voir sur ce point les condamnations pénales prononcées à la suite du conflit des presses de Renault Flins en 1978 Trib. correct. de Versailles 7 mars 1979

(15) Un constat fait état d'un «africain d'allure louche». Un autre relate une déclaration «spontanée» d'un ouvrier yougoslave dans une langue parfaite. Vérification faite cet ouvrier ne parle pas le français.

### Les huissiers

Le conflit de l'atelier des presses de Renault Flins (19 mai - 27 juin 1978) donne un exemple de leurs interventions en la matière. Dès le 22 mai, la Régie entamait le processus de juridicisation du conflit: un premier constat était dressé par une étude d'huissiers.

A partir de ce jour, deux de ces personnages «camperont» en permanence dans l'usine et se relayeront pour enregistrer toutes les transgressions invoquées par la direction ou par ses cadres à l'encontre des grévistes. C'est la grève sous surveillance permanente d'auxiliaires de justice requis par la direction et rémunérés par elle. 26 constats, dont certains de plusieurs pages, s'étendant sur deux ou trois jours d'observations, sont dressés. Chacun d'eux constitue un véritable acte d'accusation qui met en cause des dizaines de grévistes occupants. Evidemment les huissiers ne peuvent connaitre les noms de ceux qu'ils désignent. Ils se les font indiquer par des cadres et des agents de maitrise qui deviennent de véritables dénonciateurs professionnels. Ces 26 constats constituent une sorte d'album photographique de la grève. Mais leur analyse montre que le photographe n'a déclenché l'appareil qu'à des moments précis avec des objectifs déformants qui grossissent certains détails en créant un «flou artistique» sur l'ensemble du décor; comme si le reporter avait travaillé pour «Détective».

En réalité, les deux huissiers ne «constatent» que ce que la direction leur demande de «constater» car le plus souvent ils ne sont pas les témoins directs des faits; ils enregistrent seulement les doléances des cadres, de la maitrise et de quelques non grévistes isolés qui déclarent être empêchés de travailler. Certains de ces constats témoignent par ailleurs de l'adhésion de l'officier ministériel «constatant» à une terminologie ouvertement anti-ouvrière et parfois proche du racisme (15).

### L'intervention judiciaire

Ce sont les employeurs qui décident de la date à laquelle est introduite la demande en justice et ils la choisissent en fonction des impératifs de production ou pour des raisons tactiques par rapport à leur stratégie du conflit; ce sont eux encore qui détiennent «en portefeuille» une série impressionnante de constats d'huissiers dont ils ne déposeront à la procédure que ceux là seuls qui permettent la dramatisation de la situation et présentent l'entreprise comme soumise à un électrochoc provoqué par les menaces, les violences, les déprédations diverses occasionnées par des grévistes. Bref, le chaos est décrit au magistrat alors que la réalité n'est souvent faite que des «cris d'oiseaux» et des bousculades qui sont le quotidien des grèves. Pour les besoins de la cause seuls ces «moments» se trouveront isolés par les constats pour faire croire à un trouble considérable. Combien d'ordonnances d'expulsion sont ainsi rendues sur des renseignements partiels et partiaux.

### L'action devant le juge des référés

Traditionnellement la demande patronale d'expulsion des grévistes est adressée au juge des référés devant lequel un débat contradictoire s'instaure. Cette procédure n'est cependant pas sans inconvénient pour le patron. En principe, en effet, le juge qui décide l'expulsion, ne peut le faire qu'à l'égard des grévistes qui ont été assi-

gnés devant lui. C'est en effet la seule manière de respecter les principes de procédure qui veulent qu'une décision judiciaire ne soit opposable qu'aux personnes qui ont été partie au procès et qui exigent que devant le juge le débat soit contradictoire (16).

Cette difficulté de notifier individuellement et nominativement la citation à tous les occupants marque la limite de l'utilisation de la procédure des référés au bénéfice du propriétaire de l'entreprise.

D'où la recherche par les directions d'un certain nombre de biais juridiques pour échapper à cette difficulté procédurale. La première consiste à retenir la notion de représentation de droit (17) ou de fait de l'ensemble des occupants par les salariés assignés, les patrons se contentent d'assigner quelques grévistes - les délégués ou les membres du piquet de grève - et demandant leur expulsion ainsi que celle de tous «occupants de leur chef». Autrement dit, les directions considèrent alors que les grévistes se trouvent sous l'autorité des militants qu'ils choisissent d'assigner, cette autorité rendant opposable à l'ensemble des grévistes l'expulsion prononcée. La seconde consiste à suivre la proposition de certains auteurs (18) selon laquelle la grève étant un phénomène collectif «une notification opérée sur les lieux du travail et de l'occupation atteint collectivement tous ceux qui s'y trouvent».

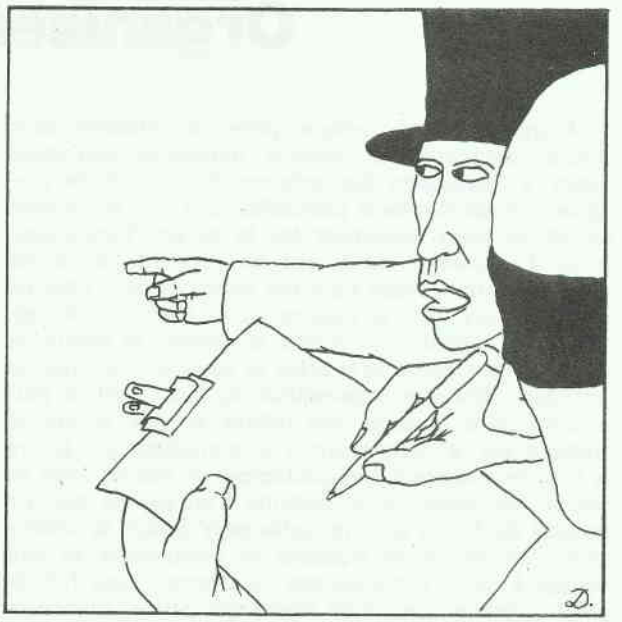
Certains magistrats de référé et certaines cours d'appel ont accepté de jouer ce jeu, mais d'autres refusaient de s'y prêter (19). D'où la tentation pour les entreprises de résoudre la difficulté en obtenant du juge l'expulsion de l'ensemble des grévistes occupants par le biais d'une procédure non contradictoire.

**La procédure d'ordonnance sur requête**

L'article 812 du nouveau code de procédure civile dispose que le président du tribunal de grande instance peut «ordonner sur requête toutes mesures urgentes lorsque les circonstances exigent qu'elles ne soient pas prises contradictoirement». Il était généralement admis que l'utilisation de cette procédure était limitée aux cas où les mesures ordonnées par le tribunal seraient inapplicables si l'adversaire était préalablement averti et présent à l'audience (par exemple demande d'opposition sur un compte bancaire, d'apposition de scellés).

Les patrons, à l'instigation de certains juristes, ont eu alors l'idée de recourir à cette procédure pour obtenir l'expulsion des grévistes. Ils marquaient de ce fait deux points.

- D'une part ils s'opposaient au développement d'une jurisprudence qui, depuis les ordonnances rendues en 1975 dans les conflits Rateau et Olivetti (20), refusait d'ordonner l'expulsion immédiate des grévistes et cherchait à favoriser l'enclenchement des négociations par la nomination d'un consultant. En effet dans le cadre de la procédure sur requête le juge ne peut prendre en considération les arguments des grévistes tendant au refus de l'expulsion puisque ceux-ci ne participent pas au débat.
- D'autre part, les patrons pouvaient obtenir l'expulsion de tous les occupants en n'en assignant que quelques uns. Leur demande a été entendue par la Cour de cassation. La Chambre sociale s'est en effet appuyée sur cette procédure pour admettre que, bien que seuls quelques grévistes soient assignés en référé, l'expulsion pouvait néanmoins être prononcée à l'égard de l'ensemble (arrêt Ferodo Cass. soc. 17 mai 1977) (21).



**La jurisprudence Ferodo**

Le raisonnement de la cour est le suivant. L'urgence à prévenir un dommage imminent lié à l'occupation (22) et l'impossibilité pratique à appeler en cause individuellement tous les occupants remplissent les conditions de la procédure sur requête. On doit donc admettre que l'assignation en référé des dirigeants du fait du mouvement de grève autorise le juge à prononcer l'expulsion de l'ensemble des grévistes, sa décision valant ordonnance sur requête à l'égard de ceux d'entre eux qui n'ont pas été assignés. Et ce d'autant plus que ces derniers ont toujours la possibilité de revenir ultérieurement devant le juge des référés pour faire valoir leurs moyens de défense individuelle (23), et qu'enfin les dirigeants de fait assignés en référé ont pu présenter les moyens de défense communs à l'ensemble du personnel (24).

Il va de soi que les patrons se sont engouffrés dans cette brèche au principe selon lequel «nul en France ne plaide par procureur» exigeant la contradiction des débats vis à vis de toute personne à l'égard de qui une décision judiciaire peut être prise.

---

(16) Art. 14 du nouveau code de procédure civile: «Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée»
(17) Articles L 421-5 et L 421-10 du code du travail pour les délégués syndicaux
(18) Hébraud Rev. Trim. dr. civ. 1971. 196, et 1973. 381, Groutel JCP 1973 II 17327 et JCP 1975 II 18053
(19) Par exemple CA d'Amiens 29 janvier 1979 (Ferodo)
(20) Dalloz 1974 p. 784. Note J.CL Javillier
(21) Cass. soc. 17 mai 1977 - Dalloz 1977 p. 645 note A. Jeammaud, Droit ouvrier 1977 p. 467 Commentaire G. Lyon Caen - Droit social 1978 p. 119, obs. J. Savatier - Rev. trim. dr. civ. 1977 p. 602 obs. J. Normand - JCP 29 novembre 1978 n° 18952 Yvon Desdives
(22) En l'occurence, entrave à la liberté du travail, non respect des consignes de sécurité paraissant être à l'origine d'un grave accident du travail.
(23) Article 496 du nouveau code de procédure civile
(24) Sur la distinction entre la présentation des moyens de défense communs à l'ensemble du personnel que la Chambre sociale confie aux dirigeants de fait et le pouvoir de plaider au nom de tous qu'ils n'ont pas, voir A. Jeanmmaud et J. Normand, précités

# Organiser la riposte

Avant de tracer quelques pistes de réflexion pour mieux combattre les actions judiciaires patronales visant à l'expulsion des grévistes il convient de souligner que les décisions judiciaires sont loin de refléter ce qui se passe réellement sur le terrain. Expliquons-nous. Les conflits du travail ne donnent lieu à des arrêts de cours d'appel ou à des décisions de la Cour de cassation que dans la mesure où ils n'ont pas abouti. Quand le rapport des forces le permet le conflit se limite à l'entreprise et la grève se termine sans solution judiciaire. S'il y a intervention du juge, c'est le plus souvent dans le cadre des référés et cela pourra se traduire par la désignation d'un consultant qui jouera le rôle de médiateur. Les juridictions du second degré ne seront pas saisies et la doctrine n'en parlera pas. Le rapport de forces aura probablement permis la conclusion d'un protocole d'accord et l'employeur se sera engagé à ce qu'il n'y ait pas de sanction pour fait de grève. C'est le rapport de forces qui permet d'imposer la négociation et d'éviter la répression.

