22

ACTION cfdt JURIDIQUE

BIMESTRIEL. JUILLET/AOUT 1981. N°22

DOSSIER :

Procréation et droit du travail

dossier

A Problèmes généraux

Procréation et droit du travail

La maternité a toujours été considérée comme une question spécifiquement féminine. Elle ne concernait que les femmes et en particulier les travailleuses quand elle était examinée sous l'angle de son rapport au travail salarié.

A partir d'une réalité toute simple, la reconnaissance de l'existence du père dans le travailleur, ce dossier s'efforce de mener une analyse mixte de la maternité en la replaçant dans un tout, la procréation.

Quels rapports entretiennent ou devraient entretenir procréation et droit du travail ? Telle est la question à laquelle ce dossier d'Action Juridique CFDT s'efforce d'apporter quelques éléments de réponse.

Procréation, pourquoi ce titre et pourquoi ne pas en rester à l'intitulé habituel et traditionnel de maternité et droit du travail ?

Choisir de traiter de la maternité c'est choisir d'envisager la question sous le seul angle de la protection du déroulement de la grossesse des travailleuses enceintes et de la protection de leur emploi.

C'est donc laisser de côté d'une part tout ce qui concerne la question de l'intégrité physique des travailleurs, hommes et femmes, avant la conception de l'enfant, d'autre part l'intervention du droit du travail sur le mode de garde des enfants, par le père ou la mère, à travers le congé parental d'éducation notamment.

En somme s'intéresser à la procréation et au droit du travail c'est vouloir englober dans la réflexion l'ensemble des éléments relatifs à la mise au monde d'enfants par des pères et mères qui tous deux travaillent.

C'est replacer la maternité au sens strict, c'est à dire le déroulement de la grossesse et le congé de maternité, dans un tout qui est celui de la vie elle-même. C'est en somme redonner aux travailleurs-hommes la place qui leur revient dans la reproduction et toute cette place. Mais c'est aussi ramener la spécificité féminine à sa juste dimension, celle de la période de gestation. C'est s'efforcer sur ce terrain du droit du travail de mener une analyse mixte concernant hommes et femmes au travail en repartant des réalités telles qu'elles sont vécues dans les entreprises et les établissements par l'ensemble des travailleurs. C'est donc s'interroger sur l'adaptation du travail, du droit du travail aux nécessités de la procréation. L'objectif poursuivi par cette adaptation doit être de permettre qu'une liberté publique, celle de mettre au monde des enfants, puisse s'exercer sans condition ni conséquence pour les travailleurs hommes et femmes et pour l'enfant à naitre ou né.

Trois temps forts apparaissent ainsi dans la procréation. Pour chacun d'entre eux il faut s'interroger sur la façon dont le droit du travail intervient ou devrait intervenir.

Les trois parties de ce dossier seront donc successivement consacrées

- **à l'étude de la protection des capacités reproductrices des travailleurs hommes et femmes.** Certains agents physiques, chimiques, certains processus de travail ne portent-ils pas atteinte à ces capacités ? Quel doit être le sens d'une protection dans ce domaine ?
- **à l'examen critique du dispositif légal et conventionnel concernant la période de grossesse.** Quel moyens juridi-

ques et judiciaires mettre en œuvre pour faire appliquer la protection de l'emploi et des conditions d'emploi des femmes enceintes ? Quelles améliorations législatives et conventionnelles revendiquer pour une meilleure prise en compte de la situation spécifique que constitue la grossesse ?

• **à l'analyse des droits liés à la présence d'un enfant et aux nécessités de sa garde.** Comment agir et sur quels terrains pour créer les conditions d'une véritable mixité dans la prise en charge des enfants en bas âge ?

Ainsi apparaissent les différents terrains de l'action syndicale liés aux étapes de la procréation. Action des comités d'hygiène et de sécurité, des commissions pour l'amélioration des conditions de travail (CACT) pour la nécessaire protection des capacités reproductrices des hommes et des femmes.

Action des CHS et de la médecine du travail pour l'adaptation des conditions de travail aux réalités de la grossesse. Actions syndicales et judiciaires pour la complète application des textes, action conventionnelle pour l'amélioration qualitative et quantitative des dispositions existantes.

Enfin prise en charge des problèmes liés à la garde des enfants dans la perspective de créer les conditions garantissant aux travailleuses le plein exercice de leur droit à l'emploi et permettant aux hommes d'assumer pleinement leur fonction paternelle (1).

Protection des capacités reproductrices

Plusieurs questions de fond se posent auxquelles il faut tenter de répondre avant d'examiner les moyens à mettre en œuvre pour assurer à l'ensemble des travailleurs une protection efficace contre toute exposition à un risque professionnel susceptible de porter atteinte à ses capacités de reproduction.

- **la première question** est celle de savoir s'il existe en ce domaine des risques professionnels repérés ou repérables auxquels se trouvent exposés les travailleurs du fait de leur travail et si oui lesquels ?
- **la deuxième question** concerne les travailleurs eux-mêmes. Quels sont les travailleurs qui doivent bénéficier d'une protection ? Les travailleuses seulement ou les travailleurs des deux sexes ? Que cherche-t-on à protéger ?

Enfin, dernier problème, si hommes et femmes sont concernés par la nécessité d'une protection le sont-ils de la même manière ? Autrement dit faut-il admettre ou rechercher des seuils de protection différents pour les hommes et pour les femmes ?

A - EXISTENCE ET DETERMINATION DES RISQUES SPECIFIQUES

D'une façon générale et tout particulièrement en droit du travail la maternité a toujours été considérée comme la période allant de la conception de l'enfant à sa naissance et aux quelques semaines qui l'entourent. La maternité est pour le droit du travail une question qui concerne les travailleuses et elles seules.

Cette vision très traditionnelle des choses trouve sa principale source dans le rôle assigné aux femmes dans la société, «La femme c'est la mère». C'est pourquoi si le droit du travail a bien été contraint de prendre en compte le travail des femmes, l'image de la femme-mère, comme élément constitutif de toute la condition féminine, a conditionné la façon dont le droit du travail a appréhendé le problème de la maternité. En conséquence le droit du travail a su intégrer l'idée selon laquelle le travail, les conditions dans lesquelles il s'exerce, peuvent avoir une influence sur le déroulement de la grossesse. Cette idée a été à l'origine d'une protection spécifique de cette période. Mais là s'est arrêtée l'ouverture du droit du travail sur cette question. Son approche est restée spécifiquement féminine.

Une approche mixte des conditions de travail

Or sauf à nier toute réalité, c'est à dire pour le droit du travail à nier le corps du travailleur masculin et son rôle dans la reproduction de l'espèce, le droit du travail se doit de prendre en compte les recherches nouvelles. Ces recherches ont mis en évidence les risques que faisait courir aux travailleurs masculins et féminins l'exposition professionnelle à certains agents physiques, chimiques ou infectieux.

Une idée nouvelle doit donc être intégrée, celle de l'influence du travail et des conditions de travail sur la procréation et non plus seulement sur la grossesse.

Cette idée doit être à l'origine de l'émergence de nouveaux droits sur le terrain des conditions de travail. Le droit à la santé revendiqué par la CFDT doit inclure la préservation des capacités reproductrices des travailleurs et des travailleuses.

Cette problèmatique est exigeante, difficile, car elle demande une relecture de l'ensemble des conditions de travail sous ce nouvel angle. Elle est exigeante pour les pouvoirs publics, pour le patronat mais aussi pour les travailleurs, les travailleuses et leurs organisations qui devront œuvrer, notamment à travers les CHS et les CACT, à l'élaboration d'une protection particulière à partir d'une approche mixte des réalités de travail.

S'il est vrai que fort peu de chercheurs se sont penchés sur cette question jusqu'à ce jour, la voie est cependant ouverte. On peut citer à ce titre l'étude que Janine Goujard et Denis Hémon (2) consacrent au repérage et à l'analyse de certains risques pendant la période antérieure à la conception de l'enfant.

Cette période, la gamétogénèse, correspond à la formation de l'ovule et des spermatozoïdes. Elle est

(1) Dossier réalisé par Claire Sutter
(2) «Reproduction et risques professionnels» Janine Goujard Denis Hémon INSERM 1980

essentielle dans la mesure même où les risques alors encourus à cette phase de la reproduction sont soit la stérilité pure et simple pour les travailleurs hommes et femmes, soit pour le futur embryon une aberration chromosomique. Cette aberration chromosomique se manifestera à un stade ultérieur par un avortement spontané ou par la naissance d'un enfant malformé.

La recherche des facteurs de risques

Trois catégories d'agents susceptibles de faire courir un risque spécifique aux travailleurs ont été repérés. Ce sont les agents physiques comme l'énergie radiante, les agents infectieux et enfin les agents chimiques comme le plomb ou les anesthésiques.

Sans reprendre ici l'ensemble des facteurs de risques professionnels connus ou soupçonnés analysés dans cette étude, il faut cependant souligner que les agents physiques, énergie radiante, rayons x, corps radio-actifs, ont une incontestable action néfaste sur la reproduction. Ils sont importants à considérer car ils peuvent exister même avec de faibles doses d'irradiation.

Quant aux agents chimiques si l'effet sur la reproduction de l'exposition du père reste pour quelques uns d'entre eux incertains - anesthésiques, hexachlorophène, solvants organiques - il est très vraisemblable pour d'autres - chlorure de vinyle, pesticides - et certain pour le plomb et les hydrocarbures.

B - QUI PROTEGER ET COMMENT ?

Il ressort du rapport de l'INSERM que l'exposition professionnelle à certains agents physiques ou chimiques peut détruire ou perturber la fonction reproductrice de l'homme aussi bien que de la femme.

L'état actuel des recherches n'a pas encore permis de repérer l'action nocive et le degré de nocivité de tous les agents physiques, chimiques ou infectieux sur les travailleurs des deux sexes. D'autres recherches doivent donc être entreprises. Cependant le mérite des recherches existantes est d'ouvrir la voie à une démarche englobant les travailleurs des deux sexes.

L'analyse mixte de la procréation suppose donc une analyse mixte des conditions de travail, des réalités vécues par les travailleurs des deux sexes.

Les comités d'hygiène et de sécurité pourront mener cette analyse (3) et la faire intégrer dans le programme annuel de prévention des risques professionnels que leur soumet chaque année le chef d'établissement (4).

Il ne fait aucun doute que des résistances apparaitront pour la prise en compte de cette perspective nouvelle. Ces résistances patronales de nature idéologique, mais aussi économique, risquent d'être à l'origine de propositions détournant l'objectif de mixité poursuivi par la CFDT.

Pas de prétexte aux discriminations

L'idée dominante, celle de la femme-mère, confortée par l'étroitesse de vue actuelle du droit du travail sur cette question de la procréation, peut en effet amener le patronat en particulier, à dissocier hommes et femmes dans l'examen de la protection à mettre en œuvre dans ce domaine.

Comme ce sont les femmes qui mettent les enfants au monde une assimilation peut être volontairement opérée par le patronat entre travailleuses et travailleuses enceintes. Ceci pour justifier soit un taux de protection différent entre les hommes et les femmes, soit l'exclusion pure et simple des femmes de certains travaux. Une telle idée doit être combattue.

La période de la grossesse est dans la vie des femmes au travail une période spécifique, c'est vrai. Cependant cette période concerne chaque année environ 6 % des actives seulement. Par ailleurs si chaque femme active mettait au monde trois enfants sa vie professionnelle, 37 ans environ, serait affectée par la maternité pendant trois ans. De toute évidence on ne peut assimiler sans abus travailleuses et travailleuses enceintes. C'est un premier point.

(3) L'article R. 231-5 1er du code du travail leur en donne la possibilité
(4) R. 231-6 du code du travail

Le deuxième point est que les recherches scientifiques ne permettent pas de déceler des seuils de sensibilité différents entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la nocivité du plomb, pour prendre un exemple. Il faut bien admettre en conséquence l'idée d'un même taux de protection pour les travailleurs et les travailleuses non enceintes.

Toute autre démarche amènerait soit à ne pas protéger convenablement les hommes soit à exclure les femmes de certaines professions ou de certains processus de travail pour ne pas avoir à en modifier les conditions d'exercice.

C'est ainsi que procède actuellement la partie de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité consacrée aux travailleuses (5) et ceci au mépris de la santé de ceux qui restent pour effectuer ces tâches. Il faut combattre une telle perspective de protection.

Pour une protection de tous et toutes

Pour la CFDT, la finalité à poursuivre est celle d'une protection commune aux travailleurs des deux sexes qui garantisse une véritable protection aux hommes et le respect du droit à l'emploi des femmes.

