6F1

21

ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL. MAI / JUIN 1981 N° 21

DOSSIER : **La loi Peyrefitte et les conflits du travail**

dossier

F La grève

La loi Peyrefitte et les conflits du travail

La loi du 2 février 1981 «renforçant la sécurité et protégeant la liberté des personnes» est entrée en application.

Avec d'autres organisations démocratiques la CFDT n'a cessé de combattre le texte gouvernemental.

Plutôt que de chercher à porter remède aux multiples causes qui alimentent le sentiment d'insécurité des citoyens dans leur vie quotidienne, notamment le chômage et l'inflation, le gouvernement a tenté de trouver un consensus fondé sur la crainte en exploitant les sentiments individuels et le besoin de protection.

Affirmant s'attaquer en priorité à la criminalité violente la loi Peyrefitte grignote en réalité les libertés individuelles les plus élémentaires, par exemple en autorisant la police à procéder à tout moment à des contrôles d'identité. En permettant de traduire directement devant le tribunal l'auteur présumé d'une infraction, sans instruction préalable, c'est le pouvoir de la police qu'elle renforce au détriment de celui du juge et au mépris des droits de la défense.

Plus sournoisement le nouveau texte tend à étendre la notion de délinquance à toutes les formes de contestation politiques et sociales. Elle atteint ainsi les modes de contestation utilisés sur les lieux du travail.

C'est à l'examen de cet aspect de la loi sécurité et liberté qu'est consacré l'essentiel du présent dossier.

La répression pénale des conflits du travail n'est pas née avec la loi Peyrefitte. Le patronat disposait déjà d'un arsenal répressif assez large: atteinte à la liberté du travail, loi anti-casseurs (séquestration, action de commando menée à force ouverte). La loi Peyrefitte renforce ce dispositif à deux niveaux: d'une part, elle fait tomber sous le coup de la loi pénale d'autres agissements; d'autre part, elle définit de façon plus large les infractions prévues, par le biais de rédactions de textes beaucoup plus floues et donc plus maniables.

La loi allège, il est vrai, les peines encourues à l'occasion de certaines infractions (destructions, détériorations de biens). On parle maintenant de délit pour des actes qui naguère étaient qualifiés de crimes, relevant de la cour d'assises. M. Peyrefitte ne perd cependant pas au change. En effet, confier la répression à un juge professionnel du tribunal correctionnel, et non au jury d'assisses, garantit une application moins aléatoire des peines prévues par les nouveaux textes.

Ces nouveaux textes, complétant l'ancienne législation, ont donc tout lieu d'inquiéter. Ils introduisent, en effet, une menace plus étendue de pénalisation des moyens d'action des travailleurs en lutte.

Mais l'élargissement de l'éventail des textes répressifs ne conduit pas inéluctablement à leur application aux conflits du travail et aux actions syndicales. Comme par le passé, la mise en jeu de l'arme pénale reste toujours fonction de la capacité des travailleurs à créer un rapport de forces favorable, et donc, des circonstances particulières propres à chaque conflit.

Le dossier (1) examinera successivement:

- les nouvelles infractions sociales,
- l'extension de la répression des actes de violence aux conflits du travail,
- les nouvelles règles de procédure pénale.

Les nouvelles infractions sociales

La loi Peyrefitte a pour objet principal la répression de la grande criminalité. Néanmoins des textes précis ont vocation à s'appliquer en matière de conflits sociaux. Ce sont les textes relatifs aux entraves à la circulation des chemins de fer et à la séquestration de moins de vingt-quatre heures.

A - LES ENTRAVES A LA CIRCULATION DES TRAINS

La réforme par Peyrefitte de la police des chemins de fer est une réponse directe à un mode de manifestation utilisé aujourd'hui: l'occupation pacifique des voies de chemin de fer pour populariser une lutte ou s'opposer à la suppression d'une ligne.

La loi de 1845 jusque là applicable, qualifiait crime toute entrave à la sûreté de la circulation sur les chemins de fer, que cette entrave ait eu ou non pour but de provoquer un déraillement.

L'ancien code réprimait ces agissements de 5 à 10 ans de réclusion criminelle. C'était beaucoup trop sévère pour qu'il soit utilisé contre des manifestants ou des grévistes qui ont recours à ce mode d'action (2).

1) Les nouvelles dispositions

Avec la loi Peyrefitte (article 18-1 de la loi de 1845 modifiée) la qualification de crime n'est plus retenue qu'en cas d'intention volontaire de provoquer un déraillement ou une collision de véhicules.

Pour le reste, la loi sécurité et liberté prévoit un article qui punit de peines correctionnelles de 3 mois à 2 ans de prison les entraves apportées à la circulation des trains sans l'intention de provoquer un déraillement:

Article 18-1: *«Quiconque en vue d'entraver ou de gêner la circulation des véhicules, aura placé sur la voie un objet faisant obstacle à leur passage ou aura employé un moyen quelconque pour gêner ou entraver leur circulation sera puni d'un emprisonnement de 3 mois à 2 ans et d'une amende de 1000 à 30000 F ou l'une de ces deux peines seulement».*

Les dangers du nouveau texte

En présence d'une échelle des peines plus réduite et plus réaliste, les juges hésiteront moins à appliquer les textes. Le nouveau code en correctionnalisant l'infraction est donc paradoxalement plus répressif que l'ancienne législation.

Et encore, le Parlement n'a-t-il pas suivi jusqu'au bout Peyrefitte, qui réclamait la répression de «la tentative de gêne ou d'entrave à la circulation», le doublement des peines en cas de récidive, et la sanction de «la gêne au fonctionnement du service des transports».

Il a même rejeté un article du projet dont l'application aurait conduit à la quasi-impossibilité d'organiser une manifestation dans une gare ou de mener, pour les cheminots, une grève sur leurs lieux de travail.

Voilà qui était révélateur de la volonté du pouvoir de porter gravement atteinte aux libertés collectives des citoyens.

Le danger pour ces mêmes libertés est cependant loin d'être écarté définitivement. Les nouvelles dispositions désormais applicables de l'article 18-1 pourraient s'utiliser contre des agriculteurs, des comités d'usagers, des militants anti-nucléaire barrant la voie au cours d'une manifestation. Elles pourraient également pénaliser l'occupation momentanée d'une gare, ou servir à la représsion d'une grève de cheminots.

L'incrimination particulièrement floue de l'article 18-1, «moyen quelconque pour gêner ou entraver la circulation», permet ces interprétations inquiètantes.

2) Le droit de grève sauvegardé ?

Il faut noter que le Conseil Constitutionnel, qui a jugé la loi sécurité et liberté conforme à la Constitution, a pourtant considéré que l'article 18-1 ne constitue ni gêne à l'exercice du droit de grève ni à celui du droit syndical:

«L'incrimination que constitue l'emploi d'un moyen quelconque exige une **action positive** *de la part des auteurs des actes incriminés et ne saurait viser les personnes exerçant légalement le droit de grève... même si la cessation de leur travail a pour effet de perturber ou de supprimer la circulation des véhicules». (Conseil Constitutionnel, JO du 21 janvier 1981).*

Si la loi interdit l'occupation des voies, par contre, la constitution de piquets de grève sur les quais et dans les gares ne devrait pas pouvoir être réprimée, puisque ce type d'action n'entrave pas la circulation des trains.

B - LA SEQUESTRATION

Le délit de séquestration de cadres ou de membres de la direction est parfois retenu pour poursuivre des travailleurs accusés d'avoir privé de leur liberté de mouvement une ou plusieurs de ces personnes.

Avant la loi sécurité et liberté, ce délit était réprimé par l'article 341 du code pénal (loi anti-casseurs), qui prévoit des peines d'emprisonnement de plus en plus lourdes, suivant la durée de la séquestration.

La disposition applicable en matière de conflit du travail concernait les séquestrations de moins de 5 jours. La peine prévue va de 2 à 5 ans de prison. Cette peine est disproportionnée par rapport aux agissements se produisant dans un conflit du travail. En conséquence, les juges appliquent parfois des sanctions symboliques.

Les nouvelles dispositions (art. 341)

Dans le but de mettre fin à ce «laxisme des juges», la loi Peyrefitte a ajouté à l'article 341 une nouvelle dispo-

(1) Ce dossier a été réalisé par Isabella Biletta, étudiante à l'Université de Paris X Nanterre et par Vincent Maurage et Eric Teynier chargés de recherches à l'Institut de recherches sur l'entreprise et les relations professionnelles (Nanterre).
A propos de la loi Peyrefitte on peut se reporter à Syndicalisme Hebdo n° 1811, 1812, 1816, 1827, 1835, au bulletin du Syndicat de la Magistrature, Justice n°s spéciaux 77-78 et 79. On peut consulter également avec profit les tableaux réalisés par Liaisons Sociales, 4 et 5 mars 1981.
Le texte de la loi a été publié au JO du 3 février 1981. Une circulaire ministérielle du 7 février 1981 a été publiée au JO du 14 février 1981.
(2) C'est ainsi que récemment des militants de RVI qui, pour populariser leur conflit, avaient manifesté dans la gare de Lyon Perrache n'ont pas été condamnés pour entrave à la circulation des trains, mais se sont vus infliger une simple amende de cent francs... pour n'avoir pas utilisé de ticket de quai (CA Lyon 26 février 1981).

sition qui punit de un à deux ans de prison les auteurs de séquestration de moins de vingt-quatre heures.

Cette nouvelle disposition peut s'appliquer aux conflits du travail. La durée prévue par le nouveau texte correspond en effet à des situations pouvant se produire dans l'entreprise.

La diminution des peines encourues risque d'obliger le juge à une application effective de celles-ci. Ayant à leur disposition un texte pénal qui vise directement les conflits du travail, les employeurs ont désormais la possibilité d'agiter plus fréquemment la menace de plainte pour séquestration; et cela pourrait intervenir dès qu'ils veulent mettre fin à une discussion, ou à une négociation difficile.

Ce risque renvoie à une autre question. La loi ne définit pas les éléments constitutifs de la séquestration. Suffira-t-il que les travailleurs veuillent continuer la réunion dans le bureau de l'employeur pour que celui-ci puisse invoquer la séquestration ? L'ambiguïté du texte pénal renforce son caractère anti-grève et anti-syndical.

Ces menaces directes, qui peuvent toucher les travailleurs en grève, ne sont malheureusement pas les seuls dangers que renferme la loi Peyrefitte.

D'autres textes mettant l'accent sur la répression de toute forme de violence, ne visent pas directement les conflits du travail. Mais ils tendent à limiter les libertés individuelles et collectives. A ce titre, la liberté d'action des travailleurs se trouve atteinte.

Actes de violence et conflits du travail

A - LES ACTES DE DETERIORATION DEGRADATION ET DESTRUCTION

Ces agissements sont réprimés par différents textes pénaux.

1) La loi anti-casseurs (art. 314)

L'article 314 du code pénal (loi anti-casseurs) réprime les actes lorsqu'ils sont commis à l'occasion d'«actions menées à force ouverte» ou de «manifestations interdites». Cette disposition, votée par le Parlement en 1970, visait à réprimer les mouvements sociaux qui se sont développés à partir de 1968. Mais cet article est appliqué aussi en matière de conflits du travail, bien que le ministre de la justice de l'époque ait déclaré que cette loi ne concernait pas les travailleurs et leurs organisations (3).

Le texte est d'autant plus dangereux qu'il permet de poursuivre aussi bien les instigateurs que les participants de l'action concernée, quels que soient les agissements propres à chaque individu: c'est l'action collective qui est réprimée. Ainsi ayant envahi un studio de tournage, pour protester contre des risques de licenciements, des grévistes de la SFP furent condamnés en application de l'article 314, sur plainte pour dégradations (4).

2) La destruction d'objets ou de biens (art. 434)

Aux termes de l'article 434 quiconque aura,volontairement, détruit ou détérioré un objet mobilier ou un bien immobilier appartenant à autrui, sera, **sauf s'il s'agit de détériorations légères**, puni d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 2500 F à 50000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. Ces nouvelles dispositions, qui ont une portée très générale, n'annulent pas celles de la loi anti-casseurs.

Le projet de loi Peyrefitte prévoyait que l'intrusion sur un lieu de travail constituait une circonstance aggravante de la dégradation, destruction ou détérioration. Ainsi les grévistes de la SFP auraient pu être poursuivis sur le fondement de ce texte, et auraient encouru des peines plus lourdes encore que celles prévues par la loi anti-casseurs.

Les mentions de dégradation et d'intrusion dans un lieu de travail ne figurent plus dans le texte définitif. En effet, pour les députés et les sénateurs, les nouveaux articles doivent viser les actes graves de délinquance, et non les dégradations légères, ni la répression des conflits du travail.

L'intention est louable, mais le patronat ne tentera-t-il pas d'utiliser la nouvelle arme pénale de l'article 434 dans le cadre d'une action contre le droit de grève ?

Si la loi Peyrefitte, dans ses dispositions concernant les détériorations, ne vise pas directement l'intrusion sur un lieu de travail, il convient cependant d'être vigilant. L'article 434, en effet, réprime tous les dégâts lorsqu'ils

(3) JO AN 5 juin 1970 p. 2241
(4) Tribunal correctionnel de Nanterre (18è ch.) 20 mai 1980 Droit ouvrier sept. 80 p. 334.