## Replacer le conflit dans sa légitimité

Dans le dossier d'«Action Juridique CFDT» n° 4 consacré à la stratégie judiciaire de notre organisation nous écrivions: «L'action judiciaire constitue un élément de l'action collective menée par les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise... Le procès judiciaire est tout d'abord l'occasion d'un débat public sur ce qui se passe dans l'entreprise et sur la façon dont y est appliqué le droit du travail. Ce débat va, par exemple, mettre en lumière les méthodes de répression patronale, l'arbitraire des décisions prises par les chefs, les procédés utilisés par l'employeur pour tourner l'application des lois».

Ces réflexions s'illustrent bien par le procès en expulsion dirigé contre les grévistes. Il s'agit alors pour ces derniers d'expliquer au juge ce qui se passe dans l'entreprise, les raisons du conflit: les revendications non satisfaites, le refus du patron d'engager la négociation, parfois la non application de la législation du travail. Il s'agit aussi d'expliquer pourquoi les grévistes occupent les locaux de travail et de montrer que cette occupation se déroule dans le calme, que la sécurité des personnes et des installations est assurée, qu'il n'y a pas d'atteinte réelle à la liberté du travail. Dans cette optique, on aperçoit l'importance de la participation des travailleurs à l'audience.

Il s'agit encore d'expliquer au juge que la solution du conflit se trouve dans la négociation qui, à un moment ou à un autre devra bien intervenir et que prononcer l'expulsion équivaut à renforcer un peu plus la position patronale alors que le droit de grève vise au contraire à réintroduire un peu d'égalité dans les rapports entre travailleurs et patrons. Il faut réaffirmer ici que le droit de grève est un droit de nuire, le droit de causer un préjudice économique à l'employeur, et que c'est l'employeur qui entrave le libre exercice de ce droit en cherchant à maintenir la production, au besoin en «organisant» les non grévistes.

(25) J. Savatier. Note sous l'arrêt Ferodo Dr. soc. 1978 p. 119
(26) Savatier. Note précitée

## Replacer le conflit dans sa dimension collective

On a déjà dit que l'atteinte au droit de propriété ne semblait plus être systématiquement mise en avant par les patrons pour combattre l'expulsion. Même les commentateurs les plus sensibles à la défense des intérêts de l'entreprise admettent qu'«alors que les grévistes sont membres de l'entreprise et y possèdent par l'intermédiaire de leurs représentants élus et des sections syndicales, des droits qui viennent limiter le pouvoir du chef d'entreprise, on ne saurait les traiter comme des étrangers pénétrant indûment sur une propriété contre le grè du propriétaire» (25).

C'est de préférence sur le terrain de l'atteinte à la liberté individuelle du travail que se placent les patrons. Le bon sens voudrait que l'on ne reconnaisse aucune qualité à l'employeur pour invoquer la liberté individuelle des non grévistes et se prévaloir des atteintes qui y seraient portées. Certains répondent à cette critique en soulignant que l'employeur n'est exonéré de son obligation de fournir du travail aux non grévistes que si l'occupation présente pour lui le caractère d'une force majeure, ce qui suppose qu'il ait fait son possible pour la faire cesser en demandant en justice l'expulsion des grévistes (26).

A la vérité la liberté du travail invoquée par les patrons est bien suspecte car elle correspond trop à la défense de leurs propres intérêts, en l'occurence à leur volonté de maintenir la production en dépit de la grève. De façon plus générale, il ne faut pas perdre de vue que dans l'entreprise, la liberté n'existe pas pour le travailleur qui se trouve soumis en permanence à l'autorité patronale. Quelle est la liberté de celui qui est «invité» à reprendre le travail, à se désolidariser de l'action ou à demander la cessation de l'occupation quand c'est sous la menace du lock-out ou par des moyens plus subtils, tel que l'envoi de lettres aux familles insistant sur «les risques pour l'entreprise de la poursuite du conflit» ? Dans certains cas la simple «neutralité» d'un travailleur à l'égard du mouvement de grève constitue déjà un acte de solidarité avec les grévistes.

La grève est par définition une action collective. Sa concrétisation c'est le rassemblement des grévistes indispensable pour que tous participent aux décisions à prendre dans la conduite du mouvement. Où ce rassemblement pourrait-il se faire si ce n'est dans l'entreprise, sur les lieux mêmes de l'action ? Refuser d'admettre que l'occupation est une modalité licite du droit de grève, c'est en réalité refuser la concrétisation de cette liberté collective qu'est la grève.

Ceci dit, l'offensive patronale sur le terrain de la liberté du travail doit sans doute nous amener à réfléchir à nouveau sur la nécessité de mettre le maximum de travailleurs dans l'action et sur les dangers des actions minoritaires.

## Contester le rôle des huissiers

Nous avons vu que pour constater «les entraves à la liberté du travail» les patrons s'appuyaient essentiellement sur des constats d'huissiers. Cette pratique doit être dénoncée.

Tout d'abord parce qu'elle ne fait que donner quelques «photos» du conflit, prises au «bon moment» pour le compte du patron, isolant des faits qui, extraits de leur contexte, se trouvent de cette manière grossis. Il est fréquent que les constatations ainsi faites soient imprécises voire contradictoires. Il s'agit en tous cas d'une vision très partielle de la grève. Ce qu'il faut essayer de produire devant le juge appelé à statuer sur l'expulsion, ce ne sont pas des photos, mais le film du conflit.

Les huissiers, ne connaissant pas les noms des grévistes, relèvent dans leur constat le nom de ceux que les cadres ou la maitrise leur désignent. Cette pratique a été contestée par certains magistrats. Ainsi le tribunal de grande instance de St Etienne considère que ne répond pas aux exigences d'un constat d'huissier, le constat qui rapporte les déclarations de deux cadres affirmant le rôle déterminant de plusieurs grévistes dans une «séquestration», sans s'arrurer personnellement de l'identité des personnes concernées (27).

En réalité, les huissiers ne se bornent pas à «constater», ils intimident, exercent des pressions, par exemple en interpellant le piquet de grève et en signifiant à ses membres qu'ils commettent le délit pénal d'atteinte à la liberté du travail, qu'ils encourent de ce fait des santions pénales et qu'ils commenttent une faute lourde justifiant leur licenciement. De telles pressions sont fortes, notamment sur les travailleurs immigrés.

Dans certains cas, c'est l'intervention même de l'huissier qui provoque «l'entrave à la liberté du travail»: son arrivée entraine inévitablement le resserrement du piquet de grève devant les portes de l'entreprise. Il n'a plus alors qu'à constater que le barrage est impossible à franchir.

Si les huissiers témoignent d'un comportement trop ouvertement partisan il n'est pas impossible de saisir le juge des référés pour désigner un huissier constatant au nom du tribunal. Mais cela ne doit être envisagé que si les travailleurs et le syndicat en ressentent le besoin pour améliorer ou maintenir le rapport de forces.

### Contester la jurisprudence Ferodo

On a souligné tout au long de ce dossier la nécessité de replacer l'occupation des locaux de travail dans son contexte et d'expliquer au juge les raisons du conflit. Sous couvert de trouver une solution à la difficulté d'assigner en référé l'ensemble des grévistes, l'utilisation de la procédure d'ordonnance sur requête permet en réalité à l'employeur d'éviter ce débat et d'obtenir du juge qu'il prononce l'expulsion au vu des seuls renseignements qu'il lui aura fourni.

Il s'agit là d'une procédure foncièrement anti-démocratique, totalement contraire au principe du caractère contradictoire des débats pourtant réaffirmé par le nouveau code de procédure civile (art. 14). On est en réalité en présence d'un véritable détournement de procédure car, comme on l'a déjà souligné, la procédure sur requête a été instituée dans un tout autre but (28).

(27) Trib. correct. de St Etienne, 8 février 1979 Danoffre C/Barollier et a.

(28) «On modifie singulièrement la portée traditionnelle de l'institution en l'appliquant à des situations dans lesquelles l'effet de surprise n'est nullement recherché, mais où l'on s'efforce seulement de tourner la difficulté pratique que l'on rencontre à assigner personnellement devant le juge chacun des défendeurs» J. Normand précité

**POUR QUE ÇA CHANGE**

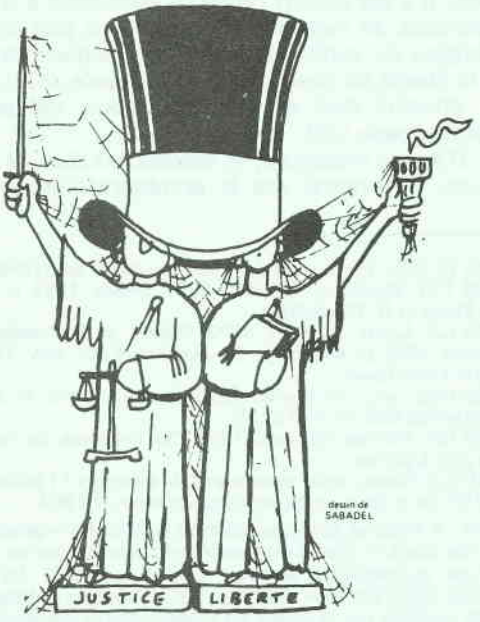
**une action juridique liée à l'action syndicale**

ACTION cfdt JURIDIQUE

**une revue juridique pour les militants**

**ABONNE TA SECTION**

**RENSEIGNEMENTS A L'UD-CFDT**



Rien ne s'oppose à ce qu'un débat contradictoire ait lieu. Au contraire il n'est pas contestable que seul un tel débat peut permettre au juge de prendre la mesure de l'action menée par les travailleurs, des modalités de l'occupation et de ses incidences.

Par ailleurs, les deux autres conditions du recours à la requête posées par l'article 812 du nouveau code de procédure civile, l'urgence et le caractère provisoire des mesures de sauvegarde, font défaut. L'urgence n'est pas prouvée dans tous les cas où les circonstances normalement pacifiques de l'occupation auraient pu amener le juge des référés à refuser l'expulsion immédiate (29).

Enfin, les effets pratiques de l'ordonnance d'expulsion des grévistes sur requête rendent impossible le respect du caractère provisoire de la mesure. L'ordonnance sur requête est en pratique définitive en dépit du recours théorique à la procédure du référé. L'expulsion acquise, cette dernière et la possibilité pour le juge de rétracter son ordonnace ou d'en modifier le dispositif se révèlent sans intérêt.

### Résistance des juridictions inférieures ?

Il est vrai que l'arrêt Ferodo ne dit pas clairement que l'employeur peut utiliser la seule procédure de l'ordonnance sur requête pour obtenir l'expulsion de l'ensemble des grévistes, bien que certains patrons aient depuis agi de la sorte.

L'arrêt semble faire un amalgame entre la procédure de référé et celle de la requête, l'assignation en référé des dirigeants de fait du mouvement valant requête à l'égard des non assignés et l'expulsion étant prononcée contre tous. On est pourtant là en présence de deux procédures distinctes régies chacune par des règles propres. C'est ainsi que le juge des référés de Bordeaux, manifestant sa résistance à la jurisprudence Ferodo a refusé de statuer à l'égard des grévistes non assignés dès lors que les deux procédures n'avaient pas été conjointement engagées. Il a par ailleurs refusé de faire droit à la demande patronale en l'absence d'informations plus précises sur l'origine du conflit, la réalité et l'ampleur de l'atteinte à la liberté du travail qui était invoquée, et au motif que la situation était en voie d'évolution, des pourparlers étant engagés (30).