De plus cette démarche permet de lutter contre l'idée que toute la vie des femmes est conditionnée par la maternité et faite pour elle. Les patrons utilisent à leur profit cette idée soit pour refuser d'embaucher des femmes (6) soit pour les maintenir dans des postes peu ou pas qualifiés sans possibilité de promotion, (7) puisqu'en tout état de cause le travail des femmes n'est pas considéré comme essentiel.

*

La protection de la grossesse

La lutte pour l'égalité entre hommes et femmes amène donc la CFDT à revendiquer un même seuil de protection pour les deux sexes. Cette démarche bénéficie directement aux travailleurs masculins car elle est pour eux la garantie d'une protection réelle.

Elle ne doit cependant pas nous amener à nier l'existence d'une période spécifique propre aux travailleuses, celle de la grossesse.

Si la protection pour les travailleurs des deux sexes doit être la même, ne faut-il pas en revanche envisager la possibilité d'une sur-protection des travailleuses enceintes ?

Plusieurs questions se posent à ce sujet. En plus des risques repérés pour la période antérieure à la conception, et qui demeurent, existe-t-il dans le travail d'autres facteurs de risques susceptibles de nuire au bon déroulement de la grossesse ? Les textes existants offrent-ils les moyens aux travailleuses enceintes, à la section syndicale, au CHS, au médecin du travail de lutter efficacement contre ces risques ?

A - FACTEURS DE RISQUES PENDANT LA GROSSESSE

Des études récentes (8) établies pour le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, saisi de cette question par la CFDT en 1979, font apparaitre que certains facteurs de risques sont liés soit à des postes de travail soit à des types d'activité professionnelle.

Le grand mérite de ces études, outre leur précision dans l'analyse des risques, est de souligner qu'il ne faut pas incriminer l'activité professionnelle en elle-même. Le travail salarié des femmes n'est pas en lui-même préjudiciable au bon déroulement de la grossesse. Le taux de prématurité des femmes au foyer est en effet supérieur à celui des femmes actives. La conclusion de ces travaux est que certains processus de travail sont plus que d'autres susceptibles d'entrainer soit une prématurité soit un mauvais développement du foetus. C'est en conséquence à une analyse des postes de travail en lien avec le déroulement de la grossesse qu'il faut procéder. Cette analyse peut être menée par les délégués aux CHS avec le médecin du travail.

Quelques points de repères

Les facteurs de risques les plus facilement repérables sont liés en particulier à la station debout (9), au travail sur machine, aux trépidations, aux charges à soulever. Interviennent également comme sources importantes de prématurité la durée du travail et le nombre insuffisant de pauses dans le cadre de la durée journalière.

Ces différents indices: indice posture, indice machine, charges physiques ou mentales, durée du travail, indice transports doivent non seulement être examinés en eux-mêmes mais aussi dans leur effet cumulatif. Le cumul des sources de fatigue entraine bien évidemment une augmentation de la prématurité (10).

Enfin en ce qui concerne les catégories professionnelles, l'étude de Nicole Mamelle (11) souligne l'existence d'un taux de prématurité particulièrement élevé chez les ouvrières (14,7 %), en milieu hospitalier (13 %), chez les employées de commerce et les personnels de service (10 %).

B - QUELS PRINCIPES POUR LA PROTECTION DE LA GROSSESSE ?

La grossesse n'est pas incompatible avec le maintien d'une activité salariée, c'est une première donnée. Certains postes de travail, certaines conditions de travail sont porteurs de risques pour les travailleuses enceintes, c'est la deuxième donnée.

(5) Voir articles R. 234-9 et 10 du code du travail par exemple.
(6) Voir Action Juridique CFDT n° 9 mai-juin 1979 J. p. 11
(7) Voir Action Juridique CFDT n° 12 nov. déc. 1979 A. «La protection des femmes par le droit du travail».
(8) Activité professionnelle de la femme enceinte et issue de la grossesse INSERM 1980 Nicole Mamelle
(9) Ainsi observe-t-on par exemple 6,3 % de prématurés chez les femmes travaillant assises contre 8,1 % chez les femmes travaillant debout
(10) La moitié des travailleuses cumulent 2 ou 3, voire 4 ou 5 sources de fatigue concomitantes. Les taux de prématurité atteignent 9,4 % pour 2 ou 3 causes, 14,3 % lorsque 4 ou 5 causes se cumulent.
(11) Voir note 8

En conséquence la problèmatique n'est pas celle de rendre compatible la grossesse avec le travail mais bien celle de l'adaptation du travail à la spécificité de la grossesse.

Deux principes peuvent guider cette adaptation:
- celui d'un **allègement** systématique de la charge de travail en terme de durée notamment
- celui de **l'aménagement du poste de travail** en terme de pénibilité.

1 - L'allègement en terme de durée du travail

La réduction de la durée du travail des femmes enceintes est un principe dont la mise en œuvre doit être étroitement liée aux conditions de travail dans la branche et l'entreprise, au poste de travail occupé par la travailleuse enceinte et aussi au déroulement particulier de sa grossesse.

Cette réduction de la durée du travail trouve en effet sa justification dans le fait que la période de grossesse est une période d'intense activité physiologique qui peut être assimilée elle-même à une certaine forme de travail.

En conséquence plus le travail salarié effectué sera pénible plus nécessaires seront la réduction du temps de travail, la multiplication des pauses.

Mais il sera aussi nécessaire de moduler cette réduction du temps de travail en fonction du déroulement de la grossesse. La voie conventionnelle, de la convention collective de branche à l'accord d'entreprise, semble en conséquence être la voie la mieux adaptée à l'élaboration de solutions prenant bien en compte l'ensemble des réalités. Les accords peuvent se traduire de plusieurs manières. Cependant la réduction journalière de la durée du travail est certainement la solution qui répond le mieux à l'idée et au besoin d'un allègement de la tâche. Elle peut être graduée en fonction de l'avancée de la grossesse et de l'avis du médecin du travail. Certaines conventions accordent quelques droits en la matière mais la réduction de la durée journalière est encore trop insuffisante, de même que le nombre de conventions concernées par cette réduction.

D'autres dispositions peuvent intervenir notamment en terme de crédit d'heures pour les quatre visites médicales obligatoires et pour les visites médicales supplémentaires nécessaires (12) ou encore pour suivre les cours d'accouchement sans douleur.

Cependant l'allègement de la charge de travail en terme de réduction de sa durée ne saurait à lui seul répondre complètement à la question de l'adaptation du travail à la grossesse. D'autres possibilités existent dans la loi qu'il faut décrire avant de préciser les moyens de leur mise en œuvre.

2 - L'aménagement du poste de travail en terme de pénibilité

La loi pose le principe d'une possibilité de mutation et de changement d'affectation.

a) Les dispositions légales

La procédure est la suivante: si l'état de santé de la salariée ne le justifie pas, l'employeur ne peut pas la muter dans un autre emploi (art. L. 122-25, alinéa 1 du code du travail).

Dans le cas contraire, la salariée peut demander, ou l'employeur proposer, une affectation temporaire dans un autre emploi (art. L. 122-25, alinéa 1). Si c'est

l'employeur qui prend cette initiative, il devra se prévaloir de l'avis du médecin du travail constatant la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi (art. L. 122-25-1 alinéa 2). Si c'est la salariée, elle peut faire également valoir un avis de son médecin traitant (article L. 122-25-1, alinéa 1).

En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur sur la nécessité médicale du changement d'emploi le point de vue du médecin du travail prévaut (art. L. 122-25-1, alinéa 2).

Si la mutation intervient à l'initiative de l'employeur il doit garantir la rémunération de la salariée. Si la mutation intervient sur la demande de cette dernière, le salaire n'est garanti que si elle a un an d'ancienneté à la date du début de la grossesse (art. L. 122-25-1, alinéa 5).

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial (art. L. 122-25-1, alinéa 4). C'est à dire que la mutation doit cesser:
- en toute hypothèse au départ en congé maternité
- ou avant si l'état de santé de la salariée le permet.

---

(12) On peut estimer raisonnablement qu'une femme enceinte devrait bénéficier d'une visite médicale mensuelle.
(13) Quand de plus l'ancienneté s'apprécie rétroactivement à la date du début de la grossesse et non à la date de la demande de mutation.

b) Leurs insuffisances

Quelques remarques s'imposent sur ces dispositions légales.

- La première est qu'il est inadmissible de constater que le maintien du salaire est subordonné à une clause d'ancienneté d'un an (13) quand la salariée est à l'origine de la demande de mutation.

Dans le domaine des libertés publiques les seuils d'ancienneté ou d'effectifs sont moins encore qu'ailleurs de mise. Cette disposition doit être supprimée car elle heurte toute idée d'égalité et de justice.

- La seconde est que la loi ne prévoit rien quand aucun poste de travail permettant la mutation n'est disponible dans l'entreprise. Or, c'est pourtant fréquemment le cas dans les PME.

Ce que la loi n'a pas prévu la convention collective ou l'accord d'entreprise ne peuvent-ils le créer ?

Ceci dépendra d'une part de la volonté de prise en charge de ces questions par les organisations syndicales et d'autre part des possibilités nouvelles qui devraient s'ouvrir à la négociation en particulier sur le terrain des conditions de travail.

c) Les moyens de leur mise en œuvre

L'action syndicale

La loi ne s'applique, et ne s'applique complètement dans les entreprises que si les travailleurs, les travailleuses et leurs organisations l'imposent. La première condition de la mise en œuvre des dispositions légales et conventionnelles relatives à la situation des travailleuses enceintes dépend donc essentiellement de l'action collective et mixte que mèneront les travailleurs dans les entreprises. Pour cela ils et elles devront œuvrer en lien avec les CHS et le médecin du travail pour garantir aux femmes enceintes ce droit à la mutation ou à l'adaptation du poste de travail. Si elle revêt un caractère individuel et familial indéniable la maternité, quand elle s'exerce dans le cadre du travail, n'en a pas moins une dimension collective sous l'angle des conditions de travail. Cette dimension collective justifie et appelle une prise en charge syndicale concrète.

Celle-ci est d'ailleurs d'autant plus nécessaire que les revendications légitimes des travailleuses enceintes d'un aménagement de leurs conditions de travail sont souvent à l'origine de leur licenciement, et ceci en dépit de l'interdiction légale qui devrait le rendre impossible (14).

Son prolongement judiciaire et conventionnel

Les syndicats, les délégués au CHS devront donc assumer les responsabilités qui leur incombent en la matière dans l'entreprise. Les travailleuses et leurs syndicats devront saisir **la formation de référé des conseils de prud'hommes** soit pour faire constater la nécessité de la mutation, soit le plus souvent pour faire ordonner cette mutation si l'employeur refuse d'appliquer la loi. De même tout licenciement d'une travailleuse enceinte devra-t-il faire l'objet d'une demande de réintégration auprès de la formation de référé du conseil de prud'hommes. Aucun obstacle juridique ne s'oppose au prononcé par le conseil de cette réintégration dans la mesure où le licenciement prononcé en violation des dispositions légales est déclaré nul et constitue donc un trouble manifestement illicite que le juge des référés doit faire cesser (art. R. 516-31).

Action collective dans l'entreprise, action judiciaire au soutien de cette action collective devraient permettre une complète application des lois et conventions garantissant aux travailleuses enceintes un aménagement de leurs conditions de travail et le respect de leur droit à l'emploi. **L'action conventionnelle** qui pourrait se développer au plus près des réalités ouvrirait quant à elle la voie à une adaptation plus étroite, plus concrète et donc plus efficace du travail et des conditions de travail au déroulement de la grossesse de toutes les travailleuses concernées.

C - LE ROLE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'article R. 241-50 accorde aux femmes enceintes le droit de bénéficier d'une surveillance médicale particulière par le médecin du travail. Il faut dire sur ce point que ce suivi médical, prévu par le texte, est inexistant, compte tenu des conditions d'exercice de la médecine du travail.

Cette carence est tout à fait préjudiciable, d'une part parce que de nombreuses femmes ne subissent d'autres examens médicaux que les quatre examens obligatoires auxquels sont liées les prestations pré-natales; d'autre part et surtout parce que c'est le médecin du travail qui mieux que quiconque saura faire le lien entre les conditions de travail de la travailleuse concernée, qu'il est à même de connaitre, et la fatigue ressentie par celle-ci. Le médecin du travail devrait pouvoir assurer un meilleur suivi des femmes enceintes au travail. Les moyens nécessaires doivent lui être donnés.

Ces moyens ne lui seront accordés que si des pressions s'exercent en ce sens dans les entreprises par une prise en charge collective du problème faisant apparaitre la nécessité d'une action spécifique du médecin du travail en direction des travailleuses enceintes.