LES MODALITES D'EXPULSION DES ETRANGERS

Rognant les libertés individuelles et collectives, il n'est pas étonnant que la loi Peyrefitte renforce et complète les mesures arbitraires qui régissent la situation des étrangers en France.

Une loi du 10 janvier 1980 (loi Bonnet) autorise l'expulsion des étrangers, soit parce que leur présence constitue une menace à «l'ordre public», soit parce qu'ils ne sont pas en possession d'un «titre de séjour régulier». Le projet de loi Bonnet prévoyait la détention administrative de l'étranger en instance d'expulsion, pendant le temps strictement nécessaire à son départ. Ce qui légalisait, en fait, les prisons clandestines tel le centre d'Arenc. Mais le Conseil Constitutionnel a déclaré que cette disposition violait la liberté individuelle et la Constitution, parce qu'elle prévoyait la détention sans intervention rapide du juge.

La loi Peyrefitte revient sur ce texte pour légaliser la pratique de la détention. L'étranger peut dorénavant être détenu pendant une durée de 7 jours maximum. Afin de ne pas encourir la censure du Conseil Constitutionnel, la loi sécurité et liberté, prévoit que la détention «ne peut être prolongée au delà d'un délai de 48 heures que si la nécessité pour assurer le départ de l'intéressé a été reconnue par ordonnance du président du tribunal de grande instance ou d'un magistrat délégué par lui». Les formes sont respectées, mais il s'agit d'une garantie très théorique. Si l'étranger veut contester son internement, un recours devant le président de la Chambre criminelle est possible. Mais ce recours ne suspend ni la mesure d'internement, ni l'expulsion elle-même.

revêtent une certaine gravité. Son champ d'application est donc général et sa formulation anbigüe: où est la frontière entre dégât léger et grave ? Il en résulte que les conflits du travail ne sont pas forcément à l'abri de l'application de ce texte général.

De plus, le fait de soumettre ces actes au tribunal correctionnel, plutôt qu'à la cour d'assises, facilite l'utilisation de la répression pénale: l'abaissement des peines n'est pas une mesure de clémence.

3) Les destructions par explosifs ou incendie (art. 435)

L'article 435 réprime de façon particulière et aggravée les actes de destruction commis par explosifs ou incendie. Bien que, dans l'esprit du texte, la loi ne vise que les actes de terrorisme, on peut craindre que le seul fait de brûler des pneus sur la voie publique constitue cette infraction.

Le patronat et les procureurs disposent ainsi d'une palette de textes répressifs:

- des dispositions générales concernant les dégâts graves, qui pourraient trouver application par exemple à l'occasion d'une occupation d'usine;
- des dispositions plus précises (la loi anti-casseurs) qui répriment l'action de commando qui a provoqué des dégradations, mêmes légères.

Dans l'un et l'autre cas, c'est un risque de remise en cause du droit de grève.

Les nouvelles dispositions générales de la loi Peyrefitte sont plus difficilement applicables aux conflits du travail, parce qu'il n'est pas crédible d'assimiler des travailleurs en grève à des délinquants. Mais il faut cependant se méfier de l'utilisation possible, en matière de conflits du travail, de la campagne menée sur le thème de la violence. Le risque d'une limitation des moyens d'action des travailleurs, sous prétexte de lutter contre «la montée de la violence», est grand.

Au chapitre de la violence, il faut également savoir que les modifications de la loi sur les coups et les blessures peuvent avoir des conséquences néfastes pour les travailleurs.

B - LES COUPS ET BLESSURES (art. 309)

Le principal danger du nouvel article 309 du code pénal, applicable aux coups et blessures volontaires, est qu'il permet de poursuivre devant le tribunal correctionnel les auteurs de coups et blessures ayant entraîné **une incapacité de travail de moins de huit jours** (jusqu'ici qualifiés contraventions), à condition que la personne atteinte ait été **hors d'état de se protéger elle-même** en raison de son état physique ou mental.

Quel est le critère qui permet de juger si une personne est hors d'état ou apte à se défendre ?

- Bousculer un cadre ou un PDG âgé fait-il encourir l'application de l'article 309 ?
- Occasionner quelques légères violences à un patron dans la force de l'âge au cours d'une réunion houleuse expose-t-il les travailleurs à 1 ou 2 ans de prison au motif que, pressé de toute part, il était hors d'état de se protéger ?

Il est difficile de répondre. Mais on peut légitimement penser que cette protection particulière des personnes vulnérables a pour objet la répression de la criminalité de droit commun. Dans ce cadre, les personnes spécialement protégées par le loi ne sont pas les patrons mais **les enfants, les personnes âgées, les handicapés** que leur faiblesse physique ou mentale prédispose à être les victimes de délinquants de droit commun.

A l'appui de cette interprétation, on peut dire que la loi ne vise que les personnes hors d'état de se protéger en raison de leur **état** physique ou mental. Or, au cours d'une réunion difficile, si le patron n'est pas en mesure de se protéger, ce n'est pas en raison de son état physique ou mental, qui peut être satisfaisant, mais bien à cause de **circonstances extérieures** constituées par le déroulement du conflit collectif.

Ne restent donc **applicables aux conflits du travail** que les dispositions générales de l'article 309 qui sanctionnent les auteurs de coups et blessures volontaires ayant entraîné une **incapacité de plus de huit jours.** Mais ce n'est pas une nouveauté. Toutefois rappelons que les peines encourues ont été abaissées, afin peut-être de rendre leur application plus effective (2 mois à 3 ans).

C - LES MENACES ET ASSOCIATIONS DE MALFAITEURS

La dangereuse originalité de la loi Peyrefitte réside dans le fait qu'elle permet l'éventuelle application aux conflits du travail de textes de droit pénal qui jusqu'ici lui étaient restés étrangers: ceux relatifs aux menaces et à l'association de malfaiteurs.

1) Les menaces (art. 305)

La menace est le fait pour un individu d'annoncer à une personne le mal qu'il lui prépare. Elle peut être diverse: menace d'atteinte à la vie d'une personne, de mettre le feu à un établissement, de porter des coups, etc...

La loi antérieure ne réprimait que les menaces contre les personnes, qui, si elles avaient été mises à exécution, auraient fait encourir au moins la réclusion criminelle à perpétuité. Etaient principalement visées les menaces de mort.

a) Les nouvelles dispositions

La loi sécurité et liberté banalise la répression de la menace en étendant son domaine d'application. Le texte de loi s'applique à toutes les menaces **contre les personnes** (peines de 6 mois à 2 ans de prison) et **contre les biens** (peines de 3 mois à 2 ans) qui, mises à exécution, feraient encourir une peine **supérieure à 5 ans de prison.**

La loi exige tout de même que la menace ait été faite «avec ordre de remplir une condition», formule très générale qui concerne tout ordre donné, à celui qu'on menace, de faire une chose ou de s'abstenir de la faire sous peine de voir la menace se réaliser.

Exemple: ordre de remettre une somme d'argent, sinon... menace d'une atteinte aux biens.

b) La menace d'occupation d'entreprise ou de détérioration de produits périssables

L'extension de la notion de menace à l'atteinte aux biens pose la question de savoir s'il serait possible de retenir pénalement la menace d'une grève avec occupation (menace des biens du patronat) ou même celle d'un arrêt de travail dans certains secteurs où les matières premières peuvent se détériorer (alimentation, sidérurgie).

Il n'est pas possible de réprimer aussi largement les actions des travailleurs. En effet, le texte incrimine seulement les menaces d'atteinte aux biens que la loi réprime d'une peine d'emprisonnement de **plus de cinq ans.** Or l'occupation n'est pas un délit pénal. La menace d'occupation ne peut pas plus en constituer un. La détérioration d'aliments (article 434) est punie d'une peine de prison de 3 mois à 2 ans (donc inférieure à 5 ans). La menace de détérioration ne peut donc ainsi être sanctionnée.

Si on fait le tour de tous les délits d'atteinte aux biens susceptibles d'être retenus au cours d'un conflit du travail, on s'aperçoit donc que peu d'entre eux sont sanctionnés de peines supérieures à 5 ans de prison.

c) La menace de détérioration par incendie ou explosifs.

Le seul risque sérieux concerne la menace de destruction ou de détérioration de biens par incendie ou explosifs.

Exemple: menace de mettre le feu aux installations, de brûler des pneus ou des récoltes puisque ce délit s'il était commis, entraînerait une peine de prison de plus de 5 ans (article 435).

Mais cet article 435 déjà vu plus haut, ne vise-t-il pas plutôt la répression du terrorisme ? De la réponse à cette question dépendent les risques d'application de la notion de menace aux conflits du travail.

En tout cas, il a été formellement précisé au Sénat qu'«en aucune matière ces dispositions (sur les menaces) ne sauraient s'appliquer à de simples déclarations de syndicalistes, de grévistes ou de travailleurs, celà de façon à ne pas remettre en cause le droit de grève, de manifestation ou de revendication sociale en générale» (5).

Méfiance tout de même. Les mêmes types de promesses avaient été faites à propos de la loi anti-casseurs. On sait ce qu'il en est advenu...

2) L'association de malfaiteurs (art. 266)

a) Une infraction nouvelle

La loi Peyrefitte crée une infraction nouvelle (punie de 1 à 5 ans de prison) qui constitue à participer à une association ou une entente établie dans le but de préparer ou de commettre un ou plusieurs des délits suivants:

o vol aggravé (article 382 du code pénal), c'est à dire le vol commis «soit avec violence, soit à l'aide d'une effraction extérieure ou intérieure... ou d'une entrée par ruse dans un local d'habitation ou un lieu où sont conservés des fonds, valeurs, marchandises ou matériel».

o détérioration d'un objet mobilier ou d'un bien immobilier appartenant à autrui, par incendie ou explosifs (art 435 déjà évoqué).

b) Les travailleurs sont-ils des malfaiteurs ?

Il est arrivé qu'à l'occasion d'une occupation des lieux de travail des grévistes cherchent à s'emparer de documents administratifs ou comptables concernant l'entreprise.

Serait-il possible dès lors de qualifier d'association de malfaiteurs la réunion de grévistes au cours de laquelle cette action tombant sous le coup de la loi pénale réprimant le vol a été décidée ?

On ne serait pas loin de la répression du délit d'intention.

Sans doute, la loi exige que cette préparation soit concrétisée par un ou plusieurs **faits matériels,** ce qui apporte des garanties.

Mais pourrait être tenue comme constituant une association de malfaiteurs la réunion ou la simple entente entre travailleurs qui déciderait d'une destruction par le feu de pneus, si, au cours de cette réunion, des travailleurs étaient trouvés en possession d'une boîte d'allumettes et d'un bidon d'essence (faits matériels).

c) Un texte étranger au droit du travail.

Il y a pourtant de bonnes raisons à ne pas appliquer ce texte aux travailleurs.

D'abord il n'est pas évident que les délits que l'association prépare concernent les conflits du travail. La qualification de vol est peu utilisée contre les travailleurs et les dispositions sur les destructions-détériorations par incendie ou explosifs semblent plus adaptées à la répression du terrorisme politique qu'à celle de l'action syndicale.

Ensuite, le texte sur l'association de malfaiteurs est un texte de circonstance qui cherche à neutraliser les délinquants violents organisés avant qu'ils n'aient commencé à exécuter leurs actes.

Enfin ce texte est un texte strictement pénal, étranger aux relations du travail. Le rapport de forces entre travailleurs et patronat ne permet pas encore de considérer les actions collectives des travailleurs comme des associations de malfaiteurs et donc les travailleurs comme des malfaiteurs.

Mais attention: les textes sont là. Certains n'attendent plus, pour les appliquer, qu'un contexte politique et social favorable. C'est là la leçon à tirer de la loi Peyrefitte en matière sociale.

La procédure pénale

La loi sécurité et liberté a «pour parvenir à une répression rapide et donc exemplaire et efficace» accéléré la procédure pénale (pour les crimes comme pour les délits). Pour réaliser cette accélération, la loi réduit ou supprime certains pouvoirs des juges d'instruction. En ce qui concerne les délits (infractions les plus susceptibles de s'appliquer aux travailleurs), la loi crée un nouveau type de procédure: **la saisine directe.**

En quoi la saisine directe accélère-t-elle la procédure ? Quelles sont les influences possibles de cette accélération sur les conflits sociaux ?

(5) Cette interprétation a été confirmée par le conseil constitutionnel (JO du 21 janvier 1981).

A - L'ACCELERATION DE LA PROCEDURE CORRECTIONNELLE

1) Qu'est-ce que la saisine directe ?

a) La saisine directe est une procédure

Créée par la loi sécurité et liberté, la saisine directe est donc une quatrième forme de saisine du tribunal correctionnel par le Parquet. Les trois autres sont: le renvoi après instruction (par le juge d'instruction), la comparution volontaire des parties (rare), et la citation directe (par le ministère public).

b) C'est une procédure accélérée

Elle remplace la procédure de flagrant délit et l'élargit. Comme en cas de flagrant délit, elle permet d'éviter l'instruction, et donc accélère la procédure.