D'autres magistrats, et notamment ceux de la cour de Lyon, ont refusé que la procédure d'ordonnance sur requête soit utilisée à l'égard des membres d'un piquet de grève dès lors que ceux-ci étaient clairement identifiés: on ne pouvait alors, dit la cour, les priver du débat contradictoire auxquels ils pouvaient légitimement prétendre et les contraindre à revenir devant le juge après signification de l'ordonnance (31). D'ailleurs quels peuvent être le sens et la portée d'un débat contradictoire intervenant après que la décision ait été prise, et peut être déjà exécutée avec l'appui de la police !... Dans un arrêt récent la Cour de cassation elle-même semble limiter l'utilisation de la requête au seul cas où tous les grévistes n'ont pu être mis en cause dans la procédure normale du référé (32).

### Contester la notion de «dirigeants de fait»

De son côté, la cour d'appel de Rennes a refusé de voir dans les délégués seuls assignés en référé les dirigeants de fait d'un mouvement de grève. Les attributions légales des délégués ne leur permettent pas d'agir en justice pour le compte d'autrui, dit la cour. Ils ne sont pas qualifiés pour transmettre aux salariés les communications de l'employeur, serait-ce une assignation en justice. Il en est de même pour le délégué syndical qui n'a d'autre fonction que de représenter le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur. La cour ajoute que la loi ne confère aux délégués aucune autorité hiérarchique sur les travailleurs et ne fait peser sur eux aucune responsabilité collective du fait d'autrui. Elle relève enfin qu'en l'occurence les délégués ne se sont pas comportés comme des dirigeants de fait et que les grévistes ne peuvent être considérés comme occupants du chef des délégués (33).

Il faut noter aussi que deux cours d'appel, celle d'Angers et de Rennes (34) ont refusé de voir dans les unions interprofessionnelles les dirigeants de fait d'une action de grève. Les patrons n'avaient pas hésité en effet à appliquer la jurisprudence Ferodo non plus à des délégués ou à des membres d'un piquet de grève, mais à des unions départementales ! On voit à quel point est dangereux la trop grande liberté prise par la Cour de cassation avec les règles de procédure.

## Contre attaquer

Dans certains cas il est possible aux travailleurs et à leurs syndicats de riposter à l'action patronale en expulsion des grévistes par une autre action judiciaire. Une telle action ne saurait cependant être automatique. Il s'agit pour le syndicat de réfléchir à son opportunité dans le cadre de l'action collective menée sur le terrain et en posant le problème de son intérêt pour le succès du mouvement revendicatif.

### Demande d'ouverture de négociations

On a déjà fait état de la demande faite au juge des référés par les grévistes assignés par l'employeur de ne pas prononcer l'expulsion (35) et de nommer un consultant chargé de renseigner le tribunal sur les raisons du conflit et sur les modalités de l'occupation (36). La demande peut évidemment porter sur l'ouverture des négociations, ou tout au moins sur la désignation d'un expert chargé de débloquer les négociations. Certains magistrats ont

---

(29) Cf infra, l'évolution de la jurisprudence des référés
(30) TGI Bordeaux 19 déc. 1977 Dalloz 1977 p. 638 Note H. Sinay et G. Wiederkehr
(31) CA Lyon 14 mars 1978 Rozier et a. c/Johns Manville Dalloz 1978 p. 497 Note A. Jeammaud, Dr. ouv. 1979 p. 104 Note Lyon Caen
(32) Cass. soc. 21 février 1978 Dame Lacroix et a. c/France Printemps Bull. n° 127 p. 95
(33) CA Rennes 25 avril 1979 Cie bretonne de manufacture de prêt à porter
(34) CA Reims, arrêt précité et CA d'Angers 11 juillet 1978 UD CFDT de la Sarthe c/Sabel, Syndicalisme n° 1759
(35) Le tribunal se fonde alors sur le défaut d'urgence (la sécurité des biens et liberté du travail sont assurées), ou sur l'existence d'une contestation sérieuse. En ce sens TGI 1er décembre 1978. BICS Dr. ouvr. 1979 p. 106. L'absence d'urgence est parfois justifiée par le retard ou l'interruptions des pourparlers par la direction (CA Aix 8 juillet 1976 QJ n° 58 du 17 mai 1977, Dr. ouvr. 1977 p. 275)
(36) Par exemple TGI Orléans 26 mars 1977 John Deere - TGI Bordeaux 8 mai 1978, Action Juridique CFDT n° 4 p. 21

fait droit à cette demande (37). D'autres il est vrai coupent la poire en deux en prononçant d'une part l'expulsion et d'autre part une mesure d'instruction sur les possibilités de mettre un terme au conflit par la négociation (38).

**Interdiction d'emploi d'intérimaires**

Il sera aussi parfois intéressant d'obtenir du juge des référés une ordonnance interdisant à l'employeur de faire appel à des travailleurs intérimaires ou à des «entreprises se comportant comme des entreprises de travail temporaire» pour briser le mouvement de grève (39).

**Interdiction de transfert des machines**

Souvent les juges des référés font droit à la demande patronale d'ordonner aux grévistes occupants de ne pas faire obstacle à la circulation des marchandises et des véhicules. C'est surtout vrai lorsque c'est un client de l'entreprise qui cherche à entrer en possession d'outils ou de marchandises qui lui appartiennent ou qui doivent lui être livrées (40).

Par contre, en cas de conflits sur l'emploi, certains magistrats ont refusé que l'employeur ne procède au déménagement de machines en s'appuyant sur un accord de fin de conflit conclu antérieurement (41), ou sur le fait que le comité d'entreprise n'a pas été consulté préalablement (42), ou encore sur le fait que le transfert de ces machines est lié à un licenciement collectif qui n'a pas encore été autorisé par l'inspection du travail (43). Jugé aussi que l'interdiction par les grévistes de laisser pénétrer et sortir certains documents constitue un mode de pression qui n'est pas un trouble manifestement illicite même à l'égard d'un tiers (44).

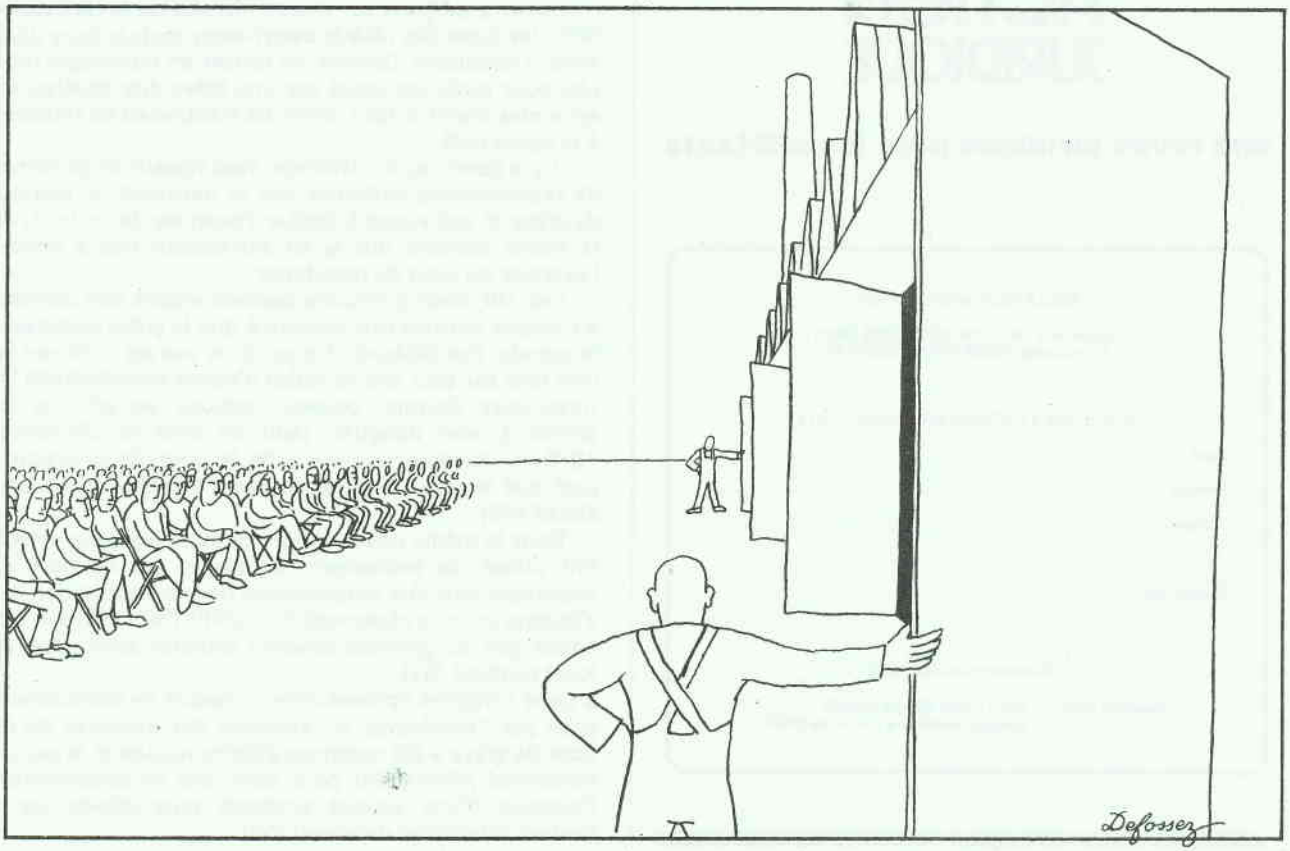
**Contestation des licenciements**

Les conflits sur l'emploi peuvent aussi être l'occasion de contester judiciairement la régularité du licenciement collectif envisagé. Il est vrai que les actions devant le juge des référés civil en vue de faire vérifier la régularité de la procédure de consultation des représentants du personnel se heurtent de plus en plus à des décisions d'incompétence de ces magistrats qui considèrent que l'entier contrôle des licenciements économiques revient à l'administration. Mais une action devant le juge des référés administratif est possible (45).

Il faut réfléchir enfin aux poursuites pénales possibles lorsque le patron est coupable d'infraction non seulement à la législation du travail, mais aussi à la législation commerciale et financière (46).

---

(37) Par exemple TGI Paris 7 février 1978, CAF Paris: sursis à expulsion et injonction faite aux parties d'engager sans délai des pourparlers - TGI Nanterre 3 avril 1979, Konate et autres: demande introduite par le syndicat pour obtenir la désignation d'un expert afin de débloquer les négociations.
(38) Par exemple TGI Paris 12 mars 1979, Assurances du Nord: l'évacuation est la condition de la négociation
(39) Voir Action Juridique CFDT n° 9 p. 17
(40) TGI Bourg 16 décembre 1978 Sté Landry Plastiques, CA Lyon 6 janvier 1977 Brousset et a.
(41) CA Lyon 29 août 1978 Sté Trane
(42) CA Orléans 1er mars 1979 SARL Axo
(43) TGI Nanterre 30 janvier 1979 SKF
(44) TGI Paris 12 mars 1979 SARL Sedel
(45) CE 23 février 1979 Sirugue Dr. soc. 1979 p. 207
(46) Affaire Defrenne - Syndicalisme n° 1680




*«Il faut montrer ce qui se passe réellement dans l'usine»*

### Lutter contre la répression

Aux termes de l'article L 521-1, «la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié». C'est l'existence d'une telle faute que l'employeur va s'efforcer de mettre en évidence, en s'appuyant sur les constats d'huissiers relevant «les atteintes à la liberté du travail». Si l'occupation se poursuit malgré une ordonnance d'évacuation, c'est la «résistance à une décision de justice» qui sera au surplus invoquée.