Ces pressions sont en particulier nécessaires pour qu'en vertu des dispositions combinées de l'article L. 122-25-1 et de l'article L. 241-10-1 du code du travail le médecin du travail puisse proposer toutes mesures individuelles telles que la transformation du poste de travail, notamment quand la mutation pure et simple s'avère impossible.

D -LE ROLE DES POUVOIRS PUBLICS

Si au niveau de l'entreprise et de la branche des actions peuvent être menées pour faire appliquer et améliorer les dispositions existantes et ceci dès aujourd'hui, les pouvoirs publics doivent également se saisir de cette question pour impulser une dynamique tendant à mettre en œuvre les conclusions dégagées par le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (15).

---

(14) Voir l'article L. 122-25-2 du code du travail, Action Juridique CFDT n° 5 sept-oct. 1978 R. p. 13, Action Juridique CFDT n° 12 A. nov-déc. 1979.

(15) Quatre points étaient en particulier retenus par le CSPRP:
- aménager les postes de travail ou l'organisation du travail de telle sorte que leur «ergonomie» soit plus conforme à la situation de la femme,
- agir sur la durée du travail,
- mettre en place un dispositif destiné à vérifier cas par cas, que la femme enceinte, compte tenu des mesures prises au plan général, n'est plus soumise à des risques particuliers,
- possibilité de suspendre le contrat de travail de la femme enceinte, avant la durée légale du congé de maternité, le poste de travail n'ayant pu être modifié et toute mutation s'avérant impossible.

Ces conclusions vont tout à fait dans le sens des objectifs poursuivis par la CFDT dans ce domaine, c'est à dire dans le sens de l'élaboration d'un véritable statut de la femme enceinte au travail.

La reconnaissance d'une possibilité de suspension du contrat de travail avant la durée légale du congé de maternité dès lors qu'aucune solution permettant d'adapter le poste de travail et les conditions de travail de la travailleuse enceinte n'aurait pu être trouvée - compléterait en effet utilement le dispositif déjà existant.

Une telle action relève des pouvoirs publics et plus particulièrement d'une politique de la santé se fixant pour objectif de réduire la prématurité et le coût social important qu'elle constitue, tout en respectant et favorisant le droit à l'emploi des femmes.

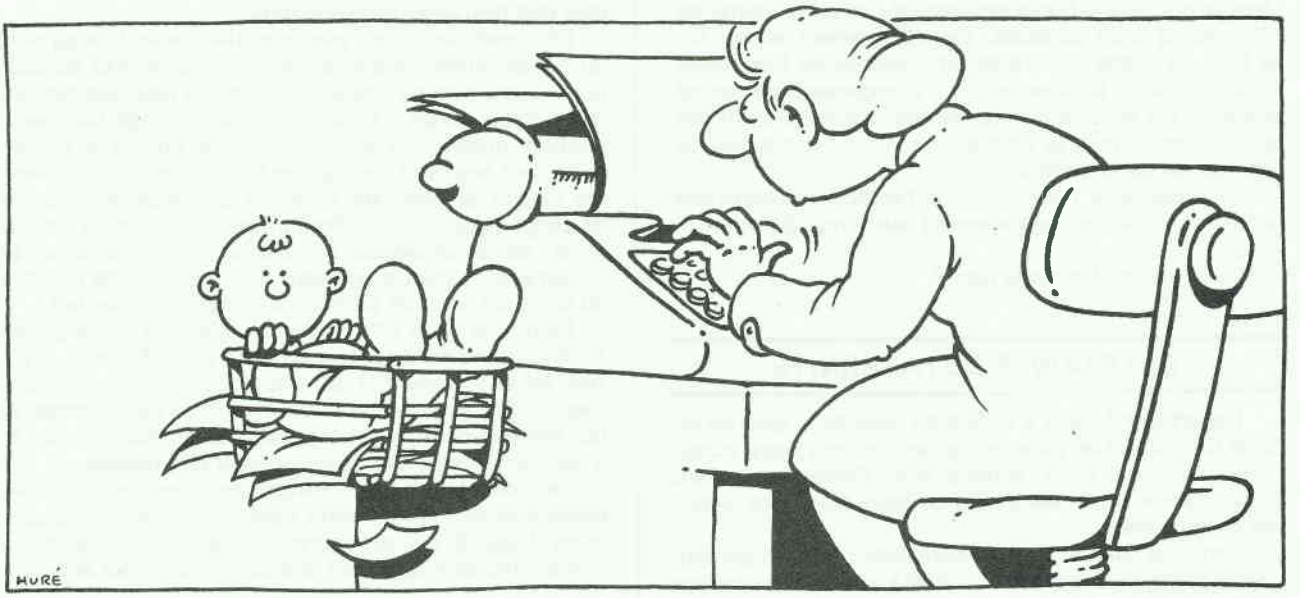
A l'évidence cependant une intervention législative ou réglementaire ne peut être suscitée et favorisée que par l'intensité de l'action menée par les travailleurs et leurs organisations dans les entreprises et dans les branches sur le terrain des conditions de travail des travailleuses enceintes.

L'action menée par la CFDT pour la création rapide de comités d'hygiène et de sécurité et d'une médecine du travail dans le secteur public permettra aux syndicats de ces secteurs professionnels de bénéficier d'un outil de prise en charge concrète de l'ensemble des conditions de travail des travailleuses enceintes.

La spécificité de la grossesse et de ses relations avec le travail mérite une attention particulière, la mise en œuvre et l'adoption de mesures particulières, l'élaboration d'un statut de la travailleuse enceinte.

Si cette étape de la procréation concerne bien évidemment les travailleuses au premier chef, elle suppose cependant une prise en charge collective et mixte.

D'ailleurs cette spécificité est de courte durée et les travailleurs masculins retrouvent toute la place qu'ils méritent, à défaut peut être de la revendiquer encore, dans le troisième volet de la procréation celui consacré à la présence des enfants.



Droit du travail et présence des enfants

La situation de travail et le droit du travail sont concernés par l'arrivée d'un enfant d'une double manière. Directement d'abord en ce qu'un certain nombre de congés dont disposent les travailleuses et les travailleurs sont prévus par le droit du travail. Indirectement ensuite parce que les conditions d'ensemble dans lesquelles s'exerce le travail et en particulier le travail des femmes conditionnent en grande partie la façon dont peuvent être utilisés les différents congés liés à la présence d'un enfant.

La première question qui se pose est celle de savoir si les congés tels qu'ils existent correspondent bien aux besoins des travailleurs et travailleuses confrontés à l'arrivée d'un enfant.

La deuxième question sera de savoir quelles autres conditions remplir pour que des droits théoriquement mixtes, comme le congé parental, puissent le devenir dans la pratique.

La loi (16) pose tout d'abord le principe d'une interdiction d'emploi des femmes dans les six semaines qui suivent l'accouchement. Cette obligation qui pèse sur l'employeur est sanctionnée pénalement. La finalité de ces dispositions est de garantir aux travailleuses le minimum de repos nécessaire.

A - LE CONGE MATERNITE

Toutefois l'interdiction d'emploi indiquée ci-dessus ne doit pas être confondue avec le congé maternité proprement dit de l'article L. 122-26 du code du travail.

Ce congé de seize semaines entourant l'accouchement est porté à vingt six semaines pour l'arrivée d'un troisième enfant au foyer, et de tout autre enfant venant après le troisième.

(16) Article L. 224-1 du code du travail, R. 262-7 (pénalités).

Ces nouvelles dispositions d'allongement du congé de maternité pour l'arrivée du troisième enfant et plus ont été prises dans une optique essentiellement nataliste. Cela ne saurait résoudre les véritables problèmes que pose la venue de tout enfant, et non seulement du troisième et des suivants, dans un foyer de parents qui tous deux travaillent. Mesure populaire certes, mais qui sournoisement incite les femmes à rester au foyer comme s'il n'y avait d'autre réponse possible à l'absence criante d'équipements collectifs que la remise en cause du droit à l'emploi des femmes.

Une politique dynamique de création d'équipements collectifs pour la petite enfance devrait être aujourd'hui la solution mise en œuvre pour répondre au problème.

Le congé de maternité répond-il aux besoins de la mère travailleuse du point de vue de la santé de l'enfant, de sa propre santé et des premiers soins à dispenser au nourrisson ?

Les études signalées plus haut relatives à «l'activité professionnelle de la femme enceinte et à l'issue de la grossesse» font apparaitre la nécessité d'un allongement du congé prénatal. Nicole Mamelle souligne en effet que dans la pratique la durée moyenne du congé pré-natal est allongée de trois semaines. Cet allongement se fait par le biais du congé maladie et est transféré sur l'assurance maladie. Dans la mesure où l'allongement du congé pré-natal est souvent évoqué comme une mesure efficace pour lutter contre la prématurité n'y a-t-il pas lieu de réexaminer cette question ?

Sous ces deux réserves, importantes, les dispositions actuelles répondent globalement aux finalités poursuivies.

Mais de quoi dispose le père ?

B - LE CONGE DE PATERNITE

Les articles L. 562 à L. 564 du code de la sécurité sociale permettent au père de disposer de trois jours, consécutifs ou non après entente avec l'employeur, mais inclus dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance.

Certaines réalités ne sauraient être niées, en particulier le fait que la mère si elle allaite sera nécessairement amenée à s'occuper davantage du nouveau-né. Mais cependant ne doit-on pas s'interroger sur la signification d'un congé aussi ridicule qui permet tout juste au père d'accomplir certaines formalités administratives ?

Faut-il que soient bien ancrées dans nos esprits l'image de la femme-mère, l'idée qu'il appartient aux femmes et à elles seules de s'occuper des nouveaux-nés, en particulier pour que nous en restions là ?

Une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes du temps à consacrer à l'enfant après la naissance parait pour le moins souhaitable.

Cet équilibre est-il mieux offert par le congé parental d'éducation ?

C - LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Il ne saurait être question ici d'analyser le mécanisme, complexe, du congé parental d'éducation.

Mieux vaut s'interroger, dans le cadre de la problématique du partage des tâches et des obligations parentales entre hommes et femmes, sur la portée pratique de ce nouveau droit.

La loi, valable également pour le secteur public, précise que le droit au congé parental d'éducation est ouvert au père salarié si la mère renonce à ce congé (art. L. 122-28-1 5è alinéa).

Cette mixité de la lettre du texte relatif au congé parental doit être saluée comme le signe d'une réelle évolution des mentalités quant au rôle respectif des hommes et des femmes dans la prise en charge des enfants. La loi a su l'intégrer, c'est un premier pas.

Mais est-il suffisant pour garantir aux travailleurs et travailleuses l'exercice d'un libre choix pour déterminer qui du père ou de la mère prendra ce congé parental ?

Le dossier d'Action Juridique CFDT consacré à «la protection des femmes par le droit du travail» (n° 12) avait été l'occasion de procéder à l'examen de la réalité de l'emploi féminin en France.

Cette analyse nous avait permis de voir à quel point le mode d'insertion des femmes dans le monde du travail est porteur de discriminations.

Canalisées dans certaines branches d'activité, les travailleuses y occupent les emplois les moins qualifiés et les moins payés; leur possibilité de promotion est des plus réduites, voire totalement nulle.

En conséquence que peut signifier l'ouverture au père du congé parental d'éducation quand au niveau du couple n'existe aucune possibilité de choix pour décider qui de l'homme ou de la femme prendra ce congé. Comment peut-on imaginer en effet que dans un couple de travailleurs dans lequel le mari gagne toujours plus que la femme ce soit précisément l'homme qui fasse la demande de congé parental ? La diminution de ressources pour le foyer, les conséquences éventuelles sur la promotion et la carrière du mari interdisent que la mixité de la lettre du texte sur le congé parental soit une mixité de fait.

La mixité de la lettre du texte relatif au congé parental était donc nécessaire, mais n'est pas suffisante. D'autres actions tendant à la mixité de tous les emplois, c'est à dire à une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les branches professionnelles et à tous les niveaux d'emplois, doivent être menées.

Ces actions qui permettront de créer les véritables conditions de l'égalité entre hommes et femmes, notamment l'égalité de rémunération, faciliteront l'exercice d'une véritable mixité dans la prise en charge des enfants.

D - LES CONGES POUR GARDER UN ENFANT MALADE

Enfin dernière disposition statutaire et conventionnelle qui doit retenir un instant notre attention: les congés pour garder un enfant malade.

Douze jours dans la fonction publique sont accordés à la femme fonctionnaire et au père veuf ou divorcé ayant la charge de l'enfant, c'est à dire aux hommes se trouvant objectivement en situation de mère.

Ce congé, ces autorisations d'absence doivent être accordées au père ou à la mère selon leur choix.