Mais elle s'applique plus largement que la procédure de flagrant délit. En effet, l'application de cette dernière était limitée aux cas de délits «actuels ou récents», alors que la saisine directe s'appliquera pour tous délits punis d'une peine d'emprisonnement inférieure à 5 ans (première condition nécessaire pour l'application de la saisine directe).

2) Les acteurs de la saisine directe

a) Le procureur de la république

Il a pouvoir de décider si «les charges déjà réunies paraissent suffisantes» (deuxième condition nécessaire pour l'application de la saisine directe). Il peut donc considérer qu'il n'y a pas lieu de procéder à une instruction.

La notion de «charges suffisantes» est plus vague (et donc plus large) que celle de délit flagrant.

Le procureur aura donc toute latitude pour décider.

b) Le tribunal correctionnel

La procédure est soumise à des délais, pour la convocation de l'audience. Cela si le tribunal ne statue pas le jour même sur le fond, et notamment si le procureur demande des mesures de sûreté (contrôle judiciaire ou détention provisoire). Dans cette dernière hypothèse, le non respect des délais est sanctionné par une mise en liberté d'office du prévenu.

3) Les modalités de la saisine directe

Deux hypothèses sont à distinguer selon que le procureur demande ou non une mesure de sûreté à l'encontre de l'auteur présumé de l'infraction, c'est-à-dire soit une mesure de contrôle judiciaire, soit la mise en détention provisoire.

LES CONTROLES D'IDENTITÉ

La loi Peyrefitte légalise les abus de la police en matière de contrôle d'identité.

Jusqu'ici ces contrôles ne pouvaient être effectués par la police judiciaire que lorsqu'une infraction venait de se commettre. En réalité de nombreux contrôles étaient effectués en dehors de ces circonstances.

Désormais le contrôle est possible «en cas de recherches judiciaires ou pour prévenir une atteinte à l'ordre public». En clair il est possible à tout moment et peut être effectué par un simple gardien de la paix.

Les modalités du contrôle

Nul ne peut refuser de justifier de son identité. Mais l'identité peut être prouvée par tout moyen. On peut donc produire sa carte d'identité (qui n'est pas obligatoire) mais aussi une carte de réduction SNCF, une carte d'électeur, de sécurité sociale, de séjour...

Les opérations de contrôle doivent être effectuées «avec courtoisie».

La conduite au poste de police

Lorsqu'une personne ne peut justifier sur place de son identité ou si les policiers considèrent qu'un doute subsiste sur son identité malgré la pièce produite, elle peut être conduite dans un local de police.

L'intéressé doit alors être présenté sans délai à un officier de police judiciaire et mis en mesure de prévenir sa famille ou toute personne susceptible de confirmer son identité ou de lui permettre de le faire. Il doit être informé de ses droits dès son arrivée au poste et peut demander à ce que le procureur de la République soit averti.

Lorsqu'il ne peut ou ne veut apporter aucun élément permettant de justifier de son identité l'officier de police judiciaire peut procéder aux opérations nécessaires à l'établissement de son identité.

La personne concernée ne peut être retenue au delà de **six heures** à compter du moment où elle a été invitée à justifier de son identité.

Un procès verbal doit être établi faisant état des raisons qui ont motivé le contrôle d'identité et les modalités de celui-ci. Ce procès-verbal doit être signé par l'intéressé, mais celui-ci peut aussi s'y refuser. Il en est alors fait mention.

En aucun cas le contrôle d'identité ne peut être l'occasion de prises d'empreintes digitales ou de photos. Les indications recueillies lors du contrôle ne peuvent être mises en mémoire sur un fichier manuel ou automatisé.

Les sanctions

- De dix jours à trois mois de prison et de 1200 F à 2 000 F d'amende pour ceux qui auront refusé de se prêter aux opérations de contrôle.
- De dix jours à six mois de prison et de 1 200 F à 4 000 F d'amende pour ceux qui auront empêché la police de procéder au contrôle.

a) S'il n'y a pas lieu de demander une mesure de sûreté

Le procureur laisse le prévenu libre et le convoque à comparaître par notification d'un procès verbal. L'audience se tiendra au plus tôt dans les dix jours, au plus tard dans les deux mois.

b) Si le procureur requiert une mesure de sûreté

Il y a deux possibilités:

- **il saisit immédiatement le tribunal.**

Celui-ci peut:

- donner un délai au prévenu qui en fait la demande, pour préparer sa défense (délai de 5 jours minimum),
- ordonner un supplément d'information (on voit réapparaître l'instruction),
- décider s'il y a lieu de prendre la mesure de sûreté requise par le procureur et donc placer le prévenu soit sous contrôle judiciaire, soit en détention provisoire. Si le tribunal prend cette dernière mesure, il devra se réunir au plus tard dans les deux mois pour juger l'affaire (sinon mise en liberté d'office).

- **Si le tribunal ne peut se réunir le jour même.**

Alors le procureur peut saisir un magistrat du siège. Si ce magistrat ordonne la détention provisoire, le tribunal devra se réunir au plus tard dans les 4 jours (sinon mise en liberté d'office).

L'accélération de la procédure est laissée à l'appréciation du procureur. Avant la loi Peyrefitte, ce type de procédure accélérée existait déjà, la loi ne fait qu'en élargir l'application.

B - ACCELERATION DE LA PROCEDURE ET CONFLITS SOCIAUX

L'accélération de la procédure pénale peut permettre une utilisation de la condamnation dans le conflit collectif.

Avant la loi, la «lenteur» de la procédure faisait, le plus souvent, intervenir le jugement après la fin du conflit. Maintenant la décision pénale pourra être rendue pendant le déroulement de ce conflit. Elle va donc pouvoir peser sur le rapport de forces.

1) L'utilisation de la condamnation pénale par le patron

a) Pour contribuer à briser le conflit

La condamnation des meneurs ou de salariés intervenant lors d'un conflit pourra contribuer à briser l'action des travailleurs.

Le patron pourra l'utiliser pour jeter le discrédit sur la grève, rendre le conflit «illicite» aux yeux des autres salariés et intimider.

b) Pour faciliter le licenciement

La faute pénale (de plus reconnue par un tribunal), peut être utilisée par l'employeur comme «faute lourde».

De même, en ce qui concerne les délégués, si une condamnation pénale intervient avant même la saisine de l'inspecteur du travail, elle risque fortement d'influencer la décision de l'administration.

c) Pour obtenir ou accélérer l'application d'autres procédures

Ainsi en matière d'occupation, le patron qui a obtenu au pénal une condamnation, pourra arguer de celle-ci pour obtenir plus facilement du juge des référés une ordonnance d'expulsion. Il obtiendra de même, beaucoup plus aisément, le concours de la force publique en vue de l'application de l'ordonnance d'expulsion.

2) L'influence du conflit sur le juge

Un juge, à qui l'on demande, au cours d'un conflit, de juger des personnes impliquées dans ce conflit va juger à chaud.

Auparavant la condamnation pénale intervenait généralement après que le conflit se soit tassé, résolu. Alors le juge pouvait être favorablement influencé par l'issue du conflit. Ici le juge sera influencé par le déroulement de l'action; ne jugera-t-il pas plus sévèrement ?

3) Les conséquences de la pénalisation des conflits

Avant la loi Peyrefitte, les patrons hésitaient à engager des poursuites pénales à cause de la «lenteur» de la procédure.

Aujourd'hui, l'accélération de la procédure permettra de briser plus rapidement les personnes mises en cause.

La condamnation pénale peut aussi être utilisée pour obtenir une condamnation au civil.

On pourra donc accabler les personnes mises en cause, en associant à la condamnation pénale (inscrite au casier judiciaire), une condamnation au versement de dommages-intérêts.

La pénalisation des conflits sociaux a plusieurs conséquences:

- **elle permet de banaliser le conflit:** en traitant les infractions commises dans ce cadre comme des infractions de droit commun, elle ne considère ni l'objet poursuivi, ni les enjeux de la lutte, ni le rapport de forces;
- **elle permet, également, de considérer qu'il peut y avoir une délinquance sociale propre aux conflits du travail.**

Mais il n'ya pas de fatalité. L'accélération de la procédure peut entraîner deux conséquences contradictoires

- d'une part, elle peut être néfaste à un mouvement: en effet elle peut contribuer à le briser. L'utilisation du procès comme tribune pour populariser la lutte est d'ailleurs difficile, le procès intervenant trop rapidement;
- mais, d'autre part, une condamnation peut créer des «martyrs» et relancer un mouvement.

Il faut redire ici que l'utilisation par les patrons de l'action pénale demeure très dépendante de la capacité des travailleurs à créer un rapport de forces qui leur soit favorable. L'expérience montre que même lorsque les patrons veulent utiliser la loi anti-casseurs, une défense pied à pied fondée sur les faits tels qu'ils se sont déroulés dans l'entreprise et sur une mobilisation au moment du procès peut tenir en échec l'attaque patronale (6).

---

(6) Deux arrêts récents peuvent illustrer ce propos:

- la relaxe prononcée à l'égard de délégués poursuivis pour séquestration aux motifs «qu'il n'est nullement établi qu'à un moment quelconque les prévenus aient eu un rôle autre que celui de participants à une réunion tenue dans une salle exigüe, compte tenu du nombre d'ouvriers présents»... «qu'un doute sérieux subsiste sur l'existence même du délit» et «qu'aucune charge précise ne peut être imputée à l'un quelconque des prévenus» (CA Lyon 22 février 1980. Cass. crim. 28 janvier 1981).
- la relaxe des militants poursuivis pour avoir occupé les locaux du rectorat de Besançon aux motifs que l'autorité qui les avaient invités à quitter les lieux n'était pas habilitée à le faire (il s'agissait de la police et non du responsable administratif) et que des négociations étant entamées il fallait admettre que l'administration tolérait la présence des manifestants (Trib. Correct. de Besançon 10 septembre 1980, CA Besançon 5 mars 1981).

LES TEXTES APPLICABLES

1) Entraves à la circulation des trains

Art. 18-1 de la loi du 15 juillet 1845 modifiée:
Quiconque, en vue d'entraver ou de gêner la circulation des véhicules, aura placé sur la voie un objet faisant obstacle à leur passage ou aura employé un moyen quelconque pour gêner ou entraver leur circulation sera puni d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 1 000 F à 30 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

2) Séquestrations

Art. 341 du code pénal:
Ceux qui, sans ordre des autorités constituées et hors les cas où la loi ordonne de saisir des prévenus, auront arrêté, détenu ou séquestré des personnes quelconques, seront punis:
1) de la réclusion criminelle à perpétuité, si la détention ou séquestration a duré plus d'un mois;
2) de la réclusion criminelle à temps de dix à vingt ans, si la détention ou séquestration n'a pas duré plus d'un mois;
3) d'un emprisonnement de deux à cinq ans, s'ils ont rendu la liberté à la personne arrêtée, séquestrée ou détenue, avant le cinquième jour accompli depuis celui de l'arrestation, détention, ou séquestration;
4) d'un emprisonnement d'un mois à deux ans, s'ils ont rendu la liberté à cette personne avant l'expiration d'un délai de vingt quatre heures à compter de son arrestation, sa détention ou sa séquestration.

3) Détériorations, dégradations et destructions

Dégâts commis à l'occasion d'actions menées à force ouverte
Art. 314:
Lorsque, du fait d'une action concertée, menée à force ouverte par un groupe, des violences ou voies de fait auront été commises contre les personnes ou que des destructions ou dégradations auront été causées aux biens, les instigateurs et les organisateurs de cette action, ainsi que ceux qui y auront participé volontairement, seront punis, sans préjudice de l'application des peines plus fortes prévues par la loi, d'un emprisonnement de un à cinq ans. (...)

Dégâts graves
Art. 434:
Quiconque aura, volontairement, détruit ou détérioré un objet mobilier ou un bien immobilier appartenant à autrui, sera, sauf s'il s'agit de détériorations légères, puni d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 2 500 F à 50 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.
Lorsque la destruction ou la détérioration aura été commise avec effraction, l'emprisonnement sera d'un an à quatre ans et l'amende de 5 000 F à 100 000 F (...)

Destructions par incendie
Art. 435:
Quiconque aura volontairement détruit ou détérioré un objet mobilier ou un bien immobilier appartenant à autrui, par l'effet d'une substance explosive ou incendiaire, ou d'un incendie, ou de tout autre moyen de nature à créer un danger pour la sécurité des personnes, sera puni d'un emprisonnement de cinq ans à dix ans et d'une amende de 5 000 F à 200 000 F.
L'emprisonnement sera de dix à vingt ans si l'infraction a été préparée par une association de malfaiteurs. (...)

4) Coups et blessures

Art. 309:
Toute personne qui, volontairement, aura porté des coups ou commis des violences ou voies de fait ayant entraîné une maladie ou une incapacité totale de travail personnel pendant plus de huit jours sera punie d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 500 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.
Il en sera de même lorsque les faits auront entraîné une incapacité totale de travail personnel n'excédant pas huit jours et auront été commis avec l'une ou plusieurs des circonstances suivantes:
1) sur toute personne hors d'état de se protéger elle-même en raison de son état physique ou mental; (...)