### Le patron prend des otages

Il faut dénoncer avec force ces pratiques qui permettent à l'employeur de choisir parmi les militants qui ont été les plus actifs dans la grève ceux qu'il va licencier. Le conflit des ouvriers de presses de Renault Flins montre que les patrons n'hésitent pas, pour alourdir encore le dossier, à engager des poursuites pénales sur la base du seul article 414 du code pénal qui sanctionne les atteintes à la liberté du travail. Il s'agit alors d'un véritable règlement de compte qui se produit lorsqu'une solution au conflit n'intervient pas rapidement et que le rapport de forces, avec le temps, se détériore.

Lorsque la répression s'exerce à l'égard des délégués il faut s'efforcer de la combattre dans le cadre du statut protecteur, en montrant que les délégués ne peuvent être tenus pour responsables des agissements de l'ensemble des grévistes sauf à prendre à leur égard une attitude discriminatoire que la loi précisément interdit (47).

### La pénalisation des conflits et des sanctions financières

De façon générale il faut dénoncer les procédés d'intimidation consistant pour les employeurs à engager des poursuites pénales contre les militants (art. 414 du code pénal) ou des poursuites financières en dommages intérêts contre les «meneurs» ou les organisations syndicales impliquées dans la poursuite du conflit postérieurement à la décision d'expulsion.

Le droit de grève est encore menacé par les **astreintes** dont les juges des référés assortissent parfois leurs décisions d'expulsion. Comme les procès en dommages intérêts pour préjudice causé par une grève dite abusive, les astreintes visent à faire céder les travailleurs en frappant à la caisse (48).

Il y a donc lieu de dénoncer avec vigueur les principes de responsabilité collective qui se dessinent en matière de grève et qui visent à limiter l'exercice de ce droit, de la même manière que la loi anti-casseur vise à limiter l'exercice du droit de manifester.

Ceci dit, deux précisions peuvent encore être données

- Certains patrons ont considéré que la grève suspendait le mandat des délégués. Ce point de vue est contraire au bon sens car plus encore qu'en d'autres circonstances les travailleurs doivent pouvoir recourir en période de conflit à leurs délégués. Dans un arrêt du 26 février 1979 la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que la grève ne suspend pas l'exercice du mandat électif (49).

Dans le même ordre d'idées certains juges des référés ont refusé de prononcer l'expulsion des délégués en soulignant leur rôle indispensable dans la négociation qui s'impose pour le règlement du conflit (50). D'autres ont admis que les grévistes devaient toujours avoir accès au local syndical (51).

- Dans certaines circonstances la mesure de licenciement prise par l'employeur à l'encontre des membres du piquet de grève a été reconnue discriminatoire et le patron condamné pénalement pour avoir pris en considération l'exercice d'une activité syndicale pour décider de la rupture du contrat de travail (52).

---

(47) Voir sur ce point les décisions favorables rendues par différents tribunaux administratifs: TA Caen 7 février 1978 Decatheaugrue. TA Rennes 24 mai 1978 Berthe. TA Amiens 5 décembre 1978 Gilbert. TA Amiens 10 janvier 1979 Torquéo.
(48) Voir Syndicalisme n° 1759; le recours à l'astreinte est contestable, dans la mesure où l'employeur est assuré le plus souvent du soutien de la force publique.
(49) Tout en posant ce principe la Cour admet cependant qu'est justifiée la sanction frappant une déléguée syndicale cherchant à s'introduire à la tête d'un groupe de grévistes dans les bureaux où le travail se poursuivait.
(50) TGI Metz 26 octobre 1977 Centrale sidérurgique de Richemont TGI Metz 17 juin 1975 SAFE
(51) TGI Valence 15 février 1972. Gazette du Palais Isom 36
(52) Voir Action Juridique CFDT n° 7 p. 11


# bulletin d'abonnement

Abonnez-vous à

ACTION cfdt JURIDIQUE

**une revue juridique pour les militants**

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : .....

Abonnement annuel: 60 F

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

# textes et jurisprudences

# L'hygiène et la sécurité

**Les représentants des salariés, désignés par les organisations syndicales dans les comités régionaux de l'OPPBTP bénéficient de la même protection que les représentants des travailleurs dans les comités d'hygiène et de sécurité.**

**Cour de cassation (ch. crim.) 27 février 1979 Rolland**

Le libre exercice du mandat de représentant du personnel, quelle que soit la nature de ce mandat, est conditionné par l'existence d'un statut protecteur.

### La protection des représentants des travailleurs dans les CHS

Il a cependant fallu attendre la loi du 27 décembre 1973 pour que les représentants du personnel dans les institutions qui ont pour mission de veiller à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité et de contribuer à la protection de la santé des travailleurs, comme les CHS, bénéficient du même statut protecteur que les membres des comités d'entreprise ou les délégués du personnel.

L'intervention récente de cette réforme tient sans doute au fait que, sous l'effet du développement des luttes pour l'amélioration des conditions de travail et contre les accidents du travail depuis 1968, la conception même des fonctions de représentant du personnel dans les CHS a subi une mutation. Ces fonctions sont maintenant davantage perçues comme des fonctions revendicatives ou de diffusion de l'esprit de sécurité.

Les délégués qui les exercent sont de ce fait plus exposés qu'auparavant aux représailles patronales puisque leur action tend à remettre en cause la logique de l'organisation capitaliste du travail et de la production.

Toutefois l'article L. 231-8 du code du travail qui institue leur protection contre le licenciement comporte une restriction de taille puisqu'il ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 300 salariés.

En outre les fonctions des représentants des travailleurs dans les insititutions concourant à la prévention de l'hygiène et de la sécurité ne se ressemblent pas toutes et certaines de ces institutions peuvent être extérieures aux entreprises.

### Le cas particulier de l'OPPBTP

C,est le cas par exemple du secteur du bâtiment et des travaux publics qui bénéficie d'un régime spécial depuis 1947.

Dans les professions relevant de ce secteur, pour tenir compte de la dispersion des chantiers et de leur caractère temporaire, les employeurs ont la possibilité, au lieu de créer des CHS, de s'affilier à des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité. En contrepartie toutes les entreprises quelque soit leur effectif, sont tenues à cette affiliation. A cet fin un arrêté du 9 août 1947 créa un office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

Cet organisme est doté d'un comité national et de comités régionaux paritaires composés, du côté salarial, de représentants désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

Ces représentants contribuent à la définition et à l'organisation de la prévention dans le bâtiment et les travaux publics, mais leurs fonctions diffèrent de celles des représentants du personnel dans les CHS. Toutes nuances sauvegardées, ces fonctions s'apparentent plus dans les faits à celles d'administrateurs qu'à celles de délégués. En effet les représentants des salariés dans les comités régionaux n'exercent que peu leur pouvoir de visite, d'enquête ou de contrôle sur le terrain, dans les entreprises ou les chantiers. Ces missions sont assumées par des contrôleurs spécialisés, recrutés par le comité régional en fonction de leurs compétences techniques. Ce sont souvent d'anciens membres de l'encadrement ou d'anciens agents de maîtrise des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Sans chercher à être exhaustif on peut relever d'autres différences entre les fonctions des représentants des salariés à l'OPPBTP et celles des représentants du personnel dans les CHS:

• ils n'exercent par leur mandat à l'intérieur des entreprises qui les emploient et ils ne sont pas désignés par le comité d'entreprise ou les travailleurs de ces entreprises;
• ils représentent l'ensemble des travailleurs des professions couvertes par l'OPPBTP et leurs attributions s'exercent vis à vis de l'ensemble des entreprises du ressort des comités régionaux;
• enfin le licenciement de l'entreprise où ils sont occupés ne met pas fin à leur mandat puisque celui-ci est indépendant de leur contrat de travail.

Aussi la question se pose de savoir si l'article L. 231-8 s'applique aux représentants des salariés dans ces institutions spécifiques, c'est-à-dire s'ils doivent bénéficier de la protection contre le licenciement dans les entreprises qui les employent.

Cette question vient d'être tranchée positivement par un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation reproduit ci-après (Crim. 27 février 1979 Rolland c/Barbe).

**La nécessité d'une protection uniforme**

L'affaire que la Cour de cassation avait à juger était simple: Jacques Rolland, représentant des salariés au sein du comité régional de l'OPPBTP de Bretagne avait licencié de l'entreprise de plus de 300 salariés qui l'employait, sans que cette mesure ait été soumise à l'assentiment préalable du comité d'entreprise. Estimant que le non respect de l'article L. 231-8 constituait une entrave au fonctionnement régulier du CE, Rolland poursuivait Barbe, son patron, devant les juridictions répressives.

La Cour d'appel de Rennes avait, dans un arrêt du 21 avril 1977, prononcé la relaxe de Barde considérant que les différences entre le mandat d'un représentant des salariés au sein de l'OPPBTP et celui d'un représentant du personnel dans un CHS permettaient d'écarter l'application de l'article L. 231-8.

Cette décision était fondée sur une appréciation restrictive du statut protecteur des représentants des travailleurs selon laquelle on ne saurait imposer une limitation du pouvoir disciplinaire de l'employeur, exorbitante du droit commun, que pour des faits commis ou des actes posés par le délégué dans l'entreprise elle-même, c'est-à-dire dans le cadre des rapports nés de son contrat de travail.

N'est-il par en effet extrêmement rare que les militants soient protégés contre le licenciement en raison d'un mandat qu'ils exercent en dehors de l'entreprise soit dans des instances syndicales, soit dans des institutions extérieures où ils représentent les intérêts généraux des travailleurs (commissions de conciliation, mutuelles, comités techniques, conseils d'administrations divers...etc) ?

La logique de l'arrêt de la Chambre criminelle est toute autre. Sous les motifs apparents de pure légalité de cet arrêt apparait un «non dit» fondamental.

Il est vrai, comme le dit la Chambre criminelle, que l'OPPBTP est bien une institution prévue par l'article L. 231-13 (3°) au titre de laquelle l'article L. 231-8 étend aux salariés siégeant dans ces institutions le statut protecteur des membres des CE et DP.

Mais défendre l'application stricte de ces dispositions légales suppose de la part des juges l'acceptation d'un véritable «saut qualitatif» dans la conception du statut protecteur que la lecture mécanique des textes ne faisait pas apparaitre de façon évidente. Cela dénote de la part des hauts magistrats la reconnaissance de la réalité des risques de représailles patronales, y compris indirectes, dont les représentants des travailleurs peuvent être l'objet.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation s'est déjà montrée soucieuse, dans trois arrêts récents (1) de renforcer le rôle des représentants des travailleurs en matière de contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité du travail ou de protection de la santé des salariés.

C'est bien du même état d'esprit que ressort l'arrêt Rolland c/Barbe. Comment en effet les représentants des salariés au sein des comités régionaux de l'OPPBTP pourraient-ils exercer en toute liberté et indépendance leur mandat, comment pourrraient-ils s'affronter à la politique défendue par le patronat du bâtiment et des travaux publics dans ces organismes en étant exposés aux reproches ou aux représailles de leur propre patron une fois rentrés dans leur entreprise ? N'est-il pas exact que la répression patronale est susceptible de s'exercer dans ce cas par procuration ? N'est-il pas exact, de façon plus banale, que les employeurs invoquent fréquemment la gêne causée à la bonne marche de leur entreprise par les absences des délégués exerçant un mandat forain pour justifier leur mutation ou leur licenciement ?

