

**LA
RÉINTÉGRATION
DES DÉLÉGUÉS
IRRÉGULIÈREMENT
LICENCIÉS**

COLLOQUE JURIDIQUE
DU 10 AVRIL 1970 A PARIS

**R E V U E
P R A T I Q U E
D E D R O I T
S O C I A L**

N° 301-302

MAI-
JUN
1970

26^e année - (Anciennement « Servir la France »).
Revue mensuelle.

COMITE DE REDACTION :

Maurice COHEN, Rédacteur en chef, Docteur en Droit, Lauréat de la
Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
André BOULLE, René BOUROT, Yvette GAUTIER, Suzanne LABY,
Max PETIT, Françoise ROCHOIS, Yves SAINT-JOURS, Gilbert THO-
MAS, Jacques VARIN, Henri ZALUGAS.

ADMINISTRATION :

S.A. « La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, Paris (19^e) - Tél. 205-79-59.
Prix du présent numéro : 10 F - Prix du numéro courant : 5 F -
Abonnement : un an 25 F. Compte Courant Postal : Paris 4780-27.
Président-Directeur de publication : Henri Krasucki. Administrateurs :
André Berteloot, Livio Mascarello, Charles Massabieaux, Léon Mauvais.

La reproduction de nos
articles est interdite
sans mention de la source

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Ouverture du colloque	99
1 ^o Introduction de M. Maurice COHEN, Rédacteur en chef de la R.P.D.S. :	
La réparation du dommage causé à une collectivité par l'éviction d'un représentant du personnel.	100
2 ^o Communication de M. Gérard LYON-CAEN, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Econo- miques de Paris :	
Le refus de réintégrer et l'article 1142 du Code civil	104
3 ^o Communication de Mme Hélène SINAY, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Economiques de Strasbourg :	
Les tentatives jurisprudentielles en faveur de la réintégration. - La réintégration en droit comparé.	110
4 ^o Communication de M. Olivier KUHNMUNCH, au nom du Syndicat de la Magistrature :	
Du projet de cours sociales à la réintégration	116
5 ^o Discussion (le colloque ne comportait aucun vote de motion)	119
6 ^o Documents annexes :	
— Exemples de réintégrations effectives en France	132
— Les divers projets relatifs à la réintégration	134
— L'avant-projet de loi relatif à l'institution de Chambres sociales auprès des Tribunaux de Grande Instance (1 ^{er} avril 1970)	138
— Note de présentation du Ministre du Travail	140
— Quelques observations de la R.P.D.S. sur l'avant-projet	143
— Lettres de la C.G.T. et de la C.F.D.T. au Ministre du Travail	144
Personnalités présentes au colloque du 10 avril 1970	147

Il y a vingt-cinq ans, en février 1945, paraissait le n° 1 d'une revue syndicale, dirigée par Gaston Monmousseau et intitulée « Servir la France ». Cette revue ne comportait d'abord qu'une modeste rubrique juridique, dirigée par André Boullé. En 1950 elle devint exclusivement juridique puis elle prit le nom de « Revue Pratique de Droit Social ». Son audience et sa diffusion n'ont cessé de grandir. Elle joue aujourd'hui un rôle important dans la formation et l'information des syndicalistes et des praticiens du droit social.

A l'occasion du 300° numéro de la R.P.D.S., un colloque juridique a été organisé le 10 avril 1970, au siège de la revue, 33, rue Bouret, Paris (19°).

La R.P.D.S., dont la majorité des abonnés est constituée d'élus du personnel, avait choisi pour ce colloque un thème qui les touche de près : « La réintégration des délégués irrégulièrement licenciés ». Ce thème était en outre d'une brûlante actualité puisque l'avant-projet de loi sur les chambres sociales, qui, selon les promesses de 1968, devait régler la question, venait d'être soumis pour avis aux organisations syndicales.

De ce fait, le colloque a présenté un double intérêt :

1° Il a fait la démonstration du retard de la législation française, laquelle devrait interdire purement et simplement le licenciement des salariés mandatés et permettre une réintégration effective, ou plus exactement une reprise effective de l'emploi, par dérogation à l'article 1142 du Code civil et à l'article 23 du livre I^{er} du Code du travail.