5) Menaces

Art. 306:
Quiconque aura, par quelque moyen que ce soit, menacé d'une atteinte aux personnes non prévue par l'article 305, mais qualifiée délit, sera, dans le cas où la menace aura été faite avec ordre de remplir une condition, puni de six jours à trois mois d'emprisonnement, et d'une amende de 500 F à 8 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. (...)

6) Association de malfaiteurs

Art. 266:
Sera puni d'un emprisonnement d'un an à cinq ans et d'une amende de 5 000 F à 100 000 F quiconque aura participé à une association formée ou à une entente établie en vue de la préparation, concrétisée par un ou plusieurs faits matériels, d'un ou de plusieurs des délits suivants:

1) proxénétisme prévu par les articles 334, 334-1, et 335;

2) vol aggravé prévu par l'article 382, alinéas 1 et 2

3) destruction ou détérioration aggravée prévue par l'article 435;

4) extorsion prévue par l'article 400, alinéa 1.

textes et jurisprudences

T Secteur public.

On trouvera ci-dessous le texte de la loi 80-1056 du 23 décembre 1980 relative au travail à temps partiel dans la Fonction publique ainsi que les commentaires de l'UFFA-CFDT.

Lors des débats parlementaires l'UFFA-CFDT a attiré l'attention des parlementaires sur certains points qui lui paraissaient essentiels. Tout d'abord la nécessité de préciser dans la loi le droit et les modalités de retour au temps plein des travailleurs et travailleuses ayant obtenu le bénéfice du temps partiel. Cette précision est aujourd'hui incluse dans la loi.

De même le vote du Parlement a-t-il imposé le remplacement des personnels ayant demandé un temps partiel. L'UFFA-CFDT voyait en effet dans le remplacement une condition essentielle à la mise en œuvre de la loi pour l'ensemble des personnels du service, y compris les travailleurs et travailleuses bénéficiaires du temps partiel.

Si la loi a intégré certaines de nos exigences les sections syndicales n'en devront pas moins rester vigilantes pour faire respecter les principes posés dans la loi.

Loi du 23 décembre 1980 relative au travail à temps partiel dans la Fonction publique (J.O. du 26 décembre).

Notons tout d'abord que le travail à temps partiel a été, sous forme du seul mi-temps et dans des conditions très limitatives, introduit dans la Fonction publique dès 1970 par la loi 70 523 du 19 juin 1970 complétant l'article 34 du statut général relatif aux positions dans lesquelles peut être placé un fonctionnaire titulaire. Le mi-temps peut être autorisé pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans, soigner un enfant infirme notamment, mais en aucun cas pour simple convenance personnelle (1). Le décret 70 1271 du 23 décembre 1970, modifié par le décret 75 1229 du 23 décembre 1975, précise les modalités d'application du travail à mi-temps (2). Ces textes demeurent en vigueur.

D'autre part depuis 1978, quelques ministères avaient lancé des expériences -très limitées- de «mercredi libre» permettant, théoriquement à l'ensemble des travailleurs, pratiquement aux travailleuses pour l'essentiel, de ne pas travailler le mercredi afin d'assurer la garde des enfants.

Une politique plus dynamique en matière d'équipements collectifs pour la petite enfance, comme le revendique la CFDT, aurait certainement été une réponse mieux adaptée et plus égalitaire aux problèmes posés par la garde et l'occupation des enfants.

Toutes ces mesures prises le plus souvent par voie de simples circulaires, et sans aucune des garanties prévues par la loi faisant l'objet du présent commentaire, devraient aujourd'hui se conformer aux prescriptions légales.

Le pourcentage des personnels ayant demandé le bénéfice des dispositions relatives au mercredi libre est resté extrêmement limité.

Aucun texte législatif n'ouvrait donc la possibilité au fonctionnaire titulaire de moduler son temps de travail en fonction des arbitrages qu'il était en mesure d'opérer entre temps «disponible» et revenu.

Les objectifs de l'administration

En proposant un texte de loi sur le travail à temps partiel, compris entre le mi-temps et le temps complet le Gouvernement poursuivait un triple objectif:

- répondre à une demande des personnels, essentiellement des travailleuses, qui sont contraintes de chercher des solutions individuelles pour assurer dans des conditions moins pénibles la double charge d'un travail rémunéré et d'un travail familial, faute en particulier des équipements collectifs nécessaires.

(1) Sauf en ce qui concerne les enseignants du 2è degré depuis 1975 et les instituteurs depuis 1979.

(2) Voir code des personnels de l'Etat, publication UFFA-CFDT rubrique 51-3.

- **désamorcer par la même les luttes pour une réduction de la durée du travail.** Le Gouvernement répond aux revendications des travailleurs de la Fonction publique, dont certains font encore 44 heures 30 de travail par semaine, par l'instauration du travail à temps partiel avec diminution proportionnelle du salaire.
- enfin, et c'est sans aucun doute l'objectif le plus important pour le Pouvoir, **cette loi va permettre aux administrations d'offrir, sans augmenter le budget de la Fonction publique, des emplois pour assurer le remplacement des titulaires ayant obtenu le bénéfice du travail à temps partiel.** C'est le moyen de ne pas créer les nouveaux emplois que revendique la CFDT pour un bon fonctionnement des services publics.

Tel est le contenu de l'annonce de la création de 50 000 emplois dans la Fonction publique qui ne seront en fait qu'un contingent de services partiels affectés à des personnels sous statut précaire (le Gouvernement estime en effet à 50 000 le nombre total d'emplois dégagés par le temps partiel).

Champ d'application de la loi (article 1)

Le conseil des ministres du 4 juillet 1979 annonçait que «l'orientation en faveur du travail à temps partiel et des horaires variables se traduira dans la Fonction publique par la préparation d'un projet de loi permettant d'instituer à titre expérimental et dans certaines administrations, pour une période de deux ans un régime de travail à temps partiel. Une première expérience sera entreprise par l'administration des Postes et Télécommunications dans trois régions: Ile de France, Picardie et Auvergne».

L'article 1er de la loi reprend bien cette orientation puisqu'il pose le principe de l'expérimentation pour deux années à compter de la promulgation de la loi, soit jusqu'à fin 1982, du travail à temps partiel.

Les administrations ou services concernés par l'application de ce texte seront déterminés par voie réglementaire et des décrets d'application seront pris après avis des différents comités techniques (CTP) concernés.

Le champ d'application initialement assez restreint s'avère aujourd'hui assez large si l'on en juge par le nombre de CTP saisis de propositions de textes, environ 80 % de la Fonction publique.

Personnels concernés, conditions et modalités d'attribution (article 2, alinéas 1 et 2)

Seuls les fonctionnaires titulaires en position régulière d'activité ou de détachement au sens de l'article 34 du statut général peuvent demander le bénéfice du temps partiel.

Le temps partiel est comme tout droit dans la Fonction publique soumis à la réserve des nécessités du service.

C'est dire que la demande peut être rejetée par l'autorité hiérarchique si celle-ci considère qu'un trouble excessif serait apporté au fonctionnement du service par l'octroi du temps partiel demandé.

Le ou la fonctionnaire dispose alors d'un recours auprès de la commission administrative paritaire compétente dont les modalités seront sans doute précisées par les décrets d'application. Il va sans dire que le recours au juge administratif pour un contrôle de l'utilisation par l'administration de la notion des besoins du service demeure également ouvert.

Le temps partiel au sens de la loi est celui compris entre le mi-temps et le temps plein. Différentes formules sont donc possibles pour aller de 50 à 100 % (3).

Les autorisations de travailler à temps partiel sont accordées pour des périodes d'un an renouvelable.

Rémunération, carrière, pension (articles 3, 4, 5, 6)

Rémunération

Les expériences menées ces dernières années avaient donné lieu, selon les administrations, à des règles différentes en matière de diminution de traitement.

Dans le cas du mi-temps (article 4 du décret 70 1271) la règle du prorata-temporis était toujours appliquée. Dans d'autres cas et selon les administrations la retenue effectuée était celle du 1/30ème par mercredi non travaillé.

La loi sur le travail à temps partiel va unifier les façons de procéder. Elle reprend la règle du prorata-temporis. La retenue de salaire sera donc directement proportionnelle à la réduction du temps de travail.

Par salaire il faut entendre le traitement proprement dit, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités de toutes natures liées soit au grade et à l'échelon, soit à l'emploi.

- **Les primes de transport** et les indemnités pour frais de déplacement seront perçues au taux plein.
- **Le supplément familial** de traitement subit un abattement mais l'allocation versée à ce titre ne peut être inférieure au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein.

L'UFFA-CFDT a vivement protesté contre l'abattement subi par le supplément familial de traitement.

S'il est, en effet, une allocation qui ne devait pas être touchée, c'est bien cette partie du traitement qui est, en fait, une mesure sociale attachée à la présence d'enfants dans les familles de fonctionnaires et non un supplément familial du salaire lié à la durée du travail.

Sur ce point et malgré les amendements proposés par les parlementaires, le Gouvernement n'a pas cédé.

Avancement

Pour la détermination des droits à l'avancement, à la formation ou la promotion, le travail à temps partiel est assimilé au travail à temps plein.

Pension

En matière de pension la loi prévoit que le décompte des annuités ouvrant droit à pension sera calculé compte non tenu du travail à temps partiel. Cependant la liquidation de la pension sera, elle, calculée compte tenu de la durée hebdomadaire de service effectivement accomplie par rapport aux obligations de service réglementairement fixées pour les agents de même grade du service travaillant à temps plein.

(3) Cependant les décrets d'application actuellement soumis aux CTP ne prévoient qu'un temps partiel à 80 % (une journée en moins) ou à 90 % (une demie-journée en moins). D'autres propositions devraient à notre sens être faites pour une application complète de la loi. Mais ces propositions sont significatives de la volonté du pouvoir d'instituer de fait le mercredi chômé et non payé pour les femmes.

L'UFFA-CFDT avait appelé l'attention des parlementaires sur le fait que l'horaire réglementaire, n'ayant pas évolué en même temps que les acquis sur la réduction de la durée du travail, n'était pas, bien souvent, l'horaire réel des personnels et avait demandé que la base de référence pour la liquidation de la pension soit l'horaire réel de l'ensemble du service. Les amendements repris par certains parlementaires ont été rejetés. Il faut donc appeler l'attention des personnels susceptibles de demander à travailler à temps partiel sur les conséquences de cette demande sur la retraite.

Enfin pour la liquidation de la pension, les émoluments de base des personnels accomplissant un service à temps partiel sont ceux auxquels ils pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à temps plein.

Réintégration

La réintégration à l'issue de la période d'autorisation de travail à temps partiel est de plein droit. Elle peut intervenir sur demande de l'intéressé(e) pour motif grave avant l'expiration de la période d'autorisation. Il s'agit d'une réintégration dans la fonction ou à défaut dans des fonctions analogues. Cette réintégration devrait se faire, selon nous, dans l'emploi initialement occupé à temps partiel.

Les cas de réintégration dans des fonctions analogues devraient rester très marginaux et en tout état de cause la demande de travail à temps partiel ne saurait être l'occasion de mutations arbitraires.

Le Gouvernement ne souhaitait même pas voir figurer dans le texte ce droit à réintégration, indiquant que cela allait de soi. L'amendement proposé par le Sénat et précisé par l'Assemblée Nationale a toutefois été adopté ce qui garantit davantage les droits des personnels, sous les réserves précisées plus haut.

Remplacement

La façon dont aujourd'hui le Gouvernement traite le remplacement des personnels absents (maladie, congé d'éducation ouvrière, autorisation d'absence syndicale) laissait craindre qu'aucune disposition ne soit prise pour assurer le remplacement du temps de travail non effectué du fait des autorisations de temps partiel.

L'UFFA-CFDT avait attiré l'attention des parlementaires sur ce point important de la mise en application de la loi pour l'ensemble des personnels du service et le ou la travailleur(se) bénéficiaire du temps partiel.

La loi prévoit que l'autorité ayant accordé le temps partiel doit dans les deux mois suivants prendre une décision afin d'assurer le remplacement partiel.

Trois formules sont actuellement envisagées par l'administration:

- le remplacement en heures supplémentaires;
- le recrutement de personnels non titulaires;
- la création de quelques postes budgétaires d'emplois définitifs de titulaires.

Les fédérations de l'UFFA qui se sont toujours battues pour la titularisation des non titulaires continueront à revendiquer dans cette hypothèse de remplacement comme dans les autres la création d'emplois budgétaires pour assurer les remplacements, emplois sur lesquels devront être affectés des titulaires. Les conditions de ces affectations devant être négociées par les administrations.

Il va sans dire que la vigilance des sections syndicales sera nécessaire pour s'assurer que les remplacements sont effectués et qu'ils le sont au mieux des intérêts de l'ensemble des personnels.

Collectivités locales (article 9)

Les organes délibérants des collectivités locales ou de leurs établissements publics peuvent décider, toujours jusqu'en 1982 d'instituer des expériences de travail à temps partiel pour les titulaires occupés à temps complet.

Les dispositions de la loi leur sont applicables.

Les mêmes dispositions prévalent pour les personnels de la commune et du département de Paris.