La CFDT a mené une action vigoureuse dans la fonction publique sur cette question. Le Secrétariat d'Etat d'alors s'abritait derrière les difficultés qui résulteraient du fait que le père et la mère peuvent tous deux être fonctionnaires dans des administrations différentes pour refuser de modifier ce texte.

Les conventions collectives du secteur privé doivent non seulement prévoir ce congé tout à fait nécessaire, mais aussi l'accorder aux hommes comme aux femmes.

textes et jurisprudences

J Emploi

La loi du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a déjà fait l'objet d'une étude publiée dans Syndicalisme-Hebdo du 19 février 1981 (1).

On se bornera donc dans cette fiche a rappeler les principales dispositions du nouveau texte. On essaiera ensuite de rechercher dans quelle mesure les conseils de prud'hommes peuvent contribuer à une application complète de la loi. On évoquera enfin le rôle de la négociation collective dans l'amélioration de celle-ci.

Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (JO du 8 janvier).

Le droit au reclassement des salarié(e)s accidenté(e)s

Jusqu'à l'intervention de cette loi les employeurs considéraient que le paiement des cotisations «accidents du travail» les déchargeait de toute responsabilité à l'égard des salariés accidentés à leur service. Seules certaines conventions collectives décidaient que l'absence du salarié ne pouvait justifier, pendant un certain temps, une rupture du contrat de travail.

La loi nouvelle intervient de façon logique à la suite de la loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail et à la loi d'orientation sur les handicapés du 30 juin 1975 qui soulignait déjà la nécessité d'une bonne réinsertion professionnelle des handicapés.

Les principes posés par la loi du 7 janvier 1981 sont importants et novateurs:

- **interdiction de licencier** le salarié accidenté pendant toute la durée de son absence. On retrouve là le principe déjà en vigueur à l'égard des femmes en état de grossesse (art. L. 122-25-2).
- **droit pour le travailleur accidenté à retrouver son emploi ou un emploi aménagé** à l'issue de son arrêt de travail.

Toutefois le texte de loi comporte des insuffisances qui résultent de la volonté du législateur de concilier l'application de ces nouveaux principes avec la sauvegarde du pouvoir patronal.

C'est ainsi que l'interdiction de licencier peut être levée dans des conditions insuffisamment précisées. Quant à l'obligation de fournir un poste aménagé, la loi l'organise de façon moins contraignante pour le patron que ne l'avait fait l'avant-projet qui faisait trancher les difficultés pouvant survenir à ce sujet par une décision de l'inspecteur du travail s'imposant à l'employeur.

I - LE CONTENU DE LA LOI

1 - Champ d'application

Il convient de souligner que la loi ne vise la garantie d'emploi que des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles au sens strict. Se trouvent donc exclues:

- les victimes d'accidents de trajet,
- les victimes de maladies liées aux conditions de travail mais n'ayant pas le caractère de maladies professionnelles,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles survenus ou contractés au service d'un autre employeur (art. L. 122-32-10).

Elle sera par ailleurs d'une application difficile aux travailleurs temporaires.

(1) Syndicalisme-Hebdo n° 1849 Accidents du travail. Assurer la réintégration des salariés.

2 - La suspension du contrat pendant l'arrêt de travail

La loi pose le principe de la suspension du contrat pendant la durée de l'arrêt de travail dû à l'accident ou à la maladie professionnelle et le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que le travailleur ou la travailleuse peut être amené à suivre à la suite d'une décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (art. L. 122-32-1).

Les travailleurs concernés bénéficient en outre d'une priorité d'accès aux actions de formation professionnelle (art. L. 122-32-1).

La loi précise encore que la période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté. L'ancienneté continue donc à courir (art. L. 122-32-1).

C'est important pour le calcul ultérieur de la prime d'ancienneté ou de l'indemnité de licenciement.

3 - L'interdiction du licenciement pendant l'arrêt de travail

Concrétisant le principe de la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail, la loi précise que pendant cette période l'employeur ne peut prononcer de licenciement, sauf s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé(e) soit de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Le licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul (art. L. 122-32-2).

4 - Les garanties d'emploi à l'issue de l'arrêt de travail

a) Le salarié est déclaré apte à reprendre son poste

Il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et ne doit subir, du fait de son accident ou de sa maladie, aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 122-32-4).

Si l'employeur prononce un licenciement en violation de ces dispositions, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

En cas de refus de l'une ou l'autre des parties, le salarié bénéficie d'une indemnité particulière qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire à laquelle s'ajoute, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale fixée par l'article L. 122-9, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté (art. L. 122-32-7).

b) Le salarié est inapte à reprendre son ancien poste

L'employeur est alors tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

Pour ce faire l'employeur doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il donne sur l'aptitude du salarié à occuper un poste existant dans l'entreprise, et prendre l'avis des délégués du personnel (art. L. 122-32-5 1er alinéa).

Dans quelles circonstances un licenciement peut-il alors intervenir ?

- **l'employeur ne propose pas de poste ou ne prouve pas l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'en proposer un.** Comme dans l'hypothèse précédente le tribunal peut proposer la réintégration. En cas de refus le salarié a droit à l'indemnisation spéciale signalée ci-dessus (art. L. 122-32-7).
- **l'employeur prouve l'impossibilité où il se trouve de proposer un poste adapté au salarié** en indiquant par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Il peut alors licencier le salarié qui percevra l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale, soit 1/5è de mois par année d'ancienneté (art. L. 122-32-6 1er alinéa).
- **le salarié refuse l'emploi proposé par le patron.** Celui-ci peut également le licencier dans les mêmes conditions que celles indiquées dans le paragraphe précédent (art. L. 122-32-6). Toutefois, si le patron démontre **le caractère abusif du refus du salarié**, celui-ci ne bénéficiera que des indemnités habituelles dues en cas de licenciement régulier (art. L. 122-32-6 2è alinéa).

Lorsque le licenciement est prononcé, la procédure d'entretien préalable et de communication des causes du licenciement doit être respectée. A défaut le patron sera condamné à une indemnité d'un montant maximum d'un mois de salaire (art. L. 122-32-5 dernier alinéa et L. 122-32-7 2è alinéa.)

II - LE ROLE DES PRUD'HOMMES

Le dossier de Syndicalisme-Hebdo a souligné quelques éléments de la pratique à mettre en œuvre dans les entreprises pour faire en sorte que la nouvelle loi soit appliquée de façon complète et progresser ainsi vers notre objectif, la réintégration des travailleurs accidentés dans une vie professionnelle normale:

- **Rôle actif du CHS** dans la recherche des causes de l'accident et dans celle des postes qui pourraient être proposés au salarié à l'issue de son arrêt de travail, au besoin après aménagement.
- **Intervention auprès du médecin du travail** dont le rôle est important puisqu'il doit non seulement se prononcer sur l'aptitude au travail du salarié à l'issue de son arrêt de travail mais aussi sur sa possibilité d'exercer une des tâches existant dans l'entreprise, au besoin après aménagement d'un poste.

Dans le prolongement de l'action ainsi menée dans l'entreprise, les conseillers et conseillères prud'hommes ont également un rôle à jouer dans l'application des nouvelles dispositions légales.

1 - La nullité du licenciement prononcé pendant l'arrêt de travail

Il convient de donner sa pleine portée au principe de nullité ainsi consacré par la loi (art. L. 122-32-2 dernier alinéa). La nullité du licenciement entraine nécessairement la continuation du contrat, même si l'exécution de celui-ci reste suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail.

Les seuls cas où l'employeur conserve son droit de rompre le contrat sont ceux de la faute grave et de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 122-32-5 4è alinéa).

Les dispositions des conventions collectives limitant dans le temps la durée de la suspension du contrat ou autorisant le patron à licencier en cas de nécessité de remplacement sont donc caduques à l'égard des travailleurs et des travailleuses victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La charge de la preuve de la faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pèse sur l'employeur. Si celui-ci ne rapporte pas cette preuve de façon précise, le licenciement devra être déclaré nul.

a) La faute grave

En première lecture, le Sénat avait exigé que l'employeur justifie d'une faute grave «non liée à l'accident ou à la maladie». La suppression de cette dernière mention par l'Assemblée nationale laisse transparaitre la pensée des députés de droite qui ont voté cette modification: les accidents du travail trouvent principalement leur source dans la faute des travailleurs eux-mêmes.

C'est cette même idée qui avait inspiré ces mêmes députés lorsqu'à l'occasion du vote de la loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail, ils avaient décidé que la «faute personnelle» de l'employeur était seule susceptible d'engager sa responsabilité en cas d'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité (art. L. 263-2).

On sait que les auteurs de ce texte ont manqué leur but puisque la Chambre criminelle de la Cour de cassation n'a guère modifié sa jurisprudence dans ce domaine. Elle considère toujours que l'employeur est personnellement responsable du respect des règles d'hygiène et de sécurité quand bien même il invoque la faute du salarié victime de l'accident (2).

Lorsqu'un patron invoquera une faute grave à l'origine, selon lui, de l'accident, les militants et militantes élu(e)s dans les conseils de prud'hommes sauront donc, forts de leur expérience syndicale et à partir des éléments du dossier, placer la responsabilité de l'accident là où dans la plupart des cas elle se trouve, c'est à dire dans l'attitude de l'employeur et dans sa manière de fixer les conditions de travail.

En outre si un procès verbal est dressé par l'inspecteur du travail pour infraction aux règles d'hygiène et de sécurité ou si des poursuites pénales sont engagées, il convient que le conseil de prud'hommes s'informe sur l'état d'avancement du dossier pénal.

Il ne doit pas préjuger de l'instruction en cours qui pourra apporter des précisions sur les circonstances de l'accident, faire apparaitre le cas échéant une infraction commise par l'employeur et relativiser de ce fait la faute reprochée au salarié.

Dans ces circonstances le conseil devrait admettre que le principe de l'interdiction de licencier doit s'appliquer et que le contrat de travail doit se poursuivre.

b) L'impossibilité de maintenir le contrat

Cette notion n'est pas très précise. On sait qu'elle constitue également une exception au principe de l'interdiction de licencier une femme en état de grossesse (3).

A ce propos la Cour de cassation a jugé qu'une compression de personnel pouvait constituer cette impossibilité (4), mais non la charge que pouvait représenter pour le patron la nécessité de remplacer la salariée concernée (5).

Rappelons que c'est à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité qu'il invoque de maintenir le contrat.

S'agissant d'une exception au principe de la nullité du licenciement prononcé pendant l'arrêt de travail, cette notion doit être interprétée de façon restrictive.

L'impossibilité, comme son nom l'indique, c'est l'obstacle insurmontable à la poursuite de la relation de travail et pas seulement son exécution plus difficile.

---

(2) Cass. crim. 20 juin 1978. Bull n° 206 p. 537
(3) Art. L. 122-25-2
(4) Cass. soc. 4 mai 1972 Bull. n° 316 p. 291
(5) Cass. soc. 3 mai 1972 Bull. n° 303 p. 279

SALARIE(E)S TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

A l'égard de ces salarié(e)s la loi adapte la protection qu'elle institue aux particularités du contrat.

- **la suspension du contrat** pendant la durée de l'arrêt de travail ne fait pas obstacle à l'arrivée à terme du contrat (art. L. 122-32-1 1er alinéa).
- **la résiliation du contrat pendant la durée de la suspension est nulle** sauf si le patron justifie d'une faute grave de l'intéressé(e) ou d'un cas de force majeure (art. L. 122-32-2).
- **si le contrat comporte une clause de renouvellement** le patron ne peut pendant la période de suspension refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il sera condamné à verser une indemnité qui ne sera pas inférieure au montant des salaires dus jusqu'à l'expiration de la période de renouvellement (art. L. 122-32-3 2è alinéa).
- **Si le salarié est déclaré apte à reprendre le travail** avant l'échéance de son contrat, il doit retrouver son emploi. Le patron qui le refuserait serait condamné à payer à l'intéressé le montant des salaires dus jusqu'à l'échéance du contrat (art. L. 122-32-4 et L. 122-32-9.
- **Si le salarié est déclaré inapte** l'employeur doit lui proposer un emploi approprié à ses capacités. S'il ne le fait pas et s'il ne prouve pas qu'il lui est impossible de le faire le tribunal le condamnera à verser au salarié une indemnité calculée sur les mêmes bases que celles indiquées dans le paragraphe précédent. (art. L. 122-32-5 et L. 122-32-9 3è alinéa).

Si l'employeur justifie l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un emploi adéquat, ou si le salarié refuse cet emploi, il peut demander au conseil de prud'hommes la résolution judiciaire du contrat. Celle-ci est prononcée après vérification par le conseil des motifs invoqués et fixation de la compensation financière due au salarié (art. L. 122-32-9 2è alinéa).

c) Le recours au référé prud'homal

Chaque fois qu'il apparaitra de façon claire que l'employeur invoque de façon abusive l'existence d'une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour justifier un licenciement pendant la période de suspension, une action devant la formation de référé prud'homal pourra être envisagée afin d'obtenir la réintégration du travailleur ou de la travailleuse concernée.