2° Il a mis en évidence le recul législatif que traduit l'avant-projet gouvernemental relatif aux chambres sociales : empiètement sur les attributions des Conseils de Prud'hommes ; composition des Chambres sociales propre à favoriser le patronat ; coup d'arrêt à la nouvelle jurisprudence favorable à la réintégration ; suppression de la garantie que constitue l'autorité du refus de l'Inspecteur du Travail devant les tribunaux judiciaires.

Ouverture du colloque

M. Maurice COHEN.

Mesdames, Messieurs,

Je remercie, au nom de la « Revue Pratique de Droit Social », les représentants de la Magistrature, de l'Université, du Barreau, de l'Administration, de la Presse, et des trois grandes Centrales syndicales, qui ont bien voulu assister à ce colloque.

Un tel concours témoigne de l'intérêt que suscite le sujet dont nous allons débattre.

De nombreuses personnalités, qui auraient voulu être présentes, n'ont pu se libérer et nous prient de les excuser.

Parmi les messages reçus, je voudrais signaler celui de M. Maurice Rolland, Président de la Chambre criminelle de la Cour de cassation ici représentée par M. le Conseiller Mazard, qui nous fait savoir que l'« Amicale des Magistrats Résistants » qu'il préside envisage d'organiser pour la fin de cette année ou le début de l'an prochain un collo-

que sur les libertés syndicales telles qu'elles sont nées de la Résistance et telles qu'elles doivent être défendues.

Par ailleurs, l'Union Fédérale des Magistrats regrette vivement de ne pouvoir être représentée, son Président M. Ropers étant malade, et M. Braunschweig qui le substitue se trouvant au Congrès de l'Union Internationale des Magistrats. M. Lépine, vice-président de l'U.F.M., empêché par une audience, nous écrit : ...« c'est notamment du côté de la méthode juridictionnelle que je m'inquiète de cette institution des chambres sociales : le genre d'affaires qu'elles auront à traiter ne me paraissent pas de celles qui se jugent sur documents et sur pièces, mais plutôt sur enquêtes et comparutions personnelles et il me semble que la juridiction sera parfois bien éloignée du lieu où le conflit est né. Peut-être les participants au colloque voudront-ils se pencher sur cet aspect du problème, fût-ce un instant. »

La réparation du dommage causé à une collectivité par l'éviction d'un représentant du personnel

INTRODUCTION

de M. Maurice COHEN, rédacteur en chef de la « Revue Pratique de Droit Social »

Mesdames, Messieurs,

Le thème proposé pour le présent colloque est volontairement limité. Et ce pour trois raisons :

1° Il n'évoque, sous le vocable de « délégués » que le cas des délégués du personnel, des membres des comités d'entreprise, des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou des délégués syndicaux dont le licenciement est légalement subordonné à une autorisation spéciale, soit dans les trois mois de leur acte de candidature, soit au cours de leur mandat, soit dans les six mois suivant l'expiration de celui-ci ;

2° Il n'aborde que le cas des licenciements « irréguliers », c'est-à-dire prononcés sans l'accord requis par la loi ;

3° Il s'arrête à une seule des questions posées par l'irrégularité du licenciement : celle de la réintégration du délégué.

Et pourtant, le sujet ainsi circonscrit soulève un problème d'une ampleur considérable puisqu'il touche au cœur d'une des lacunes les plus graves de notre droit du travail. Car, voilà aujourd'hui 25 ans, le législateur a bâti un système original de protection sociale, mais la loi n'est pas respectée. Dans tout le pays et d'un bout de l'année à l'autre des collectivités de salariés sont privées illégalement de leurs représentants sans que le préjudice subi par elles reçoive la réparation qui s'impose.

En subordonnant tout licenciement de délégué à l'assentiment préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'accord de l'Inspecteur du Travail, le législateur a voulu déroger au droit commun, et notamment à la liberté de résiliation unilatérale du contrat de travail.

Ce principe n'est guère contesté.