Ainsi en n'hésitant pas à rompre avec la conception traditionnelle du statut protecteur la Chambre criminelle de la Cour de cassation ouvre une voie nouvelle pour son renforcement.

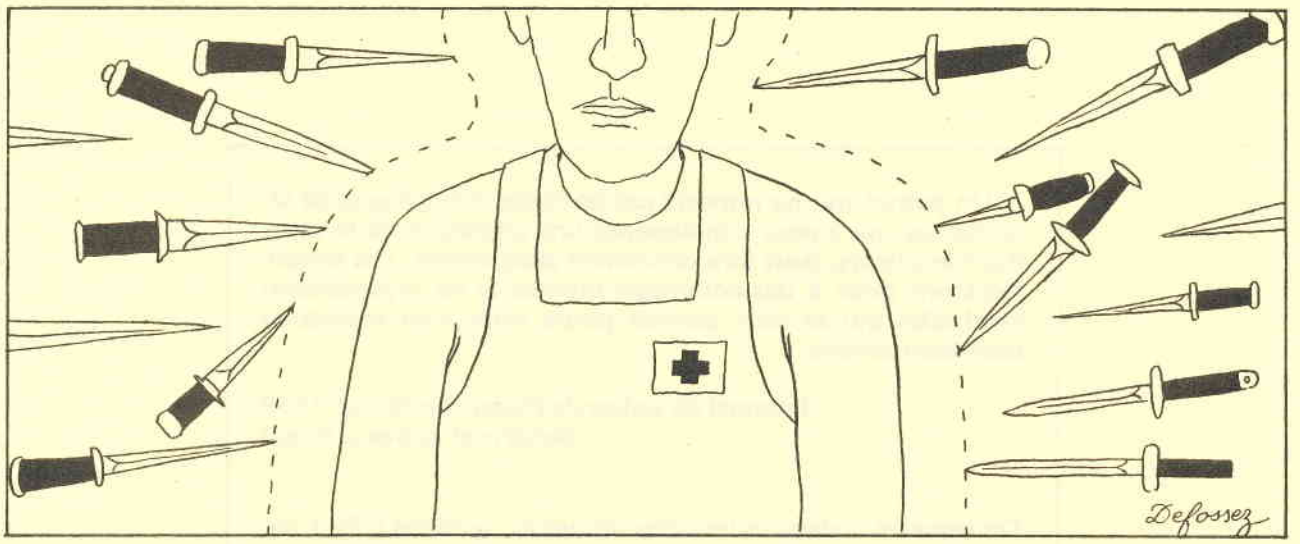
Dans la même logique la loi du 18 janvier 1979 a institué une protection des conseillers prud'hommes contre le licenciement.

Mais cette interprétation positive du droit ne doit pas faire oublier aux militants les limites de la loi elle-même. Il reste en effet à imposer par la lutte la suppression du seuil de 300 salariés qui dénie toute protection à un nombre important de représentants du personnel dans les CHS ou les institutions similaires.

**Arrêt de la Cour de cassation**

*(...) Attendu d'une part qu'aux termes de l'article L. 231-3 3è du code du travail, des règlements d'administration publique déterminent les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement, dans les établissements assujettis, des institutions ayant pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs; qu'en exécution de ce texte législatif ont été édictées par la voie réglementaire les dispositions figurant dans les articles R. 231-1 à R. 231-11; que selon ces dispositions, l'institution normalement chargée de la mission prévue à l'article L. 231-2, 3è, est le comité d'hygiène et de sécurité; que toutefois, en vertu de l'article R. 231-11, dans certaines professions les chefs d'établissement peuvent être tenus, au lieu de créer des comités*

(1) Cass. crim. 9 mai 1978: CFDT Garnier et Lafue c/Desmarais et SRAS. Contrôle du CE ou de la commission de contrôle sur l'embauche et le licenciement du médecin du travail, Syndicalisme n° 1710. Cass. crim. 4 janvier 1979: Synd. CFDT métaux de Hte Garonne et CE c/IDA. Contrôle du CE sur le choix du service médical interentreprise, Syndicalisme n° 1761. Cass. crim. 22 février 1979: Syndicat CFDT des métaux de l'Etang de Berre et des environs c/Barbier - Sté Solmer et autres. Détermination par le CHS des missions individuelles et désignation des représentants du personnel qui en sont chargés.




*particuliers d'hygiène et de sécurité, de s'affilier à des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité, lesquels devront assurer la sécurité dans des conditions au moins équivalentes à celles qui résulteraient de l'intervention des comités d'hygiène et de sécurité particuliers;*

*Attendu d'autre part qu'en vertu de l'article L. 231-8 du même code, dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés, les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 régissant les conditions de licenciement des représentants du personnel au sein du comité d'entreprise sont applicables aux salariés qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les institutions prévues au 3è de l'article L. 231-2;*

*Attendu qu'il appert de l'arrêt attaqué qu'étant employé par une entreprise occupant plus de 300 salariés et qui se trouvait, conformément aux prévisions de l'article R. 231-11', obligatoirement affiliée à l'organisme professionnel d'hygiène et de sécurité dénommé «office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics» (OPPBTP), le demandeur Rolland avait été désigné comme représentant des salariés au sein du comité régional de cet organisme; qu'il a pourtant été licencié sans qu'ait été sollicité l'assentiment du comité d'entreprise;*

*Attendu que, pour déclarer en cet état non établi le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité, l'arrêt, tout en admettant que «les missions confiées aux membres des comités d'hygiène et de sécurité et des comités de l'OPPBTP sont sensiblement les mêmes», se fonde essentiellement sur les différences existant entre les deux institutions pour en déduire qu'elles ne sauraient être assimilées au regard du champ d'application de l'article L. 231-8;*

*Que plus particulièrement, énonce la décision, les membres des comités de l'OPPBTP exercent leurs missions à l'égard de toutes les entreprises de la région affiliées à l'organisme, alors que les pouvoirs des membres des comités d'hygiène et de sécurité sont limités à la seule entreprise à laquelle ils appartiennent; que les membres des comités de l'OPPBTP sont recrutés en fonction de leur compétence sans qu'il soit fait référence à leur appartenance à une entreprise affiliée ou non à l'OPPBTP, tandis que les membres des comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoirement membres de l'entreprise intéressée et sont élus ou désignés par le comité d'entreprise, ou, quand il n'en existe pas, par les salariés eux-mêmes; qu'en l'espèce, Rolland, membre du comité régional de l'OPPBTP, auquel est affiliée l'entreprise qui l'emploie, siège dans cet organisme en qualité de représentant des salariés et non en qualité de représentant du personnel d'une entreprise déterminée; que la protection sociale prévue par le code du travail au profit d'un certain nombre de salariés investis de responsabilité syndicale ou de missions particulières, a, pour objet, d'assurer le libre exercice de ces fonctions en garantissant notamment aux intéressés la sécurité de leur emploi, alors que ceux-ci peuvent se trouver exposés à l'animosité de leur patron et que l'exercice desdites fonctions est subordonné à leur qualité de salariés de l'entreprise en cause; que, dans le cas de Rolland, la qualité de salarié est suffisante pour sa désignation à l'OPPBTP sans que son appartenance à une entreprise de plus ou moins 300 salariés, affiliée ou non à l'OPPBTP entre en ligne de compte; que ses fonctions s'exercent à l'égard de toutes les entreprises affiliées à l'OPPBTP sans qu'il y ait lieu de faire une distinction entre l'entreprise à laquelle il appartient et les autres; que d'ailleurs, il n'y a pas lieu d'exclure l'hypothèse de l'appartenance de Rolland, membre du comité régional de l'OPPBTP, à une entreprise de moins de 300 salariés, pourvue d'un comité d'hygiène et de sécurité dont les membres ne bénéficient pas de la protection légale de l'article L. 231-8 du code du travail; qu'enfin, le licenciement de Rolland est sans incidence sur son appartenance à l'OPPBTP et sur l'exercice de ses fonctions, même à l'égard de l'entreprise à laquelle il appartenait et qui l'a licencié;*

*Attendu cependant qu'il résulte des textes précités que, dès lors que l'entreprise était affiliée, en vertu de l'article R. 231-11, pris lui-même en application de l'article L. 231-2, 3è, à un organisme professionnel d'hygiène et de sécurité, ledit organisme y tenait lieu de comité d'hygiène et de sécurité et se substituait dans cette entreprise au comité «particulier» dont la création cessait par suite d'être nécessaire; qu'il constituait bien ainsi l'une des institutions prévues par le 3è de l'article L. 231-2; que Rolland ayant été, selon les constatations de l'arrêt, désigné comme représentant des salariés au sein du même organisme, il devait être regardé comme y siégeant en qualité de représentant du personnel au sens de l'article L. 231-8, et qu'enfin, l'entreprise occupant plus de 300 salariés, il devait y bénéficier de la protection spéciale instituée par ce dernier texte;*

*Qu'il s'ensuit qu'en statuant comme elle l'a fait, sur le fondement d'une distinction que ne comporte pas ledit article L. 231-8, la Cour d'appel a violé par refus d'application cette disposition législative;*

Par ces motifs:

*Casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 21 avril 1977 (...)*

**Un patron qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité, ce qui a pour conséquence une altération de la santé des travailleurs, peut être condamné pénalement. Les travailleurs ont droit à des dommages intérêts et les organisations syndicales qui se sont portées partie civile sont recevables dans leurs actions.**

**Tribunal de police de Poissy 1er février 1979**
**Bendris et autres c/Angot**

**On trouvera ci-dessous les observations du syndicat CFDT des travailleurs des industries chimiques de la région parisienne.**

La Société Chimique des Mureaux, dans les Yvelines, dont le patron est Rolant Angot, est une entreprise assez vétuste qui récupère du vieux plomb. Elle fonctionnait irrégulièrement depuis plus de 20 ans. Cette entreprise a souffert de difficultés économiques à l'occasion des fluctuations du cours mondial du plomb.

### Des conditions de travail lamentables dénoncées par le syndicat

Le tribunal de commerce de Paris a été amené à prononcer le règlement judiciaire de la société, ce qui a eu pour conséquence le licenciement du personnel. Dans cette entreprise les conditions d'hygiène et de sécurité ont toujours été défectueuses. Dans un rapport d'expert, on peut lire que «le sol est recouvert d'une couche de dix centimètres d'épaisseur de poussière contenant à l'évidence des quantités considérables d'oxyde de plomb». L'inspection du travail, aux dires de ses propres services, possède un volumineux dossier sur cette société.

Afin que postérieurement à la fermeture de l'entreprise les salariés puissent être garantis au regard de la législation sur les maladies professionnelles, les organisations syndicales demandèrent à des médecins d'examiner les travailleurs. Ceux-ci constatèrent que le taux de plomb dans le sang était anormalement élevé chez tous les travailleurs.

Le syndicat chimie région parisienne (STIC-CFDT) et la fédération unifiée de la chimie (FUC-CFDT) demandèrent en référé la désignation d'un expert, afin de déterminer le taux et les causes de la présence du plomb dans le sang. Le professeur Fournier était désigné par une ordonnance du tribunal de grande instance de Versailles le 10 mai 1976. L'expert concluait ainsi son rapport: «il est possible de dire que les maladies retenues ont eu pour cause les conditions de travail à la société Chimique des Mureaux, qu'un certain nombre de travailleurs sont atteints d'imprégnation saturnine prolongée... Il y a lieu de penser que c'est l'organisation même de l'entreprise... qui ne pouvait manquer de conduire à des affections sérieuses».