Si le droit au travail à temps partiel peut être considéré comme un droit fondamental de chaque travailleur et travailleuse, encore faudrait-il que des conditions plus égalitaires notamment en terme de revenus permettent l'exercice d'un arbitrage réel entre temps disponible et salaire.

En réalité ce droit au travail à temps partiel est détourné de son objet. En aucun cas il ne saurait être la

vraie réponse ni au chômage, ni aux aspirations à la réduction de la durée du travail et pas davantage aux problèmes posés par la garde des enfants.

Les luttes et les acquis sur ces trois terrains permettront que le travail à temps partiel retrouve sa juste place, celui d'un choix temporaire pour des raisons de convenance personnelle dont les hommes et les femmes pourront bénéficier dans des conditions égalitaires.

Loi n°80-1056 du 23 décembre 1980 relative au travail à temps partiel dans la fonction publique.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er - *Pour une durée de deux ans à compter de la publication de la présente loi, sont instituées dans les administrations ou services déterminés par décrets, pris après avis des comités techniques paritaires concernés, des expériences de travail à temps partiel.*

Art. 2 - *Les fonctionnaires qui, dans les administrations ou services concernés par les expériences, occupent en position d'activité ou de détachement un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat, peuvent, sur leur demande, être autorisés, sous réserve des besoins de service, à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. En cas de refus opposé par l'administration, les intéressés peuvent saisir la commission administrative paritaire compétente.*
Les autorisations sont accordées pour des périodes qui ne peuvent être supérieures à un an, renouvelables. A l'issue de ces périodes, les intéressés sont réintégrés de plein droit dans leurs fonctions ou, à défaut dans des fonctions analogues à temps plein, et dans les droits correspondants. Ils peuvent, pour un motif grave, demander à reprendre un service à temps plein avant l'expiration de leur autorisation.
Il est pourvu au remplacement du temps de travail perdu pour le service du fait des autorisations mentionnées à l'alinéa précédent. Les dispositions prises à cette fin doivent être adoptées par une décision de l'autorité ayant délivré l'autorisation de service à temps partiel dans les deux mois suivant cette autorisation.

Art. 3 - *Les fonctionnaires ainsi autorisés à accomplir un service à temps partiel sont exclus du bénéfice des alinéas 2 et 3 de l'article 3, ainsi que des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les services à temps partiel étant considérés comme emplois pour l'application des règles posées au titre II dudit décret.*

Art. 4 - *Par dérogation aux dispositions des articles L. 5 et L. 11 du code des pensions civiles et militaires de retraite, la période pendant laquelle les intéressés ont été autorisés à accomplir un service à temps partiel dans les conditions prévues par la présente loi est comptée pour la totalité de sa durée dans la constitution du droit à pension et, dans la liquidation de la pension, pour la fraction de sa durée égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.*

Art. 5 - *Pour l'application de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les émoluments de base des personnels qui accomplissent un service à temps partiel sont ceux auxquels les intéressés pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à temps plein.*

Art. 6 - *Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Par dérogation aux dispositions de l'article 4 de la loi de finances n°61-825 du 29 juillet 1961, cette fraction est déterminée par le rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.*
Par dérogation aux dispositions prévues à l'alinéa précédent, les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent au taux plein la prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement; le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein.
Pour la détermination des droits à avancement, à formation ou à promotion, le travail à temps partiel est assimilé au travail à temps plein.

Art. 7 - *Les familles dont les enfants bénéficient de la priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés conservent cette priorité au cas où les parents exercent leur activité dans le cadre d'une expérience de travail à temps partiel.*

Art. 8 - *Les modalités d'application de la présente loi sont déterminées par des décrets qui, selon les personnels qu'ils visent, sont pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique ou du comité technique paritaire de l'administration concernée.*

Art. 9 - *Pour une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les organes délibérants des collectivités locales ou de leurs établissements publics peuvent décider d'instituer des expériences de travail à temps partiel pour les agents titulaires occupant un emploi à temps complet dans ces collectivités ou établissements.*
Les dispositions de la présente loi leur sont applicables.
Un décret précisera les conditions d'application des alinéas précédents quant aux régimes de retraite et de sécurité sociale des agents intéressés.
Les dispositions du présent article sont applicables aux personnels de la commune et du département de Paris en vertu des délibérations du Conseil de Paris, agissant comme conseil municipal ou comme conseil général et dans des conditions définies par ces délibérations.
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.
Fait à Paris, le 23 décembre 1980.

J Emploi

Lorsque le 27 décembre 1973 le travail à temps partiel fait son entrée dans le code du travail, c'est dans le cadre d'une loi destinée à améliorer les conditions de travail.

Tout autre est l'objectif de la loi du 28 janvier 1981 qui se propose de développer fortement le temps partiel pour assouplir la gestion de la main d'œuvre dans les entreprises en période de crise.

Les motivations tirées du désir croissant des femmes d'occuper des emplois de ce type ne pourraient être prises au sérieux qu'en présence de dispositions de la loi qui garantiraient leur liberté de choix et les feraient bénéficier d'un statut non discriminatoire.

Nous sommes loin du compte et la loi garantit mieux en fait la liberté et les intérêts patronaux que ceux des salariés.

Loi n° 81-64 du 28 janvier 1981 relative au travail à temps partiel (JO du 29 janvier)

1 - LA MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL

La loi (article L. 212-4-2 alinéa 1) ne reconnait pas un droit aux travailleur(euse)s d'obtenir quand ils le désirent un emploi à temps partiel. Elle instaure un régime de totale liberté pour l'employeur qui peut:

- ne pas créer d'emplois à temps partiel
- créer les emplois à temps partiel qu'il veut sans limitation en volume par rapport aux emplois à temps plein
- transformer des emplois à temps plein en emplois à temps partiel
- fixer librement le nombre d'heures de travail auquel correspondront les emplois, sous la seule réserve que la durée du travail reste inférieure à la durée du travail normale de l'établissement et à la durée légale du travail (40 heures par semaine).

La loi n'instaure que deux obligations susceptibles de tempérer un tant soit peu le pouvoir du chef d'entreprise.

● D'une part l'employeur est tenu de proposer le travail à temps partiel qu'il a décidé d'instaurer aux salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui demandent à en bénéficier avant de l'offrir aux demandeurs d'emploi.

Cette disposition est à rapprocher de l'article L. 212-4-5 qui donne à ces salariés une priorité pour l'affectation dans les emplois à temps partiel de même catégorie professionnelle.

L'employeur n'est donc pas seulement tenu de proposer ces emplois à ses salariés, il doit les leur attribuer effectivement s'ils sont intéressés.

● D'autre part l'introduction du temps partiel ne peut se réaliser qu'après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La prise d'avis, selon la jurisprudence, doit être préalable à la décision de l'employeur. Elle suppose que le comité ou les délégués du personnel disposent des éléments d'information suffisants pour pouvoir se prononcer et qu'un réel débat ait lieu. Ce sont donc tous les éléments du projet patronal qui doivent être révélés (1).

2 - LE STATUT DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

a) Le contrat de travail

Ce contrat doit être écrit (article L. 212-4-3). La loi ne précise toutefois pas les conséquences juridiques de l'absence d'écrit.

Il importe donc de faire valoir, dans une telle hypothèse, que le contrat est réputé conclu pour la durée normale du travail de l'établissement ou de l'entreprise (2).

b) Durée du travail (L. 212-4-3)

On a vu que l'employeur est libre de fixer le nombre d'heures de travail qu'il veut, du moment que la durée hebdomadaire du travail à temps partiel reste inférieure à 40 heures (ou à la durée hebdomadaire normale du travail de l'établissement ou de l'atelier).

Cependant cette durée hebdomadaire du travail et son mode de répartition doivent être précisés dans le contrat écrit.

Il en est de même des limites dans lesquelles **des heures complémentaires** effectuées en sus de la durée du travail fixée au contrat peuvent être réalisées sans avoir toutefois pour effet de faire travailler le(la) salarié(e) à temps partiel plus de 40 heures par semaine.

Au delà des limites prévues d'un commun accord, l'employeur ne peut ni imposer d'autres heures complémentaires ni sanctionner la travailleuse ou le travailleur qui s'y refuserait.

(1) Il s'agit là d'une régression par rapport au texte antérieur qui prévoyait un accord du comité d'entreprise ou à défaut une décision de l'inspecteur du travail.

(2) Une telle interprétation peut être tirée de l'importance particulière des clauses écrites que la loi rend obligatoire et qu'il n'est pas possible de présumer (durée du travail, répartition des heures de travail, heures complémentaires, etc...). Rappelons par exemple que le contrat à durée déterminée non écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cet ensemble de dispositions appelle quelques remarques en forme d'exigences à faire respecter.

Nous sommes ici au cœur du conflit entre la logique patronale qui cherche à aménager l'horaire de travail à temps partiel en fonction des seuls intérêts de la production (fluctuations d'activités journalières, hebdomadaires, mensuelles ou annuelles) et la logique des travailleuse(eur)s qui cherchent à travers des horaires réduits à concilier leur activité de travail avec les contraintes ou les besoins de leur vie hors-travail.

Il importe donc que les syndicats, les sections et les comités d'entreprise agissent au besoin par voie d'accords collectifs comme la loi les y invite, pour garantir les droits des salariée(é)s.

Il faut non seulement veiller au respect des exigences légales mais les organiser de façon détaillée. Le contrat écrit devrait par exemple:

- faire mention explicite des horaires de travail
- faire mention des jours de travail
- fixer un délai de prévenance suffisant en cas d'utilisation des heures complémentaires
- prévoir expressément en cas de modification des prévisions initiales la conclusion d'avenants écrits.

D'autre part les employeurs peuvent prendre prétexte du temps partiel pour se libérer des contraintes résultant des décrets d'application de la loi des 40 heures.

Leur raisonnement reposera sur l'idée que ces décrets ne s'imposent qu'à l'égard des salariés soumis aux 40 heures. Ils cherchent par exemple à faire travailler les salariés à temps partiel d'autre jours que les salariés à temps plein et à échapper ainsi à l'interdiction du travail par roulement. Ils seront tentés de faire travailler ces mêmes salariés avant les salariés à temps plein ou de les faire finir après, échappant ainsi aux limitations de l'amplitude individuelle ou collective de la journée de travail.

Un tel raisonnement ne saurait prospérer. Nous devons faire valoir que les décrets d'application de la loi de 1936 sont des mesures générales d'organisation de la durée du travail ayant pour finalité de donner une cohésion ou une cohérence aux collectifs de travail.

Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être aménagé à **l'intérieur** du dispositif collectif de la durée du travail de l'entreprise tel qu'il résulte des décrets d'application de la loi des 40 heures.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a d'ailleurs jugé que l'interdiction du travail du dimanche s'applique indistinctement à l'égard de tous les travailleurs de l'entreprise fussent-ils occupés à temps partiel (ou en «extra») (3).

c) Salaire

L'article L. 212-4-3 (3è alinéa) fixe le principe de l'égalité de salaires des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein, à qualification égale et emploi équivalent, en proportion de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Ce principe de non discrimination est très important. La liberté dont disposent à présent les patrons pour créer ou aménager des emplois à temps partiel ne doit pas s'accompagner d'une recherche de réduction des coûts salariaux.

Il faut donc veiller à ce que l'employeur qui est juge des qualifications en l'absence de précisions suffisantes dans les conventions collectives ne déprécie pas systématiquement l'emploi des salarié(e)s à temps partiel.

D'autre part la notion d'emploi équivalent doit être interprétée dans son sens le plus large. Les patrons s'y entendent en effet pour introduire des nuances ou caractéristiques particulières qui rendent difficiles les comparaisons d'emploi. Ils chercheront à assimiler la notion d'emplois équivalents à celle d'emplois identiques.

d) Droits légaux et conventionnels

L'article L. 212-3-2 2è alinéa pose le principe de l'égalité de traitement des salarié(e)s à temps partiel et des salarié(e)s à temps plein au regard des droits qu'ils tirent de la loi ou des conventions collectives.

Lorsque ces droits sont liés à l'ancienneté (4è alinéa du même article) il est prévu que celle-ci est décomptée pour les temps partiels comme s'ils étaient occupés à plein temps.

Tout ceci veut dire en clair qu'aucun droit légal ou conventionnel ne peut être refusé aux travailleurs ou travailleuses à temps partiel parce qu'ils sont à temps partiel. Il y a égalité au regard des conditions d'ouverture des droits avec les autres salarié(e)s.

Il en sera ainsi par exemple du droit aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés, aux primes d'ancienneté, 13è mois, etc...

La seule différence résidera dans le mode de rétribution de ces droits qui se fera:

- soit sur la base d'un salaire inférieur par nature à un salaire plein temps (cas des primes)
- soit sur la base du nombre d'heures qui auraient été effectivement accomplies si la (le) salariée(é) à temps partiel avait continué à travailler (cas des congés et jours fériés), c'est à dire sur la base d'un nombre d'heures qui pourra être inférieur à un temps plein.