La section sociale de la Cour de Cassation l'affirmait dès le 3 juin 1948 en jugeant que le législateur a fait bénéficier les membres des comités d'entreprise de mesures de protection dérogatoires au droit commun à raison des fonctions par eux exercées

contre le congédiement dont ils pourraient être l'objet de la part de leur employeur.

Divers auteurs ont parlé à cet égard d'*immunité* et je crois bien avoir aussi utilisé ce mot incidemment dans mon livre sur « Le statut des délégués du personnel ». Mais ce terme serait impropre si l'on devait le rattacher à une idée de privilège. Par exemple, l'immunité dont bénéficient les diplomates a pour contrepartie la réciprocité accordée par des puissances étrangères placées sur un pied d'égalité. Rien de tel n'existe pour les délégués. Leur statut protecteur, loin de constituer un privilège, est fondé sur un double risque.

Ce double risque, c'est d'une part celui que court journellement le délégué en raison de l'exercice de ses fonctions, c'est d'autre part celui que court une collectivité ou un syndicat dont les représentants ou les dirigeants peuvent disparaître du jour au lendemain par la seule volonté de l'employeur.

Examinons ces deux risques et la nature du préjudice causé par l'éviction d'un représentant du personnel.

La présence de représentants du personnel et de syndicats dans les entreprises répond à une nécessité d'ordre économique. Les salariés sont d'infimes rouages individuels dans une société dominée par les géants de l'industrie, de la finance, du commerce. Ils sont soumis au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, propriétaire des moyens de production. Pour assurer leur défense et représenter leurs intérêts, ils ont besoin du syndicat, ils ont besoin des délégués.

Le droit du travail tend à corriger très partiellement l'inégalité économique inhérente au régime capitaliste. Dans un but de protection sociale, il a fait des représentants du personnel les interlocuteurs quotidiens des employeurs et des directions du personnel.

Mais ce sont des interlocuteurs d'un genre bien particulier puisqu'une épée de Damoclès plane sur eux en permanence.

Chargés de défendre les intérêts des salariés, ils

sont exposés à chaque instant aux mille et uns artifices de la répression patronale.

D'abord parce qu'ils sont des syndicalistes. En règle générale, les élus du personnel sont présentés comme candidats à leurs fonctions par leur organisation syndicale. Et jusqu'à la loi du 27 décembre 1968 ils servaient souvent de truchement aux sections syndicales non reconnues en droit dans l'entreprise.

Ensuite parce que leur fonction revendicative les amène à se heurter obligatoirement aux décisions de l'employeur puisqu'elle tend à modifier l'état de choses existant dans l'entreprise.

Qu'un délégué du personnel présente une réclamation relative aux salaires ou à la durée du travail, qu'un comité d'entreprise suive une politique de gestion des œuvres sociales opposée à celle de l'employeur ou réclame avec insistance les informations économiques que la loi l'autorise à connaître, ou qu'un délégué syndical présente des revendications majeures pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, les heurts sont et seront inévitables.

Il n'y a pas lieu de le regretter. Grâce à leurs multiples interventions les représentants du personnel font l'économie de milliers de conflits sociaux. Cela reste vrai même si, à des intervalles plus ou moins rapprochés, l'accumulation de problèmes non réglés par le dialogue périodique provoque des grèves.

Mais, placé à la tête des salariés en temps normal et a fortiori au cours des grèves, le responsable syndical ou l'élu du personnel se trouve dans une situation des plus inconfortables, dès lors qu'il garde son indépendance à l'égard du patron. En effet, l'employeur aura naturellement tendance à l'isoler des travailleurs pour limiter son efficacité, à l'affecter à un poste pénible et à freiner son avancement pour l'inciter à démissionner, à multiplier les reproches et les sanctions pour gêner son activité, et enfin à le licencier pour se débarrasser de lui.

Exposé à des dangers particuliers dans sa vie professionnelle, désigné nommément à la vindicte patronale dans la masse anonyme des salariés, le délégué est un salarié défavorisé. Son statut protecteur tend à le garantir partiellement contre des risques hors du commun. Et s'il vient à être congédié, il éprouvera de grandes difficultés, en raison de son activité passée, à retrouver un emploi équivalent et même tout simplement un emploi.