Le licenciement prononcé en violation des dispositions légales interdisant la rupture, dès lors qu'il est sanctionné par la nullité de la décision patronale, constitue en effet un trouble manifestement illicite que le juge des référés est compétent pour faire cesser en ordonnant une mesure de remise en état (art. R. 516-31).

2 - L'obligation de reclassement

On a déjà souligné l'indispensable action collective qui doit être menée dans l'entreprise tant en direction du médecin du travail qu'au sein du CHS pour que les nouvelles dispositions légales constituent un pas significatif vers la réintégration des accidenté(e)s du travail.

Les conseillers prud'hommes ont de leur côté un rôle à jouer pour que le nouveau texte soit appliqué de façon complète.

En cas d'aptitude à reprendre l'emploi, l'intéressé(e) doit retrouver son poste ou un poste similaire (art. L. 122-32-4) sans qu'il y ait lieu de prendre en compte les arguments de l'employeur qui invoquerait le fait qu'il a été remplacé dans son emploi. En cas de refus de l'employeur, le conseil de prud'hommes peut proposer la réintégration. Il doit user de toute son autorité pour l'obtenir.

En cas d'inaptitude, il convient de veiller à ce que les garanties de procédure, le formalisme institués par la loi soient respectés:

- conclusions **écrites** du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise (art. L. 122-32-5 1er alinéa);
- indication par l'employeur, **par écrit**, des motifs qui s'opposent au reclassement (art. L. 122-32-5 2è alinéa).

a) Les limitations au droit de licencier

Aux termes de l'article L. 122-32-5, le licenciement ne peut être prononcé que si le patron justifie de l'impossibilité de fournir un emploi adapté ou du refus du salarié d'accepter un tel emploi.

Le principe posé par la loi est que le licenciement ne peut avoir lieu que si le patron **rapporte la preuve** qu'il se trouve dans l'un des deux cas où la loi autorise la rupture. La notion d'impossibilité de trouver un emploi doit donc être interprétée de façon restrictive.

Le principe d'interprétation, la norme de référence qui doit ici être mis en œuvre c'est le droit du salarié accidenté à être reclassé dans toute la mesure du possible et non pas la liberté patronale de licenciement.

b) L'obligation d'offrir un poste adapté

Il s'agit d'un poste à la fois adapté aux capacités de l'intéressé(e) et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (art. L. 122-32-5).

On peut craindre que certains patrons proposent un emploi qui ne corresponde pas à ces deux critères et tirent argument du refus du salarié de l'occuper pour le licencier, voire soutenir que son refus est abusif.

Dès lors, on se rend compte de la nécessité pour la section syndicale de bien faire apparaitre les postes qui, après aménagement, pourraient être proposés au salarié afin de combattre la notion de refus abusif que le patron serait tenté d'invoquer à l'encontre du salarié.

De leur côté, les conseillers prud'hommes devront utiliser les moyens d'investigation dont ils disposent pour rechercher si le poste proposé correspond aux exigences légales et permettre le cas échéant de statuer sur le caractère abusif du refus du salarié. On peut penser que l'audition directe du médecin du travail, des membres du CHS ou des délégués du personnel par le conseil ou par l'intermédiaire d'un conseiller rapporteur qui pourra se déplacer dans l'entreprise sera tout à fait opportune (6). *

c) L'impossibilité de reclassement

On a déjà souligné qu'il appartient à l'employeur d'en rapporter la preuve. Ce qui a été dit ci-dessus sur le rôle actif de la section syndicale et sur la mission des conseillers prud'hommes à propos de la recherche d'un poste adapté est également valable pour contester l'impossibilité de reclassement qui pourra être invoquée par l'employeur.

3 - Le paiement des indemnités

Les conseillers prud'hommes devront encore veiller à ce que les dispositions relatives aux différentes indemnités prévues par la nouvelle loi soient appliquées correctement. Il faudra veiller notamment au paiement:

- de l'indemnité compensatrice de préavis, même si le salarié est hors d'état d'accomplir le préavis,
- de l'indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité légale (7),
- de l'indemnité de douze mois de salaire **minimum** en cas de refus de réintégration, *
- des indemnités prévues en faveur des titulaires de contrats à durée déterminée.

Ces différentes indemnités bénéficient comme les salaires d'une garantie de paiement par l'intermédiaire de l'AGS en cas de réglement judiciaire ou de liquidation de biens (art. L. 122-32-11).

III - LA PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Du fait du nouveau texte, les dispositions de nombreuses conventions collectives relatives à l'incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail se trouvent caduques.

Une renégociation s'impose donc. Elle pourrait s'orienter dans quatre directions:

- suppression des dispositions qui sont contraires à la loi,
- institution de garanties supplémentaires en faveur des travailleurs victimes d'accidents ou de maladies liés au travail, comme le maintien du salaire pendant toute la période d'arrêt ou en cas de déclassement résultant de la nouvelle classification du poste aménagé,
- extension aux accidents de trajet,
- institution de garanties de reclassement en faveur des

(6) Voir sur ce point Action Juridique CFDT n° 20 V. Les pouvoirs d'investigation des conseillers prud'hommes.

(7) L'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'accident (art. L. 122-32-8).

travailleurs victimes d'accidents ou de maladies sans lien avec le travail et notamment suppression des clauses de rupture automatique des contrats à l'issue d'un certain temps d'absence:

Les mêmes raisons - la réinsertion dans une vie professionnelle normale - justifient pleinement un alignement progressif de la situation des salariés dont l'invalidité a une origine étrangère au travail sur celle des accidentés du travail.

Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981

Art. 1er - *Il est inséré au chapitre II du titre II du livre 1er du code du travail une section V-I rédigée comme suit:*

Section V-I
Règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Art. L. 122-32-1 - *Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.*

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Art. L. 122-32-2 - *Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.*

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

Art. L. 122-32-3 - *Les dispositions de l'article L. 122-32-1 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.*

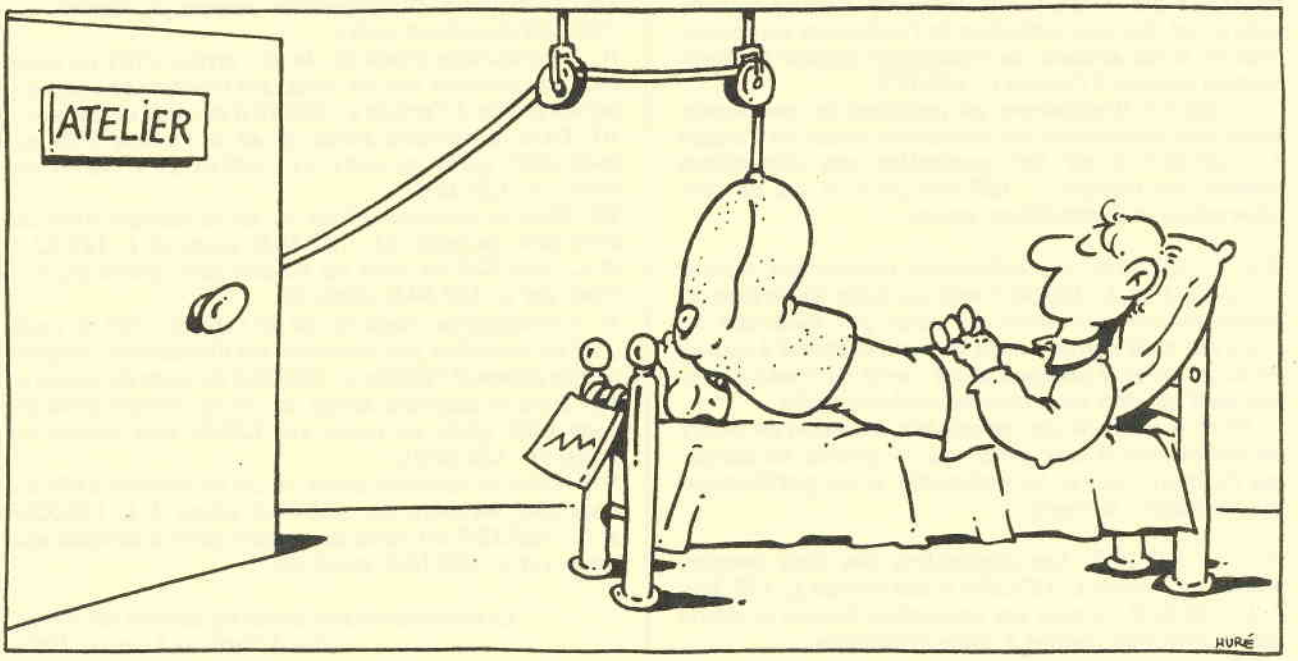
Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier alinéa dudit article, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

Art. L. 122-32-4 - *A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.*

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entrainer pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Art. L. 122-32-5 - *Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.*

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est



tenu de faire connaitre par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Art. L. 122-32-6 - *La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9.*

Toutefois, les indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur lors de la promulgation de la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Art. L. 122-32-7 - *Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des premier et quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 122-32-6.*

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 122-32-5 il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 122-14-4 pour le cas de non-observation de la procédure requise.

Art. L. 122-32-8 - *Les indemnités prévues aux articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.*

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Art. L. 122-32-9 - *Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 122-32-5 et des articles L. 122-32-6 à L. 122-32-8 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée.*

Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4, du premier alinéa de l'article L. 122-32-5 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

*

Art. L. 122-32-10 - *Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.*

Art. L. 122-32-11 - *En cas de réglement judiciaire ou de liquidation des biens, les dispositions des articles L. 143-11-5 à L. 143-11-7 sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles L. 122-32-6, L. 122-32-7 et L. 122-32-9.*

Art. 2 - *L'article L. 120-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes:*

Art. L. 120-1 - *Les dispositions des chapitres 1er, II (sections I, II, III, IV, IV-I, V, V-I), III, IV, V, VI du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit.*

*

Art. 3 - I - *Le troisième alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail est complété par les mots suivants: «et l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 122-32-6 du présent code».*

II - *Le cinquième alinéa du 4è de l'article 2101 du code civil est complété par les mots: «et l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 122-32-6 du code du travail».*

III - *Dans le septième alinéa du 4è de l'article 2101 du code civil, après les mots: «L. 122-9» sont insérés les mots: «L. 122-32-6».*

IV - *Dans le huitième alinéa du 4è de l'article 2101 du code civil, les mots: «L. 122-14-6, alinéa 3, L. 122-32-7 et L. 122-32-9 du code du travail» sont substitués aux mots: «et L. 122-14-6, alinéa 3».*

V - *Le cinquième alinéa du 2è de l'article 2104 du code civil est complété par les mots: «et l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 122-32-6 du code du travail».*

VI - *Dans le septième alinéa du 2è de l'article 2104 du code civil, après les mots: «L. 122-9» sont insérés les mots: «L. 122-32-6».*

VII - *Dans le huitième alinéa du 2è de l'article 2104 du code civil, les mots: «L. 122-14-6, alinéa 3, L. 122-32-7 et L. 122-32-9 du code du travail» sont substitués aux mots: «et L. 122-14-6, alinéa 3».*

La présente loi sera exécutée comme loi d'Etat.
Fait à Paris, le 7 janvier 1981.

T Secteur public

La présente fiche reproduit l'essentiel d'un arrêt rendu par la cour d'appel de Besançon confirmant la relaxe prononcée par le tribunal correctionnel de Besançon à l'égard de militants du SGEN-CFDT et du SNES poursuivis sur la base de l'article 184 du code pénal pour avoir occupé les locaux du rectorat.

La relaxe est fondée sur le motif que l'autorité qui avait invité les manifestants à quitter les lieux n'était pas habilitée à le faire et qu'il n'est pas certain que ceux-ci aient entendu l'injonction qui leur était adressée. En outre la poursuite des négociations pouvait laisser penser que leur présence était tolérée.

Cette affaire avait donné lieu à une importante mobilisation professionnelle et interprofessionnelle.