Ceci étant des difficultés ne manqueront pas de surgir qui nécessiteront une adaptation du principe d'égalité de traitement par voie conventionnelle ou par la voie des décrets d'application de la loi (4).

e) Priorité d'emploi à temps plein

On a vu que les emplois à temps partiel doivent être d'abord proposés et attribués aux salariés de l'entreprise qui sont intéressés:

La loi prévoit en outre (L. 212-4-5) que les travailleuse(eur)s à temps partiel bénéficient d'une priorité pour un passage ou un retour au temps plein lorsqu'un emploi de ce type, et de même catégorie, se dégage ou se crée.

L'application effective d'un tel droit, fondamental pour créer la liberté du choix du mode d'emploi désiré, se heurtera sans nul doute à l'opposition résolue des patrons, notamment dans les PME du fait de l'absence d'organisations syndicales.

Les référés prud'homaux pourront être utilement saisis pour faire respecter ce droit.

---

(3) Cass. crim. 24 mai 1976 B. 1976 n°177 p. 451

(4) Quel sera par exemple le droit au 13ème mois des travailleuses(rs) à temps partiel qui ne travaillent pas régulièrement tous les mois, alors que la convention collective conditionne son versement à la présence continue sur l'année ou à la présence fin décembre ?
Que devient le droit aux jours fériés pour les travailleuses(rs) à temps partiel qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine face à l'obligation d'être présent la veille et le lendemain du jour férié pour pouvoir en bénéficier ?

f) Participation à l'élection des institutions représentatives du personnel

La loi étant muette sur ce point, les travailleurs à temps partiel restent électeurs dans l'entreprise ou les entreprises où ils travaillent régulièrement, aux mêmes conditions que les travailleurs à temps plein. Cela résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation (5).

Par contre la loi (article 3) introduit une restriction dans leur droit d'éligibilité. Les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une d'entre elles qu'ils doivent choisir. La fraude est sanctionné par la déchéance des droits à électorat et éligibilité pendant une période de un an à deux ans.

Toutefois le principe d'égalité de traitement prévu par l'article L. 212-4-2 (2è alinéa) permet de conclure qu'au regard de l'exercice de leurs attributions les travailleurs à temps partiel élus ou désignés comme délégués bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à temps plein. En particulier, sous réserve d'intervention d'un décret d'application restrictif leur crédit d'heures ne doit pas être diminué au prorata de leur temps de travail. La Cour de cassation a d'ailleurs admis que les délégués travaillant à temps plein ne peuvent voir leurs heures de délégation réduites en cas de mois incomplet (pour cause de congés par exemple) (6).

C'est le critère de l'efficacité de l'exercice du mandat qui doit prévaloir.

Dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel ceux-ci devront s'attacher à contrôler les mouvements du personnel (7).

Enfin pour les salariés qui du fait de ces dispositions alternent emplois à temps plein et emplois à temps partiel, l'article L. 212-4-2 dernier alinéa prévoir que leurs indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre formule depuis leur entrée dans l'entreprise.

3 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET SEUIL D'EFFECTIF

L'article L. 212-4-4 règle la question de l'incidence du travail à temps partiel sur les obligations des entreprises liées à une condition d'effectif. Pour ne pas gêner les patrons dans leur volonté d'étendre le travail à temps partiel et pour leur permettre ce faisant d'échapper aux obligations résultant de l'atteinte de certains seuils d'effectifs (formation continue, congé parental, repos compensateur en cas d'heures supplémentaires... etc...), la loi a prévu qu'un décret en Conseil d'Etat déterminerait dans quelles conditions les travailleurs à temps partiel rentreraient en compte pour le calcul des effectifs.

La loi règle déjà le sort du calcul des effectifs pour les dispositions relatives à la mise en place ou au fonctionnement des institutions de représentation du personnel, et à l'exercice des droits syndicaux.

Elle fait des travailleurs à temps plein des sous-salariés puisque chacun de ces travailleurs ne compte pas pour une unité d'effectif.

Elle permet au patron de divisier la masse totale des horaires inscrits dans les contrats de travail à temps partiel par la durée légale du travail (ou la durée normale de l'entreprise si celle-ci est inférieure à 40 heures).

Ainsi 5 travailleurs à 20 heures et 5 travailleurs à 30 heures ne compteront pas pour 10 mais pour:

$5 \times 20 = 100$ h + $5 \times 30 = 150$ h

soit 250 h = 6 travailleurs
40

Le conseil constitutionnel, qui a été amené à se prononcer sur la constitutionnalité d'une telle disposition au regard du principe d'égalité des citoyens devant la loi, a estimé que «le principe d'égalité impose seulement qu'à des situations semblables soient appliquées les mêmes règles et qu'il n'interdit pas qu'à des situations non semblables soient appliquées des règles différentes» (8).

Cette prise de position pèche par son total formalisme car si l'on raisonne comme il se doit à partir de la finalité des institutions de représentation du personnel ou de l'exercice des droits syndicaux, on voit mal comment ces institutions ou ces droits ne sont pas autant sinon plus nécessaires aux travailleurs à temps partiel qu'aux travailleurs à temps plein.

Loi n°81-64 du 28 janvier 1981
relative au travail à temps partiel

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er - *Au chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, les termes : «Section première - par. 1er - Dispositions générales» sont remplacées par la mention «Section première - Dispositions générales».*
Les mots «par. 2 - Aménagement du temps de travail» sont remplacés par les termes «Section II - Aménagement du temps de travail», et «par.1 - Horaires individualisés».
Après l'article L. 212-4-1, est ajoutée la mention : «par. 2 - Travail à temps partiel».
Les sections II, III et IV du même chapitre deviennent les sections III, IV et V.

Art. 2 - *Les articles L. 212-4-2 à L. 212-4-4 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes:*

«Art. L. 212-4-2 - *Des horaires de travail à temps partiel inférieurs à la durée normale du travail dans l'établissement ou l'atelier et à la durée légale du travail peuvent être pratiqués, après avis, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. Ils sont proposés aux salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui demandent à en bénéficier, avant d'être offerts aux demandeurs d'emploi.*
«Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi et les conventions collectives

(5) Voir par exemple Cass. soc. 19 juillet 1979 Bul n°652 p. 478 à propos des «extras» ou Cass. soc. 6 juillet 1978 Bull n° 574 à propos des femmes de ménage p. 429.

(6) Cass. crim. 14 février 1978 Plessis B. 1978 n°58 p. 141 Action Juridique CFDT n°3 B. p. 19.

(7) Les délégués du personnel peuvent en effet consulter le registre d'entrée du personnel (R. 321-5). Les comités d'entreprise sont consultés régulièrement sur les conditions d'emploi dans l'entreprise (L. 432-4). Ils pourraient favoriser l'instauration d'une procédure d'information systématique du personnel quand des emplois à temps plein ou à temps partiel sont libérés ou créés.

aux salariés occupés à temps complet, sous réserve d'adaptation éventuellement prévue par un accord collectif en ce qui concerne les droits conventionnels.
«Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.
«Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.
«L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

«Art. L. 212-4-3 - *Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit; il mentionne, notamment, la durée hebdomadaire du travail, les conditions dans lesquelles sa répartition est établie ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail régulier prévu par le contrat et dans le cadre éventuellement déterminé par un accord collectif. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.*
«La durée totale de travail des salariés à temps partiel, heures complémentaires comprises, ne peut excéder la durée légale du travail ni la durée normale du travail dans l'établissement ou l'atelier.
«Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les mesures d'application des articles L. 212-4-1 à L. 212-4-3.

«Art. L. 212-4-4 - *Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés. En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, l'effectif des salariés est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans les contrats de travail des salariés de l'entreprise par la durée légale du travail ou la durée normale si celle-ci lui est inférieure.*

«Art. L. 212-4-5 - *Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle».*

Art. 3 - *Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.*
En cas de fraude constatée par le juge, le salarié peut être privé de ses droits à l'électorat et à l'éligibilité pendant un an au moins et deux ans au plus.

Art. 4 - *Le décret en Conseil d'Etat visé à l'article L. 212-4-4 du code du travail détermine également les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations légales relatives au versement transport créé par la loi n°71-559 du 12 juillet 1971, modifiée par les lois n°73-640 du 11 juillet 1973 et n°75-580 du 5 juillet 1975, à la participation des employeurs à l'effort de construction prévue par l'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation, ainsi qu'à la périodicité de versement des cotisations de sécurité sociale.*

Art. 5 - *Pour le calcul de leurs cotisations de sécurité sociale, les employeurs de salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, bénéficient d'un abattement d'assiette destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues, pour une durée de travail identique, au titre de ce même salarié s'il travaillait à temps complet.*
Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Art. 6 - *A chaque échéance de versement des cotisations patronales, l'employeur procède, à titre provisionnel et sous réserve de régularisation en fin d'exercice, à l'abattement d'assiette mentionné à l'article 5 ci-dessus.*
L'abattement d'assiette prévu par l'article 5 de la présente loi ne peut être maintenu au bénéfice des employeurs, pour ceux de leurs salariés qui auront accompli au-delà de la durée fixée par le contrat de travail définie au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, un nombre d'heures complémentaires tel que la durée hebdomadaire effective accomplie par ces salariés est égale à la durée normale du travail dans l'établissement.
Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture fixe les conditions d'application du présent article.

Art. 7 - *Les dispositions des articles 5 et 6 ci-dessus ne sont pas applicables :*
1 - aux salariés ou assimilés dont l'emploi donne lieu à des taux, assiettes ou montants spécifiques de cotisations, en application des articles L. 121 du code la sécurité sociale et 13, alinéa 15, de l'ordonnance n°67-706 du 21 août 1967;
2 - aux salariés ou assimilés dont l'emploi régulier et simultané par plusieurs employeurs entraîne, quant au calcul des cotisations, un fractionnement entre lesdits employeurs du plafond fixé pour l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels intérimaires des entreprises de travail temporaire ni aux salariés concernés par des mesures de réduction d'horaire ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.

Art. 8 - *L'article 19 de la loi n°73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail est abrogé.*

Art. 9 - *Les décrets pris en Conseil d'Etat pour l'application de la présente loi seront publiés dans un délai de six mois à compter de sa date de promulgation.*
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

prud'hommes

R Licenciement

La réintégration au retour du service militaire

Les décisions publiées ci-dessous illustrent une nouvelle hypothèse d'utilisation du référé prud'homal.

Il s'agit de la possibilité pour la formation de référé de mettre un terme au trouble manifestement illicite que constitue le refus d'un employeur de reprendre à son service un jeune travailleur à son retour du service militaire en ordonnant la réintégration de celui-ci dans son emploi.

L'article L. 122-18 du code du travail précise en effet que le jeune travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

En août 1980 un jeune travailleur, Michel Bouvet, de retour du service militaire, demande dans les formes et les délais prévus par la loi (1), la réintégration dans son emploi à la société Alsetex, entreprise de caoutchouc, située à Précigné dans la Sarthe.

Après avoir laissé entendre à l'intéressé qu'il reprendrait sa place dans l'entreprise, la direction lui notifie au mois de septembre son refus de le réintégrer, tout en se déclarant prête à étudier une formule de transaction qui pourrait consister à lui verser le montant des indemnités de préavis et de licenciement.

M. Bouvet, appuyé par son syndicat CFDT, saisit alors le conseil de prud'hommes du Mans, dans sa formation de référé, d'une demande de réintégration dans son emploi. L'inspecteur du travail dresse procès-verbal pour infraction à l'article L. 122-18.

1. L'argumentation patronale

Devant la formation de référé, l'employeur conclut au rejet de la demande de notre camarade pour les motifs suivants:

- le poste qu'il occupait a été supprimé

- la réintégration ne peut être ordonnée car le départ au service militaire constitue une rupture du contrat de travail. A supposer même que le poste n'ait pas été supprimé, le refus de réintégration ne peut s'analyser qu'en un licenciement sans motif légitime ouvrant droit à des dommages-intérêts, sans que la réintégration puisse être imposée à l'employeur.

De plus le patron soutenait que puisqu'un procès-verbal avait été dressé par l'inspecteur du travail le conseil de prud'hommes devait surseoir à statuer jusqu'à ce que la juridiction pénale se soit prononcée.

2. L'argumentation syndicale

On la trouvera intégralement dans les conclusions publiées ci-dessous établies par le défenseur syndical. Elles détaillent bien la situation de fait et démontrent que l'emploi de notre camarade subsiste.

a) Le poste n'a pas été supprimé

Un travailleur a été embauché pour une durée déterminée au moment du départ au service militaire et son contrat a été renouvelé à un moment où Michel Bouvet avait déjà présenté sa demande de réintégration. L'argument de la direction selon lequel l'emploi de notre camarade aurait été supprimé n'est donc pas fondé.

---

(1) Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur (art. L. 122-18).
La notification par le salarié à son employeur de son intention de reprendre son emploi après sa libération du service national est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. R. 122-7).

b) La réintégration peut être ordonnée en référé

Sous le sous-titre «la compétence du référé», les conclusions font référence à une décision de la cour d'appel de Paris admettant la réintégration en pareilles circonstances.

Il aurait été souhaitable que, sur ce problème, les conclusions soulignent bien qu'en refusant de réintégrer notre camarade, la direction d'Alsetex agissait en violation flagrante des dispositions de l'article L. 122-18 qui prévoit que le jeune travailleur doit être réintégré dès lors que son poste n'a pas été supprimé, ce qui était le cas en l'espèce.