Tels sont les risques pour l'homme et les préjudices qu'il subit.

Pour la collectivité, les risques ne sont pas moindres et ils sont lourds de conséquences.

D'abord la crainte du licenciement pèse sur la mise en place des institutions représentatives du personnel. Elle constitue l'une des causes de l'absence de comité d'entreprise dans plus de la moitié des établissements assujettis. Elle freine l'activité indépendante des représentants du personnel et la

libre utilisation des heures de fonctions, elle brise les structures de dialogue en leur substituant une docilité incapable d'aider à la solution des conflits. Et, lorsqu'il a lieu, le licenciement d'un représentant du personnel entraîne souvent des grèves pour la réintégration de l'élu. Dans d'autres cas, il fera craindre à des syndicalistes de se présenter comme candidats aux élections suivantes.

Ensuite le licenciement du délégué cause un préjudice distinct à plusieurs collectivités :

1° Les salariés privés d'un **délégué du personnel** pourront plus difficilement faire entendre leurs doléances. La tendance, actuellement constatée à propos des instances introduites devant la juridiction prud'homale, d'attendre le départ de l'entreprise pour présenter une réclamation, s'en trouvera accentuée. L'élection d'un nouveau délégué ne sera parfois pas possible pendant des mois, voire des années. Le fait que la protection légale n'a pu empêcher l'éviction d'un de leurs camarades provoquera la crainte des sanctions chez les salariés non protégés, et parfois une mise en sommeil de l'activité syndicale, un retard de la progression des salaires par rapport au coût de la vie et aux salaires des autres entreprises, une aggravation des conditions de travail et de vie d'une collectivité de travailleurs. Les économistes s'accordent en effet pour constater une proportionnalité entre le niveau des salaires et le taux de syndicalisation des travailleurs.

2° Le **comité d'entreprise** privé d'un de ses membres, éprouvera des difficultés à fonctionner. S'il perd un élu expérimenté, son activité au service du personnel peut être entravée. Ainsi en est-il en cas de licenciement du secrétaire, principal animateur du comité. Le licenciement de plusieurs membres du comité accompagné de pressions patronales peut même transformer le comité d'entreprise en comité « maison » tout dévoué à l'employeur.

3° La **section syndicale** qui perd un délégué syndical, c'est-à-dire le plus souvent son secrétaire, est décapitée. Son activité sera plus ou moins gravement perturbée selon son importance, le nombre et la qualité de ses membres et de ses cadres. Si le délégué licencié est un militant de valeur, s'il a une connaissance particulière des problèmes de l'entreprise, son remplacement sera particulièrement difficile. L'employeur qui vient de licencier un militant syndical s'efforcera d'ailleurs d'éviter toute embauche de syndicaliste. Il faut des années à un syndicat pour former des militants capables de diriger des organisations importantes. Si un secrétaire de syndicat « licencié », avait, en plus de ses tâches dans l'entreprise, une responsabilité syndicale locale, régionale ou nationale, son éviction cause un préjudice à tous les niveaux. S'il travaillait dans une grande entreprise, il ne pourra peut être retrouver du travail que dans une petite entreprise, ou une autre profession, ou une autre région, ce qui fera perdre un dirigeant à une grande organisation syndicale, à des milliers de travailleurs.

D'une manière générale, le syndicat ou l'union des syndicats subit un préjudice personnel en raison de l'éviction d'un de ses militants, élu du personnel ou délégué syndical et en outre les intérêts collectifs qu'il a pour mission de défendre sont affectés par l'atteinte portée au libre fonctionnement du comité d'entreprise ou au libre exercice des fonctions de délégués du personnel.

Examinons à présent les modes de réparation possibles d'un tel préjudice.

Une allocation de **dommages-intérêts** au délégué licencié ne peut pas constituer une réparation satisfaisante. Son montant est laissé à l'appréciation fort variable des juges et, même lorsqu'il s'y ajoute des dommages-intérêts distincts pour le syndicat partie civile, le versement d'une somme d'argent ne permet en aucun cas de remplacer l'homme, le militant syndicaliste brutalement séparé de ses camarades de travail, ni de renforcer l'organisation syndicale affaiblie.