L'arrêt n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Cour d'appel de Besançon 5 mars 1981
Bargeon et autres

(...) Au fond

Attendu que Bargeon Michèle, Martelet Roger, Party Jean, Simonot Pierre, Tardieu Yves, Thiriet Maurice, sont prévenus de s'être à Besançon, le 25 septembre 1979, en tout cas dans les délais de la prescription, maintenus irrégulièrement et volontairement dans les locaux du rectorat de l'académie, lieux affectés à un service public de caractère administratif, après avoir été informés par le représentant de l'autorité rectorale responsable du caractère irrégulier de leur présence;

Les faits

Attendu qu'il résulte de l'enquête et des débats que le 25 septembre 1979 vers 16 heures 40, deux cents à trois cents manifestants obéissant à l'appel d'organisations syndicales de l'enseignement public préoccupées du sort des maîtres auxiliaires se sont rendus devant le rectorat, rue de la Convention à Besançon, dans l'intention d'être reçus par les autorités rectorales ou, au moins, d'obtenir la liste des mouvements concernant ces enseignants;

Attendu que la porte du rectorat, 10 bis rue de la Convention, barricadée au moyen de barres de fer et de chaînes a été forcée et que trois membres du personnel de sécurité de cette administration ont été bousculés, que les auteurs de ces violences n'ont pas été identifiés;

Qu'un certain nombre de manifestants dont Mademoiselle Bargeon, Messieurs Simonot, Party et Tardieu se sont alors introduits dans les dépendances du rectorat, tandis que d'autres, mettant à profit la sortie du personnel se sont également introduits dans les cours et jardins du rectorat;

Qu'un des manifestants devait ouvrir de l'intérieur la porte principale 10 rue de la Convention par laquelle Messieurs Martelet et Thiriet disent être entrés à la suite d'autres manifestants;

Attendu que devant ces faits Monsieur Pernot secrétaire général de l'académie, en l'absence du recteur, après en avoir référé aux autorités supérieures, demandait au préfet de requérir la police pour faire évacuer les lieux;

Que le commissaire divisionnaire directeur départemental des polices urbaines du Doubs,Monsieur Gros, assisté du commissaire Lauro, chef de la sécurité générale, sont arrivés rapidement vers 16 heures 50.

Que le secrétaire général de l'académie lui ayant confirmé sa mission, le directeur départemental des polices urbaines du Doubs, selon son rapport du 22 avril 1980 et son témoignage à l'audience du 2 juillet 1980, a invité les manifestants, dont les six prévenus, à quitter les lieux;

Que cette intervention qui se situe à dix-sept heures quinze est demeurée sans résultat;

Attendu que selon le commissaire Gros, il s'est ensuite entremis entre les manifestants et le secrétaire général de l'académie, pour finalement transmettre à ceux-ci les explications de ce fonctionnaire ainsi que son refus de les recevoir en raison de la situation illégale qu'ils avaient créée;

Attendu qu'après avoir invité une nouvelle fois les manifestants à quitter les lieux le commissaire Gros a demandé un renfort de gendarmerie qui a été mis à sa disposition à 18 heures 45.

Qu'entre temps le commissaire Gros a continué sans succès à servir d'intermédiaire entre les manifestants et le secrétaire-général de l'académie;

Que Monsieur Schwint, sénateur-maire de Besançon, arrivé sur les lieux vers 19 heures 15 a servi à son tour d'intermédiaire de sorte que l'intervention de la force publique a pu être différée;

Que les lieux ont été finalement évacués vers 20 heures 10.

En droit

Attendu que les six prévenus ne sont pas poursuivis pour s'être introduits dans les locaux du rectorat à l'aide de manœuvres, menaces, voies de fait ou contrainte mais pour s'y être maintenus irrégulièrement et volontairement après avoir été informés par le représentant de l'autorité rectorale du caractère irrégulier de leur présence;

Attendu qu'il faut, pour que ce délit prévu par l'article 184 alinéas 3 et 4 soit caractérisé,

1 - que les prévenus se soient maintenus irrégulièrement et volontairement,

2 - dans un lieu affecté à un service public de caractère administratif, scientifique ou culturel,

3 - après avoir été informés du caractère irrégulier de leur présence,

4 - par l'autorité responsable ou son représentant.

Attendu que si la présence dans les locaux et dépendances du rectorat des six prévenus, tous responsables syndicaux en quête d'une audience des autorités rectorales, peut être considérée comme régulière jusqu'à l'heure de la fermeture des services administratifs il n'en est plus de même après;

Que leur présence dans les dépendances du rectorat à dix neuf heures voire vingt heures doit dès lors être considérée comme irrégulière;

Qu'il n'est pas contesté qu'elle était volontaire.

Attendu que les six prévenus se sont maintenus dans la cour et la terrasse qui constituent les dépendances du rectorat c'est à dire un lieu affecté à un service public de caractère administratif;

Attendu quant au troisième élément constitutif que les six prévenus déclarent n'avoir par entendu Monsieur le commissaire Gros alors qu'il les informait du caractère irrégulier de leur présence et leur demandait de partir;

Attendu que cette formalité constitue un élément substantiel du délit poursuivi;

Attendu qu'il échet de relever d'abord, que ni l'enquête préliminaire ordonnée par le procureur de la République le 28 septembre 1979, ni le rapport du commissaire Lauro du 15 octobre 1979 ni la plainte préalable du recteur de l'académie de Besançon du 26 septembre 1979, ne font mention ni de l'accomplissement de cette formalité ni d'une sommation quelconque de quitter les lieux qui aurait été faite aux prévenus;

Qu'il ressort par contre du rapport de police sus-visé que les faits dont le rectorat a été le théatre ont d'abord été examinés dans la perspective d'une autre qualification tirée des dispositions de l'article 314 du code pénal;

Attendu il est vrai que faisant suite aux instructions du procureur de la République du 14 avril 1980 qui demandait, quand, comment et par qui et à la requête de qui, injonction a été faitè aux manifestants... d'évacuer les lieux où leur présence était irrégulière, Monsieur le directeur départemental des polices urbaines du Doubs dans le rapport du 22 avril 1980 déclare ce qui suit:

«Vers 17 heures-15 toujours assisté du commissaire Lauro, je me suis porté vers les manifestants qui stationnaient sur la terrasse dominant l'entrée principale du rectorat où un orateur avait pris la parole».

«A haute et intelligible voix je leur ai indiqué que j'avais reçu mission de les inviter à quitter les lieux et je les ai informés de l'aspect irrégulier de leur présence dans ce service public à caractère administratif».

Attendu que Monsieur le directeur départemental des polices urbaines ajoute que cette intervention n'ayant pas été couronnée de succès il a renouvelé son invitation ultérieurement sans plus de résultat, ne recueillant la première fois du moins que cris hostiles ou remarques ironiques.

Attendu que lors de son audition à titre de témoin à l'audience du 2 juillet 1980 le même fonctionnaire précisait avoir sommé les manifestants «ici présents», c'est à dire les prévenus, de sortir, mais ajoutait qu'il n'est pas facile de se faire entendre «sur le terrain» et surtout qu'il ne pouvait affirmer avoir été entendu;

Attendu qu'il ajoutait, alors que la manifestation se déroulait en plein air, qu'il n'avait pas utilisé «le mégaphone qui ne s'impose pas à l'intérieur de locaux».

Mais attendu que la loi exigeant que les intrus soient «informés» du caractère irrégulier de leur présence, c'est à dire qu'ils aient chacun entendu l'information, il y a lieu d'admettre, sans mettre en cause le témoignage de Monsieur le directeur départemental des polices urbaines du Doubs, qu'il subsiste sur ce point précis un doute sérieux dont il échet de faire bénéficier les six prévenus;

Attendu surtout que «l'information» prévue par le texte pénal, qui est d'interprétation stricte, doit avoir été donnée par l'autorité responsable ou son représentant;

Que la loi ne prévoit aucune possibilité de délégation de pouvoir à un fonctionnaire d'une autre administration notamment à un fonctionnaire de police qui ne peut être considéré comme un représentant de l'autorité rectorale;

Qu'elle fait d'ailleurs dépendre son application d'une «information» et non pas d'une sommation comme celles qui sont prévues à l'article 104 du code pénal en matière d'attroupements;

Qu'il échet par conséquent de constater que le délit reproché aux six prévenus n'est pas constitué, ceux-ci n'ayant pas été «informés» par l'autorité compétente de l'irrégularité de leur présence dans les dépendances du rectorat et la preuve n'étant pas rapportée qu'ils aient chacun entendu les paroles du directeur départemental des polices urbaines du Doubs leur enjoignant de quitter les lieux;

Qu'il convient de relever aussi et au surplus qu'à partir du moment où des négociations se sont engagées entre les délégués syndicaux et l'autorité rectorale d'abord par l'intermédiaire du directeur départemental des polices urbaines puis par l'entremise de Monsieur le sénateur-maire de Besançon les six prévenus étaient fondés à penser que la situation de fait résultant de leur présence dans les lieux était momentanément tolérée par l'autorité rectorale.

Attendu qu'il échet dès lors mais pour des motifs différents de confirmer la décision frappée d'appel. (...)

prud'hommes

Z Prud'hommes

La rédaction des jugements

Bien rédiger un jugement prud'homal ne relève pas seulement d'une bonne technique. La rédaction des jugements n'est pas neutre. Elle est révélatrice de la manière d'appréhender un dossier. Une décision ne sera pas rédigée de la même manière selon l'importance respective que l'on attache aux faits par rapport au droit, ou l'autorité que l'on reconnait à la jurisprudence de la Cour de la cassation.

Ceci dit, il n'en demeure pas moins que les jugements prud'homaux, comme toute décision judiciaire, doivent satisfaire à un certain nombre d'exigences. En ce sens, les conseillers et conseillères prud'hommes doivent acquérir une certaine technique.

L'important est d'effectuer cette acquisition tout en conservant la démarche d'ensemble qui doit être celle de militants et de militantes élu(e)s dans les conseils pour y faire pénétrer les réalités vécues dans les entreprises et faire en sorte que les dispositions du droit du travail soient pleinement appliquées.

I - UNE RESPONSABILITE DES ELU(E)S PRUD'HOMMES

Aux termes de l'article R. 512-24, le greffier met en forme les décisions. Cela signifie que la rédaction proprement dite du jugement ne lui revient pas. Cette tâche incombe aux élu(e)s prud'hommes, ce qui est normal puisque ce sont eux qui ont la responsabilité de juger c'est à dire de rendre une décision motivée. En ce sens, la pratique en vigueur dans bien des conseils antérieurement à la réforme, qui consistait à abandonner au greffier la rédaction complète des jugements, n'est plus admissible. Cela bien sûr n'exclut pas une collaboration réciproque, un appui donné par le greffier aux conseillers prud'hommes, mais dans le souci que chacun conserve la maitrise de sa tâche (1).

Qui rédige ?

Le jugement doit être signé par le président d'audience et le greffier (2). Dans certains conseils le président du bureau de jugement s'attribue la rédaction de tous les dossiers jugés à l'audience. La répartition de la rédaction des décisions entre les conseillers nous parait préférable. Chaque conseiller rédige l'un des jugements de l'audience et peut consulter ses collègues sur le projet de décision. Il faut veiller cependant à ce que le texte reflète bien ce qui a été décidé au cours du délibéré. C'est toutefois le président d'audience qui doit signer le jugement, conjointement avec le secrétaire-greffier.

II - LA STRUCTURE DU JUGEMENT

On peut distinguer plusieurs parties:

1 - Le rappel de la procédure

C'est le travail qui incombe au secrétaire-greffier. Il s'agit des indications portant sur (3):
- la composition du bureau de jugement,
- l'identité du demandeur et du défendeur, et de leurs conseils (avocats ou représentant du syndicat),

(1) Action Juridique CFDT n° 15 Z. p. 19
(2) Art. 456 du NCPC.
(3) Art. 454, 455 et 456 du NCPC reproduits dans l'encadré

- les demandes des parties,
- les dates des différentes audiences: conciliation, bureau de jugement,
- les dates d'exécution des mesures d'instruction, s'il y a lieu.

Ces indications mises en forme par le greffier, il revient aux conseillers de rédiger le jugement proprement dit.

2 - L'exposé des faits, des demandes et des moyens des parties

Cet exposé ne doit pas être négligé. On a souvent insisté en effet sur l'importance qu'il convient d'accorder à une présentation aussi précise que possible de la situation de fait, sur la nécessité d'appréhender un dossier prud'homal à partir des faits sans s'enfermer dès le départ dans les solutions données par la jurisprudence (4). Chaque dossier présente en effet ses aspects spécifiques: ce qui a été jugé dans un cas n'est pas nécessairement valable pour un autre.

On a eu également l'occasion de souligner qu'employeur et salarié n'ont pas la même vision des faits tels qu'ils se sont déroulés (5). Chacun a sa version.