Forts de ce rapport, le syndicat et la fédération décidaient de poursuivre Roland Angot sur le plan pénal. Les enjeux étaient importants:

- affirmer le droit à la santé des travailleurs et la possibilité pour les organisations syndicales d'obtenir un contrôle sur la sécurité du travail;
- faire admettre que postérieurement à un règlement judiciaire, le préjudice causé aux salariés par les conséquences des conditions d'hygiène et de sécurité défectueuses devait être admis comme créance entrant dans la masse de la liquidation de la société;
- enfin pour les organisations syndicales, le fonctionnement défectueux d'une entreprise constitue une violence patronale qu'il faut combattre au même titre que les violences patronales ouvertes (commando etc..)

### Des difficultés de procédure

Les difficultés d'une telle procédure portaient essentiellement sur la recevabilité de la demande. Deux problèmes se posaient:

**1 - La durée de l'arrêt de travail,** inférieure à trois mois nous interdisait de recourir à l'article 320 du code pénal, (qui réprime un délit) (1). C'est l'article R. 40-4 du code pénal (qui sanctionne une contravention) qui a servi de base à la poursuite (2). Le tribunal de Poissy constate que «... la qualification de l'article R. 40-4 du code pénal... ne se distingue des dispositions de l'article 320 du code pénal que par l'importance des peines proportionnées à la durée supérieure à 3 mois de l'incapacité totale de travail...». Quelle que soit la base de la poursuite (art. 320 ou R. 40-4), le principe que le syndicat voulait voir poser était identique.

**2 - La prescription** n'est pas la même pour un délit et pour une contravention et la difficulté était le point de départ de celle-ci. Ou bien le point de départ de la prescription est fixé à la date où a été commis le fait délictueux. Dans cette hypothèse l'action du STIC et de la FUC était irrecevable. Ou bien le point de départ de la prescription est fixé à la date où a été constaté l'état de

(1) L'article 320 du code pénal dispose: «S'il est résulté du défaut d'adresse ou de précaution des blessures, coups ou maladies entrainant une incapacité totale de travail personnel pendant plus de 3 mois, le coupable sera puni d'un emprisonnement de 15 jours à 1 an et d'une amende de 500 F à 15 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement».

(2) L'article R 404 du code pénal est ainsi rédigé: «Seront punis d'un emprisonnement de 10 jours à un mois et d'une amende de 600 F à 1000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement: ... 4) ceux qui par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements auront involontairement été la cause de blessures, coups ou maladies n'entrainant pas une incapacité totale de travail personnel supérieure à 3 mois

la victime, c'est-à-dire en l'espèce au jour du dépôt du rapport du professeur Fournier. C'est ce point de vue qui à été plaidé par les organisations syndicales, et que le tribunal de Poissy reprend à son compte «... le point de départ de la prescription de l'action civile doit être fixé... à la date où a été constaté l'état de la victime...» Cette thèse est confirmée par la Cour de cassation (Cour de cass. Ch. Crim. 26 février 1971 Bull. n° 67 p. 173).

**Un jugement satisfaisant**

Pour faire application de l'article R. 40-4 du code pénal le tribunal de Poissy retient les différentes interventions de l'inspection du travail, le rapport d'expertise et les conclusions d'une thèse de doctorat en médecine rédigée par un médecin qui avait étudié la Chimique des Mureaux, et affirme «que le chef d'entreprise doit non seulement assurer du travail à ses salariés mais encore permettre l'exécution de ce travail dans des conditions de sécurité respectant notamment leur intégrité physique et la sauvegarde de leur santé». Il appartient aux organisations syndicales de faire respecter ces obligations en prenant l'initiative de faire examiner les travailleurs par des médecins et en recherchant les moyens de protection. En prenant ces initiatives les organisations syndicales «agissent dans l'intérêt général des salariés de la profession» dit le tribunal et à ce titre elles sont recevables en leurs constitutions de parties civiles.

Pour les 5 travailleurs qui s'étaient constitués, le tribunal reconnait les ITP et IPP (3) déterminées par l'expertise et condamne Roland Angot et la Société Chimique des Mureaux pris en la personne du syndic à payer des dommages et intérêts qui vont de 1000 à 4000 F.

Par application de la loi pénale Angot est condamné à 1000 F d' amende (le maximum prévu par le code pénal).

Cette décision donne entièrement satisfaction aux organisations syndicales. Elle permet à celles-ci d'intervenir plus efficacement sur les problèmes de conditions de travail et de sécurité.

Ce jugement contribue à faire reconnaitre le droit à la santé des travailleurs en imposant aux employeurs de maintenir l'outil de travail dans des conditions normales de fonctionnement.

**Jugement du tribunal de police de Poissy**

*(...) Attendu que les faits reprochés ont causé à chacun des demandeurs individuels une imprégnation saturnine ayant entraîné une incapacité totale de travail inférieure à trois mois et répondent donc à la qualification de l'article R. 40-4 du code pénal constituant une contravention de 5è classe mais ne se distinguant des dispositions de l'article 320 du code pénal que par l'importance des peines proportionnées à la durée supérieure à trois mois de l'incapacité totale de travail personnel résultant des maladies visées et médicalement constatées.*

*Attendu que l'infraction prévue et réprimée par l'article R. 40-4 du code pénal n'étant caractérisée qu'au jour où existe l'incapacité qui en est un des éléments constitutifs comme le détaille et l'explicite longuement le docteur Sylvie Quesmand dans sa thèse de Doctorat sur «les medecins et les travailleurs face à la maladie professionnelle», le point de départ de la prescription de l'action civile en réparation du dommage doit être fixée non à la date où a été commis le fait délictueux lui ayant donné naissance mais à la date où a été constaté l'état de la victime, état permettant de déterminer la nature de l'infraction compte tenu de la durée et de l'importance de l'incapacité de travail retenue;*

*Attendu que ce n'est qu'à partir de cette date et sous cette qualification déterminée que les poursuites auraient été rendues possibles, l'infraction ne pouvant être caractérisée qu'au vu de la durée de l'incapacité de travail, élément constitutif en l'espèce de la contravention prévue et réprimée par l'article R. 40-4 du code pénal.*

*Attendu qu'il ressort des pièces médicales produites et du rapport d'expertise du 28 juin 1977 de monsieur le Professeur Fournier, désigné par ordonnance de monsieur le Président du tribunal de grande instance de Versailles en date du 10 mai 1976 que: - Djelloul Bendriss a été atteint d'une maladie professionnelle reconnue le 23 avril 1974 avec ITP de 10 % du 23 avril 1974 au 7 septembre 1976 sans incapacité totale, - Abdelkader Bourras présentait des signes d'imprégnation saturnine biologique avec invalidité temporaire partielle de 5 % du 1er novembre 1975 au 1er décembre 1976 sans incapacité totale, - Lahaini Ali souffrait le 18 décembre 1975 d'une imprégnation saturnine ayant entraîné une ITP de 10 % du 18 décembre 1975 au 1er décembre 1976 sans incapacité totale, - Ahmed Mahjoud fut victime d'une imprégnation saturnine modérée avec ITP du 1er décembre 1975 au 1er décembre 1976 sans incapacité totale, Willemart Pierre subit une ITP de 10 % du 1er janvier 1975 au 1er décembre 1976 sans incapacité totale.*

*Qu'en conséquence, les faits visés par citations directes des 21 juin et 3 juillet 1978 ne sont pas prescrits, l'état des demandeurs étant constaté le 28 juin 1977 et il échet donc de déclarer tant les demandeurs individuels restant en la cause que les organisations syndicales représentant les intérêts globaux de la catégorie professionnelle recevables en leurs demandes (...)*

**1 - Sur l'application de la loi pénale**

*Attendu qu'il est établi par les débats et les documents de la cause, notamment thèse de doctorat en médecine du Docteur Sylvie Quessemond, rapport d'expertise de monsieur le professeur Fournier, lettre récapitulative des demandes du Ministère du Travail, Direction départementale du travail et de la main d'œuvre des Yvelines en date du 29 mars 1978, que les conditions d'hygiène et les mesures de protection des salariés travaillant au département métaux (plomb et zinc) ne répondaient pas aux normes d'hygiène et de sécurité requises notamment en matière de manipulation du plomb et que tous les travaux nécessités dans les lieux très vétustes, de la Société Chimique des Mureaux ne purent être effectués, l'entreprise fonctionnant irrégulièrement depuis vingt ans et souffrant de graves difficultés économiques qui se soldèrent finalement par une liquidation judiciaire.*

*Attendu que les locaux comprennent un certain nombre de dépôts à l'aire libre, un grand hangar contenant des fours de purification du vieux plomb, des zones de coulée et divers hangars plus ou moins protégés, le tout extrêment dégradé;*

(3) Invalidité temporaire partielle et invalidité permanente partielle

*Attendu que la captation des fumées réalisée récemment à la demande expresse de l'inspection du travail est disproportionnée avec l'état même des lieux de travail pratiquement en ruines et dont le sol est recouvert d'une couche de dix centimètres d'épaisseur de poussière contenant à l'évidence - aux dires de l'expert - des quantités considérables d'oxyde de plomb.*

*Attendu que si l'enquête effectuée le 26 juillet 1966 révéla qu'il n'y avait pas d'infraction à la législation sur les maladies professionnelles, une vérification de l'état des lieux le 24 mai 1972, motiva un contrôle des inaptitudes de travail au plomb, mais l'installation d'aspiration des fumées de plomb n'a été réalisée - par Monsieur Boisseau directeur et les ouvriers eux-mêmes - qu'en 1975 ce qui amène l'expert à conclure que:*
*«l'altération de la santé des salariés de la Société Chimique des Mureaux est liée pour une part importante, décrite dans chaque cas particulier, à une imprégnation saturnine d'origine professionnelle. L'étiologie professionnelle saturnine est seule en cause dans cette entreprise et ses conséquences ont été appréciées à propos de chaque cas» et qu'il est «possible de dire notamment que les maladies retenues ont eu pour cause les conditions de travail à la Société Chimique des Mureaux, qu'un certain nombre de travailleurs sont atteints d'imprégnation saturnine prolongée et s'accompagnant de troubles fonctionnels ou de troubles organiques persistants».*

*Attendu que le chef d'entreprise doit non seulement assurer du travail à ses salariés mais encore permettre l'éxécution de ce travail dans des conditions de sécurité respectant notamment leur intégrité physique et la sauvegarde de leur santé;*

*Attendu qu'en laissant se détériorer l'outil de travail - au sens large - que constituent les locaux de l'entreprise, au point de devenir assimilables à des ruines et de rendre impossible le moindre aménagement de protection active du salarié, l'employeur prend le risque des conséquences dommageables pour le salarié, de sa négligence ou de son omission et de sa totale inobservation des rares règlements existants en cette matière très spécifique du travail du plomb;*

*Attendu qu'en l'expèce Angot, es qualité, en ne mettant aucun crédit - ou pratiquement aucun - à la disposition de Boisseau, directeur, interdisait de remédier aux conditions de travail dangereuses pour les salariés qui ne pouvaient que subir les conséquences fâcheuses de cette attitude; qu'il convient donc de déclarer les faits de la prévention établis à l'encontre de Angot.*