En outre, les dommages-intérêts ne constituent pas un moyen de dissuasion suffisant pour imposer le respect de la loi aux employeurs récalcitrants qui n'hésitent pas à payer le prix nécessaire pour se débarrasser d'un délégué. Obligé de gagner sa vie et de faire vivre sa famille, le délégué illégalement licencié se trouve souvent tenu de chercher un autre emploi et d'accepter de simples dommages-intérêts. Quand il résiste, quand il cherche à se maintenir dans l'entreprise, quand il est appuyé par une organisation solide et la solidarité des travailleurs, alors l'employeur préfère le payer à ne rien faire. Nous connaissons le cas de nombreux délégués licenciés sans autorisation qui, à l'heure où nous parlons, sont laissés hors de l'entreprise en attendant la fin de la procédure engagée, tout en percevant leurs salaires. Certains perçoivent ainsi leurs salaires sans travailler depuis douze ou dix-huit mois, soit périodiquement, soit par des versements consécutifs à chaque décision judiciaire. En choisissant cette solution, l'employeur mise sur le découragement de l'intéressé et sur l'effet négatif pour la section syndicale de son absence prolongée.

Les **sanctions pénales** ne constituent pas non plus un moyen suffisant de dissuasion. Certes, le délit d'entrave à l'exercice des fonctions est un délit continu. En supposant une série de procès correctionnels on peut espérer que l'employeur respectera la loi. Mais ce sera surtout la combinaison de la procédure pénale, de la procédure prud'homale et de la protestation du personnel qui permettra parfois la réintégration du délégué irrégulièrement licencié, comme le montrent les 30 exemples de réintégration rapportés dans le document qui vous sera remis.

Quant aux sanctions pénales elles-mêmes, elles ne peuvent suffire à imposer la réintégration du délégué. Dans de nombreux cas, même après une condamnation pénale, l'employeur continue à refuser la réintégration. Cette condamnation aboutit en règle générale à une simple amende, bien inférieure aux

dommages-intérêts qu'il est prêt à verser par ailleurs pour se débarrasser du délégué. Il en est ainsi parce que la loi n'est pas très sévère, parce que les circonstances atténuantes peuvent être accordées à discrétion, parce que les lois d'amnistie raréfient les cas de récidive et aussi en raison de la réticence naturelle des tribunaux répressifs à prononcer des peines d'emprisonnement, même avec sursis, à l'encontre de respectables Présidents-Directeurs-Généralistes de Sociétés Anonymes.

Il serait certes souhaitable d'aggraver les sanctions pénales prévues par les textes, mais il serait illusoire de ne chercher que dans cette voie la solution à notre problème.

La seule solution logique et équitable, c'est la **réparation en nature**, c'est-à-dire le maintien dans l'emploi, la réintégration du délégué illégalement licencié.

Nous pensons que le législateur avait précisément voulu cette réparation. Il avait voulu interdire formellement et véritablement tout licenciement sans autorisation.

Lors des travaux préparatoires qui ont précédé le vote de la loi du 16 avril 1946 le rapporteur de la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale Constituante déclarait en effet :

« Il peut arriver qu'on cherche à se séparer du délégué, souvent sous prétexte de fautes bénignes, pour éliminer quelqu'un qui est considéré, à tort, comme un trublion. C'est ce que la Commission a voulu éviter en vous proposant l'article 16 ».

Eviter l'éviction illégale, voilà le but de la protection dérogatoire au droit commun.

Cette protection est basée sur une distinction fondamentale entre l'illégalité et l'abus de droit.

Le législateur a voulu que le licenciement sans autorisation d'un délégué soit nul et ne produise aucun effet. Affirmée très tôt par la jurisprudence, cette absence d'effet a été confirmée par l'article 6 du décret du 7 janvier 1959 aux termes duquel la mise à pied est privée de tout effet si le licenciement est refusé par l'Inspecteur du Travail.