Plutôt que de retracer les faits de façon uniforme et apparemment neutre en mêlant ce qui est dit par le patron à ce qui est dit par le salarié, mieux vaut distinguer d'une part l'exposé des faits par le salarié demandeur (6), ainsi que ses prétentions (ce qu'il demande) et les arguments (les moyens) qu'il invoque à leur appui, d'autre part la position de l'employeur qui présente sa propre version des faits et réfute les arguments avancés par le salarié.

a) Les faits vus par le salarié, ses demandes et ses moyens

Rien n'oblige à ce que cet exposé des faits soit bref. Il est souhaitable au contraire que dès le départ la position de chaque partie soit donnée avec précision, que les faits soient replacés dans leur contexte, que soient précisées par exemple l'ancienneté et la qualification professionnelle du travailleur ou de la travailleuse concerné, la taille de l'entreprise. Pour ce faire, on s'aidera bien entendu des conclusions déposées, mais on tiendra compte aussi de ce qui a été dit à la barre.

Les demandes du salarié sont celles qui apparaissent dans leur dernier état, c'est à dire telles qu'elles ont été formulées à la barre. Rappeler l'essentiel de l'argumentation avancée, les principales pièces mises au dossier.

b) La position de l'employeur

Il s'agit de retracer la version patronale des faits, la réplique aux arguments avancés par le salarié, de rappeler les pièces déposées. Le cas échéant faire état de la demande reconventionnelle formulée par le patron.

c) Les interventions éventuelles

Il convient de faire état d'une intervention éventuelle d'un syndicat dans le litige, réclamant par exemple des dommages intérêts en raison de la violation de la convention collective (art. L. 135-4).

Il peut s'agir aussi d'une intervention de l'ASSEDIC sur la base de l'article L. 122-14-4.

(4) Action Juridique CFDT n° 19 R. p. 9
(5) Action Juridique CFDT n° 11 A. p. 3
(6) Dans la quasi totalité des procès prud'homaux c'est le salarié qui est demandeur
(7) F. HORDERN — Les travailleurs devant la justice civile. Les éditions ouvrières p. 146 à 150.
(8) Action Juridique CFDT n° 20 V. p. 3
(9) Action Juridique CFDT n° 19 R. p. 10
(10) Selon la formule de Tiennot Grumbach. La défense prud'homale, Editions Apil

ETRE COMPRIS DES TRAVAILLEURS

La décision prud'homale doit être bien motivée sur un plan juridique. Mais cela ne fait pas obstacle à ce qu'elle soit rédigée en langage simple, compréhensible. Il est important que le travailleur qui demande que justice lui soit rendue, qui s'adresse au conseil pour récupérer les sommes qui lui sont dues mais aussi pour être restauré dans sa dignité, comprenne bien dans quel sens et pour quelles raisons le conseil s'est prononcé.

Rien n'oblige les conseillers à rédiger sous forme d'attendus. Ils peuvent utiliser le langage courant. Ils doivent proscrire les formules incompréhensibles que l'on retrouve souvent dans les jugements et qui n'ont rien d'obligatoire (1).

(1) Voir sur ce point la circulaire du ministre de la justice du 15 septembre 1977 relative à la modernisation du langage judiciaire (JO du 24 septembre - Droit Ouvrier novembre 1977).

3 - Les motifs

«C'est l'exposé des raisons qui ont déterminé la décision des conseillers. Cet exposé est obligatoire, car il permet au justiciable de savoir pourquoi il est condamné ou débouté et au juge d'appel ou de cassation de vérifier l'exactitude en fait et en droit du raisonnement» (7).

Pour bien indiquer qu'après l'exposé des dires et des prétentions des parties, le conseil en vient à son propre raisonnement qui le conduira à trancher le litige, cette partie du jugement peut être précédée de la mention: «Sur ce, le conseil» ou «discussion», ou encore «motifs de la décision».

a) Les faits

En présence de versions contradictoires des faits, le conseil doit indiquer quels sont ceux qu'il tient pour établis.

Il convient d'abord de faire la part des faits qui sont contestées et de ceux qui ne le sont pas.

Les faits non contestés sont ceux sur lesquels les deux parties sont d'accord de façon explicite mais aussi ceux qui, invoqués par l'une, ne sont pas contestés par l'autre.

Pour éclairer le conseil sur les faits à propos desquels un désaccord subsiste, une mesure d'instruction (renvoi à un conseiller rapporteur, enquête...) a pu être ordonnée par un précédent jugement appelé «avant dire droit».

On rappellera à ce sujet d'une part que les élu(e)s prud'hommes disposent d'un certain nombre de moyens d'investigation pour établir les faits (8), d'autre part leur rôle actif dans l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement (9). C'est sur eux qu'en la matière repose la charge de la preuve. Ils doivent donc «fixer, préciser et vérifier» (10) les faits invoqués comme motifs de licenciement, au besoin par une mesure d'instruction.

C'est le cas échéant au terme de cette mesure d'instruction, et compte tenu des règles relatives à la charge de la preuve, que le conseil indique quels sont les faits qu'il tient pour établis.

b) La motivation juridique de la position prise

Une fois retenus les faits considérés comme établis, il s'agit de les confronter à la règle de droit applicable: loi, réglement, convention collective, contrat de travail, usages...

Le jugement doit alors faire apparaitre les motifs juridiques retenus par le conseil lors du délibéré et qui justifient la décision prise.

A cette occasion peut apparaitre un doute sur **l'interprétation** de la règle de droit applicable (convention collective ou contrat de travail par exemple). Le conseil doit alors s'expliquer sur les raisons qui l'amènent à choisir telle interprétation plutôt que telle autre.

Il se peut aussi que la **qualification juridique** des faits en cause dans le procès fasse problème. Il s'agira par exemple, de déterminer si la rupture, dans les conditions de fait dans laquelle elle s'est produite, constitue un licenciement ou une démission. Ou encore si tel fait considéré comme réel par le conseil est un motif sérieux de licenciement. Là encore, il est nécessaire de donner les raisons circonstanciées de la qualification retenue: par exemple la démission donnée dans un moment de colère, à la suite d'une discussion avec un chef, et reprise quelques heures plus tard, ne constitue pas une rupture de contrat à la charge du salarié mais un licenciement dont l'employeur supporte la responsabilité.

c) La réponse aux différentes demandes

Il y a lieu bien entendu de répondre aux différentes demandes formulées par le salarié et dans chaque cas de donner la motivation juridique de la décision prise.

Il se peut que la réponse donnée à une demande commande la solution à apporter aux autres. S'il est décidé par exemple que la rupture doit être qualifiée de licenciement et non de démission, le droit aux indemnités de préavis et de licenciement ne fait plus de problème.

Il convient également de répondre aux demandes formulées par les parties intervenantes (syndicat ou ASSEDIC) en se prononçant au préalable sur la recevabilité de leur intervention.

d) Quelques principes à respecter

- **Le principe de la contradiction** (11): le jugement est dit «contradictoire». Cela signifie que tous les arguments invoqués dans le débat ont pu être discutés par l'adversaire, que toutes les pièces figurant au dossier lui ont été communiquées.

Le conseil doit veiller au respect de ce principe. Il ne peut par exemple fonder sa décision sur une pièce qui n'aurait pas été communiquée à la partie adverse. Il doit au contraire l'écarter du débat.

- **La réponse aux conclusions:** le conseil, on l'a dit, doit répondre aux différentes demandes qui lui sont présentées en motivant sa décision. Il doit par la même dire pourquoi il ne retient pas les arguments de la partie qui succombe. Le défaut de réponse aux conclusions constitue un motif de cassation.

Mais le conseil n'a pas à suivre la partie à laquelle il donne tort dans le détail de son argumentation. Il suffit que la motivation réponde bien, sur chacune des demandes, aux objections essentielles de la partie qui n'obtient pas satisfaction.

4 - La décision (le «dispositif»)

C'est la partie du jugement qui donne la solution du litige. Le dispositif doit répondre à tous les chefs de demande mais ne peut aller au delà de ce qui est demandé, sous réserve des mesures que le conseil peut ordonner de sa propre autorité (astreintes, intérêts de droit, exécution provisoire dans certains cas).

Il débute par la formule: «Par ces motifs, le conseil statuant publiquement, contradictoirement
«- en premier ressort», si au moins un chef de demande est supérieur à 3500 F ou si la demande est indéterminée
«- en dernier ressort», si aucun chef de demande n'est supérieur à 3500 F

Il énonce ensuite la décision prise, par exemple: «... déclare le licenciement non fondé sur une cause réelle et sérieuse»

---

(11) Art. 14 à 17 du nouveau code de procédure civile. L'article 16 du NCPC est désormais ainsi rédigé (décret du 12 mai 1981 - JO du 14 mai):

«le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations».

LES TEXTES APPLICABLES

On trouvera ci-dessous quelques articles du nouveau code de procédure civile concernant la rédaction des jugements

Art. 454 - Le jugement est rendu au nom du peuple français.

Il contient l'indication:
- de la juridiction dont il émane;
- du nom des juges qui en ont délibéré;
- de sa date;
- du nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats;
- du nom du secrétaire;
- des noms, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social;
- le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties;
- en matière gracieuse, du nom des personnes auxquelles il doit être notifié.

Art. 455 - Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens; il doit être motivé.

Le jugement énonce la décision sous forme de dispositif.

Art. 456 - Le jugement est signé par le président et par le secrétaire. En cas d'empêchement du président, mention en est faite sur la minute qui est signée par l'un des juges qui en ont délibéré.

«... condamne la société à payer à Mr X la somme de...»

La décision peut encore contenir des indications sur l'exécution provisoire de tout ou partie de la condamnation, ordonner la délivrance d'une pièce (un certificat de travail par exemple) en assortissant celle-ci d'une astreinte, fixer le montant des intérêts de droit.

Elle doit, le cas échéant, répondre aux demandes des parties intervenantes, syndicat ou ASSEDIC, se prononcer sur la demande formulée au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, déterminer la partie qui supportera les dépens.

III - UN EXEMPLE

On trouvera ci-dessous un exemple de rédaction de jugement. Il s'agit d'une décision qui a été rendue par le conseil de prud'hommes de Lille le 29 avril 1981, portant sur un licenciement. Les différentes parties du jugement peuvent être aisément distinguées:

- **le rappel de la procédure**
- **l'exposé des faits par le salarié** et sa demande
- **la réplique de l'employeur** contestant cette demande
- **le raisonnement du conseil.** Celui-ci fait d'abord la part des faits qui sont contestés et de ceux qui ne le sont pas. Il se forge ensuite son opinion en appréciant les faits reprochés au salarié et en les qualifiant: il considère qu'ils ne constituent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A noter qu'il aurait été souhaitable que le raisonnement du conseil soit mieux distingué de l'exposé des faits et des prétentions des parties par une indication telle que «motifs de la décision» ou «discussion».

- **Le dispositif**: qui répond à la demande et condamne la partie perdante aux intérêts de droit et aux dépens.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LA VILLE DE LILLE
74, rue des Arts - 59800 Lille

Section du commerce

Jugement du vingt neuf avril mil neuf cent quatre vingt un

Composition du bureau de jugement

La procédure

Lors des débats et du délibéré:
Mademoiselle Defraeye, présidente et Monsieur Augez Prud'hommes salariés, et Messieurs Gaveau et Loupie Prud'hommes employeurs, assistés de Mademoiselle Gueant Secrétaire-greffier de la section.

Demandeur:
Monsieur Tellier Georges, négociateur, Résidence La Croisée du Sud - appart. B/57 - 3 rue Jean Jaurés - 59155 Faches Thumesnil
Représenté par Me Marcelle, Substitué par Me Bochner Avocat au Barreau de Lille.

Défendeur:
SARL CRGI, Cabinet Largillier - 222 rue Solférino 59000 Lille.
Représentée par Me Perrin Avocat au Barreau de Lille.

Au nom du peuple français,

La procédure

Le jugement suivant a été rendu:

Par lettre du secrétaire-greffier en la forme recommandée avec avis de réception et copie en lettre simple du 13 juin 1979, le demandeur a appelé le défendeur à comparaitre devant le bureau de conciliation le:

- jeudi 5 juillet 1979 à 18 heures

à effet de se concilier, si faire se pouvait, sur les demandes suivantes:

- dommages et intérêts pour rupture abusive... 56 760 F.

Les parties n'ayant pu se concilier, la cause a été renvoyée devant le bureau de jugement suivant convocation du secrétaire-greffier.

En application des dispositions transitoires de la loi du 18 janvier 1979, la cause a été transférée en son état devant le nouveau conseil de prud'hommes de Lille, par décision du président de la juridiction et a été attribuée à la section commerce.

L'affaire est venue en ordre utile devant la dite section à l'audience du dix huit mars mil neuf cent quatre vingt un, à laquelle les parties ont été entendues contradictoirement en leurs explications et conclusions.

La cause fut mise en délibéré et le jugement a été rendu à l'audience de ce jour.