On se trouvait donc bien en présence «d'un trouble manifestement illicite». En application de l'article R. 516-31 la formation de référé était compétente pour ordonner une mesure de «remise en l'état», c'est-à-dire la réintégration, afin de faire cesser ce trouble (2).

Le conseil, saisi en référé, statue de façon provisoire en application de l'article R. 516-31. Il n'y avait donc pas lieu de discuter du point de savoir quelle décision il pourrait prendre, éventuellement, s'il était saisi sur le fond (maintien de l'injonction de réintégrer ou condamnation à dommages-intérêts) en cas de persistance du refus de la direction de redonner son emploi à notre camarade.

A noter enfin qu'il n'y avait pas lieu pour le conseil de surseoir à statuer comme le lui demandait l'employeur. Une telle décision ne s'impose que lorsque l'action devant la juridiction répressive est effectivement mise en œuvre (3). Un simple procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail dont on ignorait en l'espèce s'il était parvenu au parquet, n'a pas pour effet d'entraîner une telle mise en œuvre.

CONCLUSIONS

POUR: Monsieur Bouvet Michel né le 23-08-1959 à Sablé, de nationalité française, domicilié 26, rue de l'Ile 72300 Sablé.

CONTRE: Société Alsetex, Usine de Malpaire 72410 Précigné.

PLAISE AU CONSEIL

LES FAITS

- Bouvet Michel a été embauché le 2 novembre 1976 avec un contrat à durée déterminée d'un an en qualité d'OS fabrication.
- Bouvet étant titulaire d'un CAP de plomberie chauffagiste a été muté à l'atelier entretien en mars 1977.
- Son contrat a été renouvelé le 2 novembre 1977 pour un an puis transformé le 2 novembre 1978 en contrat à durée indéterminée.
- Ce contrat s'est poursuivi jusqu'au 26 juillet 1979, date du départ en congés annuels de la SAE Alsetex, ce contrat se trouvant rompu du fait du départ de Bouvet le 6 août 1979 pour accomplir son service national.
- Avant son départ du 26 juillet 1979, Bouvet avait été élu membre titulaire du comité d'entreprise le 27 juin 1979 et membre suppléant des délégués du personnel le 27 juin 1979 (PV joints).
- Fin mai 80, Michel Bouvet profite d'une permission pour rencontrer M. Liger (cadre responsable du service entretien) et lui demander s'il pourra travailler pendant les congés. Il a déjà assuré ce service les années précédentes.
- La réponse est positive. M. Liger envoie Michel Bouvet voit M. Haimonnet (contre-maître de l'entretien) pour prendre date. M. Haimonnet propose à Bouvet de commencer à travailler le 11 août à 7 h 30. La rencontre avec M. Haimonnet a eu lieu courant juin.
- Le 30 juin M. Deniau prévient le père de Michel Bouvet qu'il vient d'envoyer une lettre à son fils lui disant qu'il ne pouvait le reprendre, la charge de travail de l'entretien étant insuffisante.
- Le 30 juin 1980, la SAE Alsetex adresse à Bouvet la lettre l'informant: «que la charge actuelle de l'atelier entretien ne permet pas - dans l'immédiat - de vous reprendre à l'usine».
- Le 4 juillet 1980, Bouvet adresse à la SAE Alsetex une lettre recommandée avec AR sollicitant sa réintégration à l'issue de son service national obligatoire qui prendra fin le 31 juillet 1980.
- Le 22 juillet 1980, la SAE Alsetex répond à nouveau: «la charge actuelle de l'atelier entretien ne permet pas dans l'immédiat, de vous reprendre».

«Si vous le désirez, nous nous accorderons une entrevue, début septembre, afin de vous exposer, de vive voix, les problèmes que nous rencontrons».

- Le 1er août 1980, Bouvet répond: «puisque la reprise annuelle après congés a lieu le 26 août 1980, je me présenterai le 27 août à 11 h pour l'entretien que vous me proposez».
- Le 27 août 1980 l'entretien a eu lieu avec Monsieur Roine directeur de l'établissement et en présence de Mlle Marie Brion déléguée syndicale CFDT qui a établi aussitôt après l'entretien un compte rendu signé de Michel Bouvet et d'elle-même. Ce compte rendu a été remis à Monsieur Roine le 2 septembre 1980, l'original ayant été adressé à l'inspection du travail le 29 août 1980.
- Le 27 août 1980, après l'entretien, Bouvet a par lettre recommandée avec AR fait savoir à la SAE Alsetex qu'il refusait le versement de 7000 F d'indemnités de licenciement et de préavis en échange de son droit de réintégration.
- Le 10 septembre 1980, la SAE Alsetex fait savoir à Bouvet qu'elle maintient sa position de non réintégration rappelant qu'elle est prête à étudier une formule de transaction amiable.

LA DISCUSSION SUR LA REINTEGRATION

L'article L. 122-18 du code du travail stipule que:
1) «Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur».

C'est ce qu'a fait Monsieur Bouvet par lettre recommandée avec AR le 4 juillet 1980.

(2) Voir sur ce point Action Juridique CFDT n° 19 Z. p. 21.
(3) C'est l'application de l'adage: «le criminel tient le civil en l'état».

2) «Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé».

La question posée est la suivante: le poste de Bouvet a-t-il été supprimé ou non ?

L'effectif de l'atelier entretien était de 11 en juillet 1979.

Quels ont été les mouvements de personnel ?

- Départ au service national en juillet 1979: Blon et Bouvet	– 2
- Entrée le 1-10-79 (embauche): M. Portais	+ 1
- Départ à la retraite en décembre 79: M. Touchard	– 1
- Entrée en décembre 79 venant de fabrication: M. Lhomer qui remplace M. Touchard	+ 1
- Entrée en décembre 79 retour du service national de M. Landais	+ 1
- Jusqu'au 24 juillet 1980 l'effectif est resté à 11	
- Départ le 24 juillet 1980 par démission de M. Landais	– 1

Il est clair que le poste de Bouvet n'a pas été supprimé puisque l'effectif était de 11 jusqu'au 24 juillet 1980 date du départ en congés annuels. C'est la démission de Landais qui fait descendre l'effectif à 10 en septembre 1980, s'il n'y avait pas eu cette démission l'effectif serait resté à 11.

Il y a lieu d'ajouter que l'atelier entretien est en permanence renforcé par du personnel de fabrication, par exemple Monsieur Renier y a travaillé d'avril à juillet 1980 et occasionnellement du personnel de fabrication travaille pour l'atelier entretien, sans compter les heures supplémentaires faites.

La SAE Alsetex sachant que Bouvet était au service national, devait quand elle a embauché Monsieur Portais (seul véritable embauché depuis le départ de Bouvet) lui établir un contrat à durée déterminée jusqu'au retour de Bouvet. D'ailleurs la SAE Alsetex ne se prive pas d'utiliser les contrats à durée déterminée d'un an, onze mois maintenant, pour embaucher le personnel.

Monsieur Portais a été embauché le 1-10-79 en contrat à durée déterminée de onze mois soit jusqu'au 31-8-80. Pourquoi lui a-t-on renouvelé le 1er septembre 1980 pour laisser Bouvet dehors alors qu'il avait demandé sa réintégration le 4 juillet 1980 ?

La jurisprudence dit: *«il est opportun de n'embaucher au moment du départ d'un salarié pour le service national un remplaçant qu'à titre provisoire et en le lui spécifiant dans la lettre d'embauche ou le contrat» (CA Rouen 11 juin 1974 Cah. Prud'h. 1974 - p. 177).*

La SAE Alsetex a volontairement embauché le 1er septembre 80 en contrat à durée indéterminée Monsieur Portais alors qu'elle avait la demande de réintégration de Bouvet. Cela démontre la volonté délibérée et mûrement réfléchie de la SAE Alsetex de ne pas réintégrer Bouvet puisque l'inspecteur du travail lui en avait fait la demande expresse le 23 juillet 80.

D'ailleurs, Monsieur Deniau, président du comité d'entreprise a dit le 8 juillet 1980 au sujet de Bouvet: «que son poste n'a pu être supprimé, étant donné qu'il participait à différents travaux de l'entretien», ce qui est confirmé par le procès-verbal du comité d'entreprise du 23 septembre 1980.

Saisi le 21 juillet 1980 par les délégués du personnel du refus de réintégration de Bouvet, l'inspecteur du travail s'est déplacé spécialement pour ce motif le 23 juillet et a exigé sans succès la réintégration. Il avait laissé à la direction le mois de vacances pour réfléchir. C'est ce qu'il confirme dans une lettre du 3 septembre 1980 adressée à la déléguée syndicale CFDT.

Depuis l'inspection du travail a demandé à la SAE Alsetex des précisions sur l'emploi du personnel de fabrication à l'entretien mais n'a à ce jour aucune réponse.

Il est clair que la SAE Alsetex a fait traîner les affaires. L'inspection du travail a dû dressé procès-verbal pour non réintégration puisque la SAE Alsetex ne lui a pas rapporté la preuve de la suppression de l'emploi de Bouvet.

La SAE Alsetex dit qu'elle veut ramener l'effectif de l'atelier entretien de 11 à 10 en prétextant que l'entretien coûte cher alors que les résultats des exercices 78-79 ont été très bons avec des effectifs de fabrication inférieurs à ceux de 1980. Avec les bénéfices importants réalisés par la SAE Alsetex, les charges de personnel de l'atelier entretien ne représente qu'une goutte d'eau, et le cahier de commandes a doublé en 1980 par rapport à 1979 et les prévisions sont bonnes.

La véritable raison du refus de réintégration de Bouvet est:

- son appartenance syndicale à la CFDT
- son mandat de membre titulaire du comité d'entreprise qui reprendrait dès sa réintégration jusqu'au 27 juin 1981, alors que la convention collective nationale des industries chimiques prévoit à l'article 5 des clauses communes:

1) - Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2) - Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise: les origines, les croyances, les opinions ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

3) - Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un congédiement comme violant le droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable consitant de préférence dans la réintégration du congédié dans son emploi. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

La convention collective nationale des industries chimiques prévoit par rapport au service national:

Art. 10 - Ancienneté:

«Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté: - le service

militaire obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service».

Si le texte de la convention collective nationale des industries chimiques parle de la réintégration dans ces termes, il est clair pour les signataires qu'il devait y avoir réintégration automatique dès que le salarié en faisait la demande.

Il faut conclure que pour la SAE Alsetex la non réintégration de Bouvet est la suppression de son poste (ce qui n'est pas prouvé et faux), mais en réalité ce qu'elle craint c'est son activité syndicale future.

LA COMPETENCE DU REFERE

La cour d'appel de Paris s'est prononcée le 22 janvier 1976 dans le sens de la compétence du juge des référés pour ordonner la réintégration d'un salarié en application de l'article L. 122-18 du code du travail dans les termes suivants:

«Considérant que si des dommages et intérêts peuvent être alloués en cas de violation des dispositions du code du travail, il importe de tenter d'abord d'obtenir l'exécution en nature de l'obligation de l'employeur au retour du salarié dans la vie civile, de le réintégrer dans son emploi lorsque la réintégration est possible, cette obligation étant même sanctionnée pénalement, que la demande de réintégration qui présente incontestablement un caractère d'urgence pour le salarié peut donc être valablement portée devant le juge des référés, compétent pour en connaître et faire respecter un texte d'ordre public».

Votre bureau est compétent pour prononcer la réintégration de Bouvet sous astreinte, il y va de l'intérêt des salariés de l'Alsetex qui retrouveraient un camarade défendant leurs intérêts dans les institutions prévues par le code du travail.

PAR CES MOTIFS

- Ordonner la réintégration de Michel Bouvet dans son emploi à la SAE Alsetex sous astreinte de 500 F par jour de retard à compter du lendemain de la notification de l'ordonnance.

- Condamner la SAE Alsetex à tous les dépens d'exécution de ladite ordonnance.

Ordonnance de référé
entre M. Bouvet
et
Société Alsetex

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU MANS
BUREAU DE REFERE

L'an mil neuf cent quatre vingt,
Le mardi quatorze octobre à neuf heures,

A l'audience publique des référés du conseil de prud'hommes du Mans, tenue par Monsieur Gosnet Alain, conseiller salarié de la section de l'encadrement, président d'audience, et Monsieur Pinta Jean-Michel, conseiller employeur de la section de l'agriculture, assesseur, assistés de M. Morissonneaud Henri, greffier en chef de ce conseil a été rendue l'ordonnance dont la teneur suit:

Entre: Monsieur Bouvet Michel, de nationalité française, né le 23 août 1959 à Sablé (Sarthe), ouvrier d'entretien, y demeurant, 26 rue de l'Ile.

Demandeur comparant en personne, assisté de Monsieur Coutard Marcel, secrétaire du syndicat des travailleurs des industries chimiques de la Confédération française démocratique du travail de la Sarthe (CFDT), dont le siège est au Mans, 24 avenue Bollée.

D'une part,

Et: la SAE Alsetex, usine de Malpaire à Précigné (Sarthe).

Défenderesse en la personne de son mandataire social, non comparant en personne, mais représentée par la société civile professionnelle d'avocats Bauquet-Lorrain, tous deux inscrits au Barreau du Mans, comparante en la personne de Me Lorrain.