*Et déclarer la Société Chimique des Mureaux prise en la personne de Maître Robert Garnier, es qualité de syndic du règlement judiciaire, civilement responsable, les parties civiles ayant adressé leurs productions audit syndic comme il en est justifié par accusé de réception du 30 mars 1976 de celui-ci.*

**2. Sur les intérêts civils**

*a) Lahiani Ali, agé de 60 ans, a été exposé au plomb pendant près de quinze ans, vidant les sacs, il présente du pyorrhée sans liseré de Burton, une aorte très volumineuse et opacité de l'angle cardiophrénique connue dès 1972 ce qui permet à l'expert médical de conclure à une ITP de 10 % du 18 décembre 1975 au 1er décembre 1976 et une IPP de 4 % en raison du rôle défavorable joué par l'imprégnation saturnine sur les troubles vasculaires.*

*En conséquence, le montant du préjudice peut être fixé à la somme de 4000 F toutes causes confondues, conformément à la demande limitée à cette somme.*
*b) Bendriss Djelloul Ben Mohamed, agé de 59 ans, fut exposé pendant sept ans au plomb bénéficiant d'une rente pour maladie professionnelle depuis le 7 septembre 1976 mais ne présente plus actuellement une telle maladie décelable après ITP de 10 % du 23 avril 1974 au 7 septembre 1976 laissant une IPP de 3 % avec prétium doloris léger à raison de la nécessité de traitements par perfusion.*
*Toutefois la demande étant limitée à 3000 F il convient d'y faire droit toutes causes confondues.*
*c) Bourras Abdelkader, né le 7 janvier 1932, ne présente plus aucun signe clinique d'intoxication saturnine et a simplement subi une ITP de 5 % du 1er novembre 1975 au 1er décembre 1976 qui justifie une indemnité de mille francs.*
*d) Madjoub Ahmed, né en 1931, fut exposé au plomb deux ans, présente une imprégnation saturnine modérée sans signes caractéristiques ce qui permet au médecin expert de conclure à une ITP du 1er décembre 1975 au 1er décembre 1976 et d'exclure toute IPP, le préjudice subi pouvant donc être estimé à mille francs toutes causes confondues.*
*e) Willemart Pierre, né le 24 avril 1926, a été reconnu inapte au plomb en 1948, souffre de troubles digestifs et présente depuis 1955-1956 un liséré de Burton très important, avec pyorrhé, outre diverses autres maladies relatées page 26 du rapport d'expert conduisant celui-ci à conclure à une ITP de 10 % du 1er janvier 1975 au 1er décembre 1976 et une IPP de 4 % à partir du 1er décembre 1976 de sorte qu'il convient de faire droit à la demande d'attribution d'une somme de 4000 F en réparation du préjudice subi, toutes causes confondues, conformément à la demande.*

*Attendu qu'à raison de la modestie des demandes, de l'importance relative des préjudices et de leur ancienneté il convient de dire que les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter du jour de la demande formée le 21 juin 1978 et non du jour de la notification du rapport d'expertise, cette notification n'étant pas accompagnée d'une demande d'indemnisation chiffrée et n'étant d'ailleurs pas produite aux débats.*

*Attendu que les organisations syndicales, ayant pris à l'origine l'initiative de faire examiner les salariés par des médecins afin d'étudier non seulement leurs cas individuels mais, dans un contexte plus vaste comme il ressort de la thèse de doctorat du docteur Sylvie Quessemond, de rechercher les conditions de travail du plomb et les moyens de protection minima pouvant entrainer une modification des normes insuffisantes admises jusqu'à ce jour.*

*Qu'elles agirent dans l'intérêt général des salariés de la profession et qu'il convient de faire droit à leurs demandes mais de limiter les sommes allouées à deux mille F pour chacune des organisations.*

**Par ces motifs**

*Le tribunal: statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, prononce la mise hors de cause de Boisseau-Laure.*

*Dit Angot coupable d'avoir par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements involontairement été la cause de blessures, coups*

*ou maladies, n'entraînant pas une incapacité de travail personnel supérieure à trois mois,*

*Le condamne à une amende de mille francs.*

*Déclare la Société Chimique des Mureaux, prise en la personne de Maître Garnier Robert, es qualité de syndic à la liquidation des biens civilement responsable.*

*Reçoit l'Union locale CFDT prise en la personne de Mr His Jacques, son secrétaire, le syndicat des travailleurs des industries chimiques CFDT en la personne de Mr Marquette, son secrétaire et la Fédération unifiée de la chimie CFDT en la personne de son président Mr Perrin, en leurs constitutions de parties civiles et les y déclare bien fondées.*

*Condamne Angot et la Société Chimique des Mureaux en la personne de Mr Garnier, es qualité in solidum à payer à chacune des organisations syndicales représentées une somme de deux mille francs à titre de dommages-intérêts (...)*

# Le statut

**Les dispositions d'une note ministérielle autorisant le recours à des entreprises privées pour l'exécution de travaux de conservation du cadastre doivent être annulées. De tels travaux ne peuvent en effet être exécutés qu'en régie.**

**Conseil d'Etat 28 avril 1978**
**Syndicat national des impôts CFDT**

**On trouvera ci-dessous les réflexions de la Fédération des finances CFDT.**

## UNE VICTOIRE SUR LA PRIVATISATION

Par une note du 24 novembre 1976, la Direction Générale des Impôts décidait de confier le rattrapage des croquis de conservation cadastrale à des entreprises privées.

### Le plan de l'administration

Cette mesure faisait partie d'un plan de rattrapage établi sur trois années, prévoyant le recours à l'entreprise privée pour 600 000 croquis sur les 3 300 000 à effectuer au total. La réorganisation des services par l'implantation des centres fonciers devait permettre de porter la part d'activités des géomètres consacrées à la confection des croquis de 15 à 25 ou 30 %, ce qui aurait permis d'effectuer 1 700 000 à 1 800 000 croquis.

La création des brigades spécialisées temporaires rattachées aux directions régionales devait permettre de réaliser un million de croquis.

### La réponse de la CFDT

La CFDT avait répondu non à cette mesure qui constituaient un pas de plus dans le démantèlement du service foncier et elle avait réclamé:

- un recrutement massif de techniciens géomètres,
- l'amélioration des modalités de recrutement interne des TG, l'implantation de postes d'aides géomètres en faisant valoir que 120 aides géomètres pouvaient réaliser en trois ans les 600 000 croquis que l'Administration envisageait de donner à faire au secteur privé, que cela non seulement était possible immédiatement, mais constituait de plus une économie substantielle pour le trésor,
- l'implantation d'effectifs supplémentaires dans les bureaux pour effectuer les travaux administratifs consécutifs aux travaux de terrain.

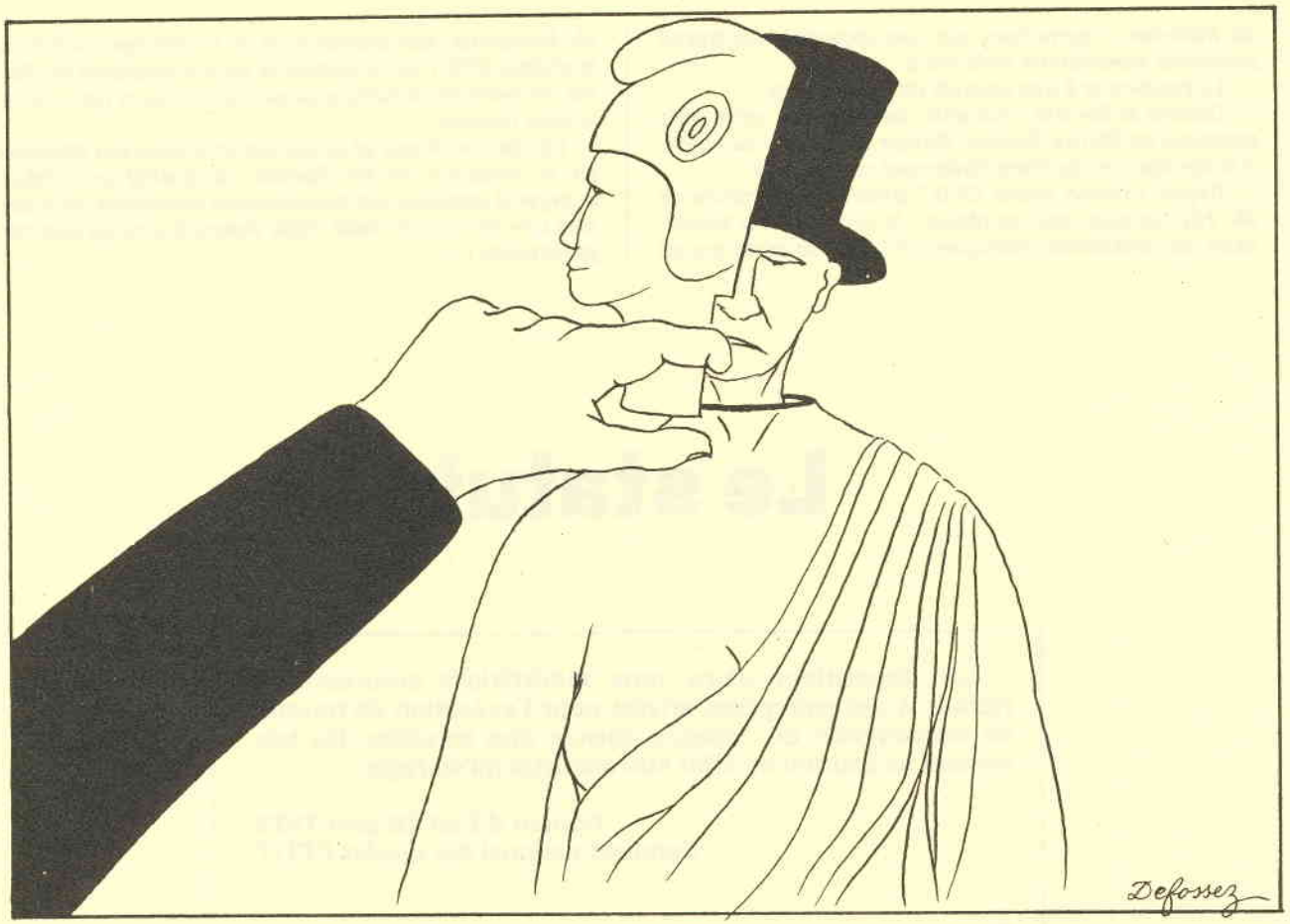
Pour s'opposer à la décision administrative, la CFDT avait agi dans trois directions:

- interventions à la Direction Générale des Impôts et auprès du Ministre,
- envoi de lettres aux élus locaux,
- introduction d'un recours en Conseil d'Etat pour l'annulation de la note du chef de services des affaires foncières et domaniales.

### L'arrêt du Conseil d'Etat

Dans sa séance du 5 avril 1978, le Conseil d'Etat a annulé la note du 24 novembre 1976.

Vu la requête présentée par le Syndicat national des Impôts CFDT, considérant qu'en vertu de l'article 34 du décret du 30 avril 1955, l'exécution des travaux de




conservation du cadastre est assurée en régie au moyen des crédits ouverts annuellement au service du cadastre, le Conseil d'Etat a jugé que depuis l'entrée en vigueur de ce décret les travaux de conservation ne pouvaient plus légalement être confiés à des entreprises privées.

Cette décision qui a été notifiée au Ministre du budget donne donc raison à la CFDT sur le principe et est un premier coup d'arrêt à la privatisation.