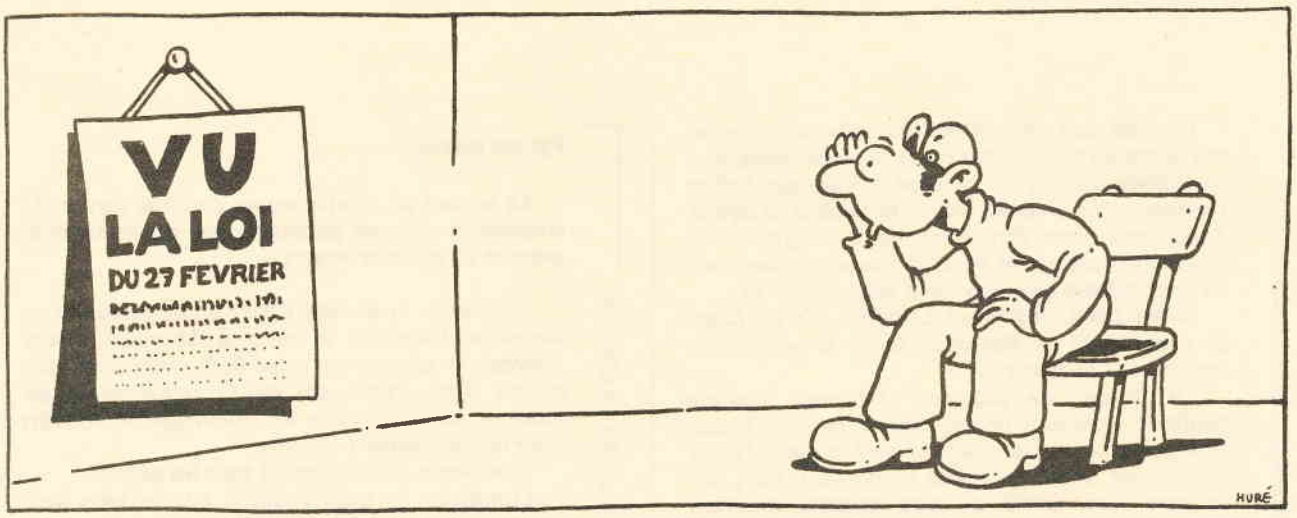
Le bureau de jugement après en avoir délibéré, conformément à la loi;

Les faits vus par le salarié, ses demandes

Monsieur Tellier Georges a été engagé par la société CRGI en qualité de négociateur à compter du 1er juillet 1975 sous contrat de travail, signé à cette même date, relatant les prérogatives de ses fonctions qui se résument ainsi: visiter des clients désignés par le gérant, examiner les affaires à vendre ou à louer, en faire l'estimation, se les faire donner à la vente ou à la location, puis présenter ces affaires aux clients désignés par le gérant, provoquer leur offre d'achat ou de location et, après décision du gérant, l'accord entre les parties et se faire remettre dans la mesure du possible les titres de propriété et autres pièces nécessaires à la réalisation de ces affaires, se soumettre à établir un rapport journalier.

Monsieur Tellier Georges dit n'avoir eu aucun reproche quant au travail fourni depuis son embauche, simplement quelques remarques sur le fait qu'il ne porte pas la cravate et ne gare pas toujours sa voiture au parking mais aucun avertissement écrit ne lui a été adressé.

Qu'il a été très étonné d'être convoqué le 27 mars 1979 par Monsieur Largillier, gérant de la société CRGI, pour un entretien préalable à son licenciement et qu'il a effectivement reçu la lettre de licenciement le 29 mars 1979 avec application immédiate.



Les faits vus par le salarié, ses demandes

Le 4 avril 1979, il demandait par écrit les motifs essentiels de cette mesure, ce à quoi il lui a été répondu que la réorganisation de la société l'amenait à élargir la mission confiée à ses négociateurs et qu'il n'était pas possible de lui confier ce type de fonction compte tenu qu'il n'avait jamais manifesté la volonté de se perfectionner, notamment en suivant des cours de formation professionnelle.

Monsieur Tellier Georges précise qu'il s'agissait de cours par correspondance qui s'étalaient de mars 76 à mai 1977, soit deux ans avant son licenciement, dont le contenu ne lui apportait rien. Qu'il a suivi au début quelques cours pour lesquels il a rendu les devoirs et obtenu de bonnes notes mais qu'il a cessé lorsqu'il s'est aperçu que les cours s'adressaient à des personnes sans expérience des problèmes immobiliers. Il n'y a alors eu aucune insistance de la part de l'employeur pour qu'il poursuive cette formation.

Il estime qu'en fait, il s'agissait pour Monsieur Largillier de mettre une autre personne à sa place. Que de plus, ce licenciement a été fait dans le but de lui nuire et en apporte pour preuve que l'entretien préalable lui a été signifié par huissier, ce qui est une mesure purement vexatoire.

Il demande au conseil de reconnaitre le licenciement abusif et de lui accorder des dommages et intérêts à concurrence d'une année de salaire, soit 56 760 F.

La réplique de l'employeur

De son côté, Monsieur Largillier, gérant de la société CRGI, reconnait que le travail de Monsieur Tellier n'a jamais eu à faire l'objet de remarques méritant des sanctions disciplinaires ni même un avertissement mais qu'il n'en demeure pas moins que Monsieur Tellier Georges n'y a jamais pris un vif intérêt ce qu'il prouve par le refus de ce dernier de suivre des stages de perfectionnement.

Monsieur Largillier confirme que des remarques ont été faites à Monsieur Tellier Georges en ce qui concerne sa tenue ce qui posait problème à la société.

D'autre part, dans le cadre de la restructuration de la société CRGI, il était décidé de confier aux négociateurs une mission élargie à l'égard de la constitution des dossiers de location à savoir: l'intégralité du suivi des dossiers et la constitution de ceux-ci, ce qui nécessitait une extrême attention et un minimum de formation; il en fournit pour preuve, le contrat du 20 avril 1979 passé avec Monsieur Basquin, collègue de Monsieur Tellier: recherche de logements à louer, vérification des logements et fonctionnement des appareils, recherche de candidats locataires, visites, constitution du dossier dont renseignements sur la solvabilité et la moralité des candidats, suivi du dossier, choix du bail, transmission à la direction pour acceptation; rentabiliser le service au niveau qualitatif par une prestation de meilleure qualité à la clientèle et qui est permise par le suivi régulier et consciencieux des cours professionnels...; nouvelles responsabilités qu'il était impossible de confier à Monsieur Tellier qui avait fait preuve de son refus de suivre la moindre formation de perfectionnement.

La réplique de l'employeur

La société CRGI, Monsieur Largillier, dit que c'est dans le cadre du pouvoir reconnu à l'employeur de juger de l'aptitude d'un collaborateur à l'exercice de ses fonctions, qu'il a décidé de se séparer de Monsieur Tellier et demande au conseil de débouter Monsieur Tellier de ses prétentions.

Le raisonnement du conseil (les motifs)

En conséquence, le bureau de jugement dit et juge que: Au motif de la tenue de Monsieur Tellier Georges, les griefs sont trop légers pour être retenus,

La société CRGI, Monsieur Largillier, reconnait que le travail de Monsieur Tellier n'a jamais fait l'objet de reproches et que le litige s'appuie donc simplement sur les cours de perfectionnement qui se font par correspondance, soit hors de l'horaire de travail, que dans ces conditions, Monsieur Tellier était en droit en 1976 de ne pas désirer perdre de temps pour une formation qu'il avait déjà acquise,

Comparaison faite du contrat primitif de Monsieur Tellier et du nouveau contrat établi au bénéfice de Monsieur Basquin le 20 avril 1979, après le licenciement de Monsieur Tellier survenu le 29 mars 1979, il n'apparait pas de différences marquantes à l'exception de la recherche de solvabilité et moralité des clients à établir par renseignements recueillis chez l'ancien propriétaire, la banque, l'employeur desdits clients, ce qui ne nécessite pas une formation spécifique, d'une part. D'autre part, tout dossier restant soumis à l'acceptation de Monsieur Largillier, la responsabilité du négociateur reste limitée,

Le raisonnement du conseil (les motifs)

Ce n'est que dans le nouveau contrat qu'apparait la notion du suivi des cours professionnels, que ce contrat n'a pas été proposé à Monsieur Tellier Georges à qui, il aurait alors été loisible de rejeter à nouveau cette formation ou d'accepter cette formule au cas où les cours dispensés présentaient un intérêt autre que ceux de la saison 1976-77.

Qu'en l'état, Monsieur Largillier n'a pu juger de l'incapacité de Monsieur Tellier à remplir ces nouvelles obligations.

Le bureau de jugement reconnait comme méthode vexatoire le fait d'avoir notifié l'entretien préalable au licenciement de Monsieur Tellier par exploit d'huissier (pièce au dossier). Bien que cet acte fasse mention de cette nécessité, en raison de grèves postales, la société CRGI, Monsieur Largillier, aurait pu patienter quelques jours pour convoquer par simple lettre recommandée.

Compte tenu de ce qui précède le conseil dit que le licenciement a été prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Le dispositif (la décision)

Par ces motifs:

Le conseil de prud'hommes de Lille, section du commerce, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

Condamne la société CRGI en la personne de Monsieur Largillier, à payer à Monsieur Tellier Georges la somme de vingt huit mille trois cent quatre vingt francs (28 380 F) représentant six mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour le licenciement abusif,

Condamne le défendeur à **tous les dépens.**

Condamne la société CRGI aux **intérêts judiciaires** *à compter du jour du jugement.*

Ainsi jugé et prononcé les jour, mois et an susdits.

Et le président a signé avec le secrétaire-greffier

Le président, *Le secrétaire-greffier,*

abonnez-vous

pour une pratique militante du droit

ACTION cfdt JURIDIQUE

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

ERRATUM

La rubrique Prud'hommes d'Action Juridique CFDT n° 21 (mai-juin 1981) contient une erreur. L'arrêt daté du 22 janvier 1981 qui s'y trouve reproduit a en effet été rendu par la cour d'appel d'Angers et non par la cour d'appel de Rennes comme indiqué.

Fleurence, le comptable proscrit

C'est le titre d'un livre que Guy Lorant, responsable du service de presse de la Confédération, vient de consacrer à cette célèbre affaire.

Qui ne se souvient en effet des brimades dont a été victime ce militant CFDT, chef comptable aux Acièries du Forez, isolé dans un bureau et contraint d'effectuer à la main une multitude d'opérations parfaitement inutiles pour l'entreprise.

Son licenciement prononcé en dépit de l'opposition du ministre du travail, devait donner lieu à une cascade de décisions judiciaires dont certaines ont le caractère de décisions de principe pour l'application du statut des délégués.

Le livre met en évidence l'entêtement de l'employeur, son refus obstiné de réintégrer notre camarade dans son emploi, au mépris des décisions de justice.

Mais Guy Lorant ne centre pas son ouvrage sur la seule personne de Pierre Fleurence et c'est avec raison qu'il montre comment cette affaire exceptionnelle n'est cependant pas unique car bien d'autres militants appartenant ou non à la CFDT ont été et sont encore victimes de la répression patronale.

Les lecteurs de ce livre passionnant trouveront encore, à travers le récit de l'affaire Fleurence, l'illustration de la conception originale qu'a la CFDT de l'action judiciaire, prolongement devant les tribunaux de l'action collective menée par les travailleurs sur les lieux du travail.

Editions Chronique sociale de France
7, rue du Plat 69288 Lyon Cedex 01
Le livre est aussi en vente à la librairie de Montholon-Services
26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09

POUR LA DÉFENSE DE VOS DROITS

ACTION JURIDIQUE

cfdt

Dessin Pélotsch - Imp. Atelier MS Paris

sommaire

ACTION cfdt JURIDIQUE

Dossier

Procréation et droit du travail
● Protection des capacités reproductrices: examen et détermination des risques spécifiques ● Qui protéger et comment ? ● La protection de la grossesse: facteurs de risques pendant la grossesse; l'allègement de la durée du travail; l'aménagement du poste de travail ● Le rôle de la médecine du travail ● Le rôle des pouvoirs publics ● Droit du travail et présence des enfants: le congé maternité, le congé de paternité, le congé parental d'éducation, les congés pour garder un enfant malade.

Textes et jurisprudences

Emploi
● La loi relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Secteur public
● Décision de relaxe prononcée à l'égard de militants du SGEN-CFDT et du SNES poursuivis sur la base de l'article 184 du code pénal pour avoir occupé les locaux du rectorat de Besançon.

Prud´hommes

La rédaction des jugements

Rédaction: 5, rue Cadet 75439 Paris Cedex 09 - Tél: 247 72 70
Directeur de la publication: Pierre Hureau - 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:
Atelier Montholon Services 26, rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09