D'autre part,

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception, ce conformément aux dispositions de l'article R. 516-32 du code du travail, Bouvet a fait citer par devant nous, juges des référés la société Alsetex à l'audience du mardi 14 octobre 1980 à 9 heures pour obtenir:

La réintégration en application de l'article L. 122-18 du code du travail, sous peine d'une astreinte de 500 F par jour à compter du lendemain de l'ordonnance.

Le bureau des référés ouï les parties en leur explications rappelées par conclusions écrites ci-annexées,

Considérant qu'il résulte des stipulations de l'article R. 516-30 du code du travail, que la formation est juge des référés en toutes matières relevant de la compétence d'attribution du conseil.

Considérant qu'il résulte de l'exposé du demandeur, ce qui ne peut être contesté, que Bouvet a été appelé au service national le 6 août 1979, et qu'en prévision de sa libération il a informé l'entreprise de son intention de reprendre son emploi par lettre du 4 juillet 1980, avec effet du 27 août 1980, date de reprise de l'activité de l'entreprise après la période des congés payés.

Considérant qu'il ressort des éléments de la cause que l'employeur a procédé à l'embauche d'un salarié au service d'entretien auquel appartenait Bouvet, en l'occurrence le Sieur Portais avec un contrat à durée déterminée couvrant la période du 1er octobre 1979 au 31 août 1980, contrat renouvelé le 1er septembre 1980, alors qu'il ne peut être contesté en l'espèce que l'employeur était informé du retour de Bouvet et qu'il devait lui réserver la priorité de l'emploi conformément aux stipulations de l'article L. 122-18 du code du travail.

Considérant qu'à l'appui de ses moyens, la société Alsetex fait ressortir que le procès-verbal relevé à l'encontre de son responsable local et transmis au Parquet par l'inspection du travail, ne peut permettre au bureau de référés de statuer en vertu de la règle «le pénal tient le civil en l'état».

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article R. 516-31, la formation de référé peut toujours prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Que Bouvet est fondé en sa demande en réintégration assortie d'une astreinte journalière.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de céans statuant par son bureau de référé contradictoirement et en premier ressort.

Après en avoir délibéré conformément à la loi.

Dit que la demande de Bouvet présente le caractère d'urgence

Ordonne en conséquence à la société Alsetex de le réintégrer dans son emploi, à compter du jour de la notification de la présente ordonnance, ce sous peine d'une astreinte non comminatoire de 200 F par jour de retard à compter du jour suivant la notification.

Vu l'article R. 516-42 du code du travail

Dit que la présente ordonnance sera notifiée à chacune des parties en cause.

Vu l'article 696 du code de procédure civile.

Vu le décret n° 78-62 du 20 janvier 1978 portant application de la loi n° 77-1468 du 30 décembre 1977 instituant la gratuité des actes de justice devant les juridictions civiles et administratives.

Condamne en outre la société Alsetex aux frais résultant de la présente ordonnance tels que ceux de signification et des suites qu'elle devra supporter également.

Le Président, *Le greffier en chef,*

22 JANVIER 1981
COUR D'APPEL DE RENNES

Audience publique du 22 janvier 1981
(3ème chambre civile)

Entre: *la Société anonyme Alsetex, société d'armement et études, usine de Malpaire à Précigné (Sarthe), dont le siège social est 4, rue de Castellane à Paris (8ème arr.), agissant poursuites et diligences de son président directeur général domicilié en cette qualité audit siège.*

Appelante d'une ordonnance de référé du conseil de prud'hommes du Mans en date du 14 octobre 1980,

Ayant Me Gontier pour avoué constitué, plaidant Me Lorrain, avocat au barreau du Mans,

D'une part,

Et: Monsieur Michel Bouvet, demeurant 26 rue de l'Ile à Sablé (Sarthe).

Intimé,

Représenté par Me Bougnoux, avocat au barreau d'Angers,

D'autre part,

La Cour

A l'audience publique du 8 janvier 1981, tenue par Messieurs Boquien, conseiller, désigné par ordonnance de Monsieur le premier président en date du 8 décembre 1980 pour exercer les fonctions de président en remplacement du titulaire, légalement empêché, Aurran et Mademoiselle Mouchet, secrétaire-greffier;

Ouï Maître Gontier en ses conclusions déposées, les avocats en leurs plaidoiries, le Ministère public auquel les pièces du dossier avaient été préalablement communiquées, en ses réquisitions; et le président ayant déclaré l'affaire mise en délibéré pour que l'arrêt soit rendu ce jour;

Statuant publiquement et contradictoirement;

Attendu que par ordonnance du 14 octobre 1980 dont les motifs sont ici réputés repris pour l'exposé des faits et de la procédure, le conseil de prud'hommes du Mans statuant en référé, vu l'urgence, a enjoint à la «SAE Alsetex», usine de Malpaire à Précigné, de réintégrer dans son emploi Michel Bouvet, libéré du service national, dès la notification qui lui serait faite de la décision, faute de quoi elle serait tenue d'une astreinte non comminatoire de 200 F par jour de retard à compter du jour suivant la notification;

Attendu que pour conclure à l'irrecevabilité de la demande, en tout cas à l'incompétence de la juridiction des référés prud'homaux et subsidiairement à l'absence de droit à réintégration de M. Bouvet, la société Alsetex invoque tout d'abord la règle que «le criminel tient le civil en l'état», soutient ensuite que le départ pour le service national constituant une rupture du contrat de travail elle ne saurait se voir imposer une réintégration prétend enfin qu'elle ne pourrait être tenue à réintégration qu'en l'état d'un effectif constant dans le poste qu'occupait l'intéressé, alors que l'effectif entretien le concernant est tombé de onze à dix;

Attendu que M. Bouvet qui conteste ces allégations conclut à la confirmation de l'ordonnance attaquée;

Attendu que la règle de procédure selon laquelle le criminel tient le civil en l'état suppose: 1° - que l'action publique est mise en mouvement; 2° - que l'action civile à l'exercice de laquelle il sera sursis procède des mêmes faits que l'action publique;

Attendu qu'en l'espèce la société Alsetex se borne à soumettre à la cour une photocopie d'un double de note non datée ni signée par laquelle une personne non dénommée demanderait à un employé du Parquet une copie d'un procès-verbal d'enquête concernant son directeur, M. Roine; que ce papier ne prouve rien; que le premier moyen soulevé est sans valeur;

Attendu que le refus par une entreprise de réintégrer dans son emploi, sans motif plausible, le travailleur qui en a régulièrement fait la demande après sa libération du service national, et ce en violation des dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail, constitue une voie de fait; que le trouble et le préjudice qu'elle engendre rendent urgent qu'il y soit mis fin; que le juge des référés est compétent pour ordonner qu'elle cesse, au besoin sous astreinte;

Attendu que, sur son troisième moyen, M. Roine lui-même, directeur de l'usine de Malpaire, a écrit, le 29 septembre 1980, à M. l'inspecteur du travail du Mans que l'effectif du personnel du «service entretien» (où M. Bouvet a demandé sa réintégration, d'abord verbalement fin mai 1980 puis par lettre recommandée avec avis de réception le 4 juillet 1980) était précédemment de onze personnes et n'avait été réduit à dix que depuis le 1er août 1980; mais qu'il n'est pas dénié qu'un remplaçant a été affecté à l'atelier d'entretien dont l'effectif n'a été réduit, sans motif apparent, que postérieurement à la demande de réintégration de M. Bouvet;

Attendu que, dès lors, la décision attaquée doit être confirmée;

PAR CES MOTIFS

Adoptant les motifs des premiers juges,

Confirme la décision entreprise,

Condamne la SAE Alsetex, usine de Malpaire, aux dépens.

abonnez-vous

modèle

ACTION JURIDIQUE

pour une pratique militante du droit

*

BULLETIN D'ABONNEMENT

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

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom:.....

Prénom:.....

Adresse:.....

..... Code postal .....

Abonnement annuel: 80 F – Paiement joint ☐ CCP: à l'ordre de CFDT Presse
☐ Chèque bancaire: à l'ordre de CFDT Presse

*

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

Je souhaite recevoir le classeur Action Juridique

NOM ..... Prénom.....

Adresse .....

..... Code postal .....

Paiement joint: 45 F uniquement par chèque à l'ordre de Montholon-Services

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

Le classeur Action Juridique est aussi disponible
au magasin de Montholon-Services
26, rue de Montholon Paris 9ème
au prix de 32 F

Après le 10 mai...

Le présent dossier, consacré à la loi sécurité et liberté, était en cours d'impression lorsque l'élection du nouveau Président de la République a été acquise.

Les perspectives de changement qu'offre cette éiection ne rendent cependant pas sans objet la lecture de ce dossier.

Les militants et les organisations CFDT y trouveront en effet les informations et les réflexions qui d'une part pourront les aider à résister à l'application des nouvelles dispositions légales. Celles-ci peuvent recevoir application tant qu'elles n'auront pas été abrogées ou modifiées.

Ils se convaincront d'autre part des dangers, qui n'ont peut être pas encore été mis suffisamment en évidence, du nouvel arsenal mis ainsi à la disposition des employeurs, et de la nécessité pour le législateur d'assurer «la sécurité des citoyens» autrement qu'en rognant les libertés individuelles et en portant atteinte à l'exercice du droit de grève.

Utilisation du plan de classement des fiches

L'ensemble des fiches des différentes rubriques d'Action Juridique CFDT peuvent être classées en fonction d'un plan de classement publié à diverses reprises dans la revue et figurant en tête du classeur «Action Juridique».

Il est indiqué dans ce plan de classement que toutes les fiches de la rubrique prud'hommes sont regroupées à la lettre Z «Prud'hommes».

Un tel regroupement ne semble pas faciliter l'utilisation de la revue, en raison du caractère relativement varié des informations qui peuvent figurer dans cette rubrique.

C'est la raison pour laquelle désormais seules les fiches de cette rubrique se rapportant **aux élections prud'hommales, au statut des conseillers et conseillères prud'hommes** ou celles se rapportant **au fonctionnement du conseil** seront classées à la lettre Z «Prud'hommes».

Les autres fiches de la rubrique prud'hommes, quoiqu'en lien avec l'activité des conseils, seront répertoriées aux différentes lettres du plan de classement en fonction du sujet abordé dans chacune d'elles.

C'est ainsi que les fiches se rapportant à la réintégration des grévistes prononcée par voie de référé prud'homal sont classées à la lettre F «La grève». Celles concernant le refus de réintégration au retour du service militaire sont répertoriées à la lettre R «Licenciement».

Ce principe est également applicable aux fiches publiées dans les rubriques Dossier ou Textes et Jurisprudences présentant des aspects prud'homaux. C'est ainsi que celles se rapportant au contentieux des élections prud'homales ou aux assemblées générales ont été classées à la lettre Z.«Prud'hommes». Par contre celles se rapportant aux pouvoirs d'investigation des conseillers prud'hommes ont été classées à la rubrique V. «Organisation judiciaire et procédure».

CFDT
AUJOURD'HUI

numéro 49
n° spécial mai-juin 1981

Une nouvelle ère industrielle ?

Les travailleurs sont de plus en plus confrontés à l'usage des nouvelles techniques et technologies dans la production comme dans les services. Le mouvement ouvrier saura-t-il se mettre en position de force pour peser sur les choix en cours et futurs ?

Au sommaire:

- un dossier sur la nature des processus en cours et sur les ripostes syndicales, à partir d'enquêtes réalisées dans les entreprises
- deux analyses des stratégies patronales: le discours du CNPF sur le «miracle japonais», la «gestion sociale» du patronat
- l'expérience du Trade Union Congress
- le mouvement ouvrier et les mutations technologiques au début de ce siècle
- des analyses sur les conséquences des technologies sur la vie hors-travail et sur la société.

Un numéro de 128 pages au prix de 24 F

COUPON-REPONSE

Nom . . . . . .

Adresse . . . . . .

. . . . . .

commande. . . . . ex.du n° 49 de CFDT-Aujourd'hui
26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09

sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

Dossier

La loi Peyrefitte et les conflits du travail
● Les nouvelles infractions sociales: les entraves à la circulation des trains, la séquestration ● Actes de violence et conflits du travail: les actes de détériorations, dégradations et destructions, les coups et blessures, les menaces et associations de malfaiteurs ● La procédure pénale: l'accélération de la procédure correctionnelle ● Accélération de la procédure et conflits sociaux.

Textes et jurisprudences

Secteur public
La loi relative au travail à temps partiel dans la Fonction publique.

Emploi
La loi relative au travail à temps partiel dans le secteur privé.

Prud´hommes

La réintégration dans l'emploi au retour du service militaire.

Rédaction: 5 rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70
Directrice de la publication: Jeannette Laot - Rédacteur en chef: Francis Naudé
Administration: M. Jeanclaude 26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 76 10 ou 247 75 07
Abonnement 1 an (6 numéros) 80 F - le numéro 16 F
Numéro de commission paritaire: 1 404 D 73 - ISSN 0181 2874
Composition, maquette et impression: Montholon-Services
Atelier de reprographie 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09