Mais le problème des effectifs reste entier. Qu'en est-il du plan de rattrapage qui devait être effectué par le service ?

Depuis quelques années, l'Administration a fait un effort pour le recrutement de techniciens géomètres comme nous le demandions, mais il semble que cet effort retombe puisque cette année le nombre des postes offerts au concours sera ridiculement bas.

**Le Conseil d'Etat**

*(...) Considérant que les dispositions combinées des articles 3 et 4 de la loi n° 5221 du 17 décembre 1941, qui prévoyaient que les travaux de conservation du cadastre pouvaient être effectués, soit en régie, soit à l'entreprise, ont été abrogées, en vertu de l'article 37 du décret n° 55-471 du 30 avril 1955, relatif à la rénovation et à la conservation du cadastre, pris en application de la loi n° 55-349 du 2 avril 1955 accordant au Gouvernement des pouvoirs spéciaux en matière économique, sociale et fiscale et remplacées par l'article 34 de ce décret aux termes duquel «l'exécution des travaux de conservation du cadastre est assurée en régie au moyen des crédits ouverts annuellement au service du cadastre»; qu'il ressort de ces dispositions que depuis l'entrée en vigueur du décret du 30 avril 1955, les travaux de conservation régis par le titre II de ce décret ne peuvent plus légalement être exécutées à l'entreprise;*

*Considérant que, par une note en date du 24 novembre 1976, le chef du service des affaires foncières et domaniales de la direction générale des impôts a, pour la réalisation d'un programme de travaux destiné à apurer les retards constatés dans la tenue à jour des plans cadastraux, prescrit aux directeurs régionaux des impôts et aux directeurs des services fiscaux l'exécution à l'entreprise de travaux portant exclusivement sur la conservation du cadastre et fixé les modalités de leur mise en œuvre; qu'il résulte de ce qui précède qu'en décidant de recourir au concours d'entreprises privées pour l'exécution de cette catégorie de travaux, l'instruction attaquée a méconnu les dispositions précitées de l'article 34 du décret du 30 avril 1955, alors même que ces concours ne présenteraient qu'un caractère temporaire et ne revêtiraient qu'un degré d'importance limité; que, par suite, le syndicat requérant est fondé à soutenir que les dispositions de la note du 24 novembre 1976, lesquelles sont indivisibles, sont entachées d'excès de pouvoir et doivent, dès lors, être annulées;*

**Décide**

*Article 1er: la note du 24 novembre 1976 du chef du service des affaires foncières et domaniales de la direction générale des impôts est annulée. (...)*

# commissions juridiques

**La rubrique «Commissions juridiques» du présent numéro est constituée de sommaires d'arrêts rendus par la Cour de cassation aux mois d'octobre et novembre 1978**

## Licenciement

**Inaptitude physique**

Lorsqu'à la suite d'un accident de trajet un salarié n'a plus la possibilité d'assurer les mêmes tâches qu'avant son accident, que des activités extérieures ne lui sont plus confiées à cause de son empêchement de conduire une voiture et de ses difficultés d'élocution, son refus d'accepter un changement de catégorie professionnelle justifié par la diminution de son activité au sein de l'entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 4 octobre 1978 Bernay c/SA Bertin Bull. n° 636 p. 476).

*On remarquera que dans cette espèce le patron ne soulevait pas la question de savoir si l'inaptitude physique constituait un cas de force majeure l'autorisant à prendre acte de la rupture du contrat.*

**Longue absence dûe à un accident du travail**

L'absence d'un salarié ne constitue pas en elle-même un rupture de contrat. Elle est susceptible d'être une cause réelle et sérieuse de rupture pour l'employeur, notamment si en raison de sa durée longue et indéterminée le remplacement effectif du salarié est devenu nécessaire (Cass. soc. 5 octobre 1978, Gapillou c/Sté Déménagements Lagache - Bull n° 645 p. 483).

*A noter la formule utilisée par la Cour - l'absence même longue et indéterminée «ne constitue pas en elle-même une cause de rupture» - bien que comme dans l'arrêt rapporté précédemment le patron n'ait pas soutenu qu'elle constituaint un cas de force majeure. En l'espèce l'absence était dûe à un accident du travail, mais la Cour ne prend pas ce fait en considération.*

**Motif économique**

La cause économique d'un licenciement n'est pas limitée à celle qui est extérieure à l'entreprise et la réorganisation ne saurait être considérée comme une cause économique que lorsqu'elle justifiée par les circonstances économiques environnantes. Le licenciement qui est dicté par la restructuration de l'entreprise, «conséquence de la récession économique», a un caractère économique structurel. Il devait donc être soumis à la procédure d'autorisation administrative des licenciements pour motif économique (Cass. soc. 5 octobre 1978 Rostang c/Dame Artaux - Bull n° 647 p. 484).

**Délivrance de l'imprimé ASSEDIC**

Le retard de l'employeur dans la délivrance de l'imprimé destiné à l'ASSEDIC, retard ayant entrainé celui du paiement de la première indemnité de chômage, cause un préjudice au salarié que le patron doit réparer (Cass. soc. 19 octobre 1978 Ericsson c/Dame Bondet - Bull. n° 691 p. 517).

*En l'espèce l'employeur savait depuis le 31 janvier 1974 que le préavis que son employée était dispensée d'accomplir expirait le 4 avril. Il ne lui avait délivré l'imprimé que le 12 avril.*

# Procédure

**Recevabilité de l'appel**

Aux termes de l'article R 516-18 le bureau de conciliation peut ordonner le versement d'une provision sur salaire dans la limite de trois derniers mois et sur indemnités dans la même limite lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable. Les décisions prises en application de cette disposition ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'en même temps que le jugement sur le fond (art. R 516-19).

Ne correspond pas à ces exigences la décision qui fait droit à la demande du salarié sans répondre aux conclusions patronales selon lesquelles les salaires demandés ne correspondaient à la fourniture d'aucun travail effectif, ce qui impliquait une contestation même de l'obligation et la non réunion des conditions d'application de l'article R 516-18. Dès lors la décision du bureau de conciliation était susceptible d'appel (Cass. soc. 5 octobre 1978 Le Parisien Libéré c/Chevalme Bull. n° 649 p. 485).

**Intérêts moratoires**

La prime de bilan et l'indemnité de licenciement étant dûes en application de la loi ou de la convention collective et l'action en justice étant relative à un recouvrement de créances et non à la fixation de dommages-intérêts, les intérêts sont dûs depuis le jour de la demande (Cass. soc. 15 novembre 1978 Detrée c/Solovite Bull. n° 772 p. 583).

*Les intérêts moratoires compensent le retard avec lequel le patron verse au salarié les sommes qui lui sont dûes. Si ces sommes trouvent leur source dans la loi, la convention collective ou le contrat de travail, les intérêts sont calculés à dater de l'introduction de la demande. Si au contraire les sommes versées au salariés sont des dommages intérêts dont le montant a été fixé par le tribunal, les intérêts sont dûs à dater de la signification de la décision judiciaire.*

# Réglementation du travail

**Congé payé**

Rien n'interdit au salarié qui a été licencié avec un préavis de trois mois de prendre le congé annuel à l'époque qui a été fixé avant son licenciement. La période du congé payé et celle du préavis ne se confondant pas, l'employeur est tenu de lui laisser achever son préavis à son retour de congé payé (Cass. soc. 12 octobre 1978 Truffaut c/Thibaudin Bull. n° 667 p. 498).

**Heures supplémentaires**

Les dispositions de la convention collective du 14 juin 1951 ont fixé à 44 heures puis à 43 heures par semaine la durée du travail dans les établissement de soins privés. Il ne résulte cependant pas de ces dispositions que la totalité des 60 heures de présence hebdomadaires que les sages femmes de salles de travail doivent accomplir en application de la convention collective avant de pouvoir prétendre au paiement d'heures supplémentaires puissent être assimilées à des heures rémunérées.

Les juges du fond doivent rechercher s'il ne s'agit pas au moins partiellement d'heures d'équivalence (Cass. soc. 12 octobre 1978 Komar c/Dame Poujol Bull. n° 671 p. 501).

*La CFDT réclame depuis longtemps la suppression des heures d'équivalence.*

# Conventions collectives

**Titularisation**

La convention collective de la sécurité sociale n'autorise les contrats temporaires que pour une durée de trois mois, renouvelable une fois. Elle prévoit par ailleurs la titularisation après six mois de services effectifs.

La caisse qui engage une aide soignante à titre temporaire sans indication de durée et qui la licencie quatre ans plus tard sans qu'elle ait été titularisée après six mois de travail commet donc une faute et doit indemniser l'intéressé du préjudice subi. Elle ne peut se justifier en invoquant l'impossibilité de titularisation due à l'absence de poste vacant ou de diplôme de l'intéressée lui permettant d'accéder à un poste similaire dès lors qu'elle l'a maintenue dans un emploi où elle ne pouvait la titulariser (Cass. soc. 11 octobre 1978 CRAM du Languedoc Rousillon c/Benezech Bull n° 658 p. 492).

**Avantages acquis**

Dans le cas d'une cession d'entreprise le nouvel employeur s'était engagé à maintenir les avantages acquis. Le premier employeur appliquait volontairement une convention collective sans y être tenu. Un salarié ne peut exiger du nouvel employeur l'application de modifications à la convention collective intervenues postérieurement à la décision de maintien des avantages acquis. (Cass. soc. 27 octobre 1978 Sodelor c/Veniant Bull. n° 729 p. 547).

# Contrat de travail

**Travail temporaire**

Un contrat de travail temporaire peut être conclu pour une durée déterminée (art. L 124-4).

Constitue un tel contrat celui faisant état d'une durée approximative de 6 semaines. Cette mention est une indication de nature à permettre au salarié d'envisager au moins approximativement le moment où sa tâche prendra fin (Cass. soc. 30 novembre 1978 Karila c/Interdomus Bull. n° 828 p. 623)

# sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

## dossier

**Lutter contre les expulsions de grévistes**
● L'occupation des lieux de travail, pourquoi ? ● arguments et moyens patronaux pour obtenir l'expulsion des grévistes: l'atteinte au droit de propriété - l'atteinte à la liberté du travail - la technique procédurale: huissier, référé et ordonnance sur requête ● organiser la riposte: replacer le conflit dans sa légitimité et dans sa dimension collective, contester le rôle des huissiers, contester la jurisprudence Ferodo - contre attaquer - lutter contre la répression.

## textes et jurisprudences

**Hygiène et sécurité**
● Les membres salariés désignés par les organisations syndicales siègeant dans les organismes paritaires de l'OPPBTP sont protégés contre le licenciement de la même manière que les représentants du personnel dans les comités d'hygiène et de sécurité ● le patron qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité, ce qui entraine une altération de la santé des travailleurs, peut être condamné pénalement.

**Le statut**
● Les dispositions d'une note ministérielle autorisant le recours à des entreprises privées pour l'exécution de travaux de conservation du cadastre doivent être annulées. De tels travaux ne peuvent en effet être exécutés qu'en régie.

## commissions juridiques

● Licenciement ● procédure ● règlementation du travail ● conventions collectives ● contrat de travail.

Action Juridique CFDT - 5 rue Cadet PARIS CEDEX 09 - tél: 247 72 70
Directrice de la publication: Jeannette Laot — Rédacteur en chef: Francis Naudé
Abonnement 1 an (6 numéros) 60 F - le numéro 12 F - CCP CFDT 283 24 PARIS
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