Un licenciement nul n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail comme un licenciement abusif simplement générateur de dommages-intérêts. Il doit donc entraîner la réintégration du délégué dans l'emploi qu'il occupait. Bien que le terme de « réintégration » soit réservé par certains textes au cas du nouvel embauchage après rupture du contrat de travail, nous l'employons ici à dessein pour désigner, conformément au langage courant, la reprise de l'emploi et la poursuite d'un contrat de travail qui n'a jamais été valablement rompu.

Le fait que la conséquence logique de la nullité du congédiement doive être la réintégration dans l'emploi a été admis par l'administration du travail dans une réponse ministérielle du 11 septembre 1961 et une circulaire ministérielle du 3 août 1962. Il a

été affirmé sans discontinuité par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation.

Malheureusement, cela ne suffit pas, en pratique, pour obtenir la réintégration des délégués.

En effet, tout en confirmant la dérogation au droit commun, la chambre sociale de la Cour de Cassation fait application du droit commun pour s'opposer à la réintégration, soit en autorisant le recours à la résolution judiciaire de l'article 1184 du Code civil, soit en convertissant d'office l'obligation de réintégrer en dommages-intérêts en application de l'article 1142 du Code civil.

De ce fait, la juridiction civile statuant au fond est privée des moyens d'imposer une réintégration effective. En définitive, malgré la multiplication des institutions représentatives du personnel, le système actuel est moins efficace que celui de 1938 qui permettait aux arbitres et surarbitres, statuant en équité, d'ordonner la réintégration.

On aboutit même à ce paradoxe presque incroyable et trop méconnu : c'est qu'en pratique, pour éviter de consacrer la rupture du contrat de travail et pour préserver ses chances de réintégration, le délégué licencié illégalement ne doit surtout pas demander sa réintégration ni des dommages-intérêts !

Ce sont ces obstacles civilistes à la réintégration qu'analysera tout à l'heure M. Gérard Lyon-Caen.

Dans ces conditions, comment sortir de l'impasse ? Comment aboutir à l'indispensable réintégration ?

Cette question est sérieusement posée actuellement dans divers milieux.

Faut-il se tourner vers le patronat ? Nous ne le pensons pas. Le respect de la loi ne peut pas être obtenu par des moyens moraux. Il n'y a pas lieu, à notre avis, de critiquer la mauvaise volonté des employeurs ni un quelconque manque de profondeur de vues du patronat.

Celui-ci défend ses prérogatives avec les moyens économiques et politiques que le régime met à sa disposition. Il serait puéril de croire à un changement de mentalité pour obtenir le respect de la loi. Les antagonismes de classes sont une réalité qui ne disparaîtra pas par des efforts de persuasion.

On pourrait certes songer à renforcer le système légal de protection par des clauses nouvelles insérées dans les conventions collectives. De telles clauses ne seraient pas inutiles mais après des années d'efforts pour en imposer l'insertion dans les quelques 200 grandes conventions collectives, on se heurtera toujours au même obstacle civiliste des sanctions.

Faut-il se tourner vers les tribunaux ? Nous pensons qu'en l'état actuel des textes, les tribunaux peuvent effectivement imposer la réintégration. Des solutions jurisprudentielles existent, comme le montrent les tentatives récentes qu'analysera Mme Hélène Sinay.

Faut-il se tourner vers le législateur ? Une réforme

législative permettrait assurément d'aboutir à une solution. Non pas qu'il soit besoin de bouleverser le système protecteur fondé sur l'autorisation de l'Inspecteur du Travail. Sous réserve d'un jugement de valeur sur l'opportunité des décisions administratives, jugement difficile à porter en raison de l'absence de statistiques sur les refus et les acceptations de licenciements, l'essentiel dans l'immédiat est de faire respecter l'interdiction administrative quand l'inspecteur refuse le licenciement.

Pour aboutir à ce respect, le législateur devrait enfin introduire dans nos textes protecteurs une dérogation expresse au droit commun et en particulier aux articles 1142 et 1184 du Code civil. Il devrait donner aux tribunaux compétents le droit d'ordonner, à la demande du salarié, la réintégration de celui-ci dans son emploi et le paiement du montant des salaires jusqu'à cette réintégration, sans aucune conversion en dommages-intérêts contre le gré du délégué. Ce dernier pourrait alors poursuivre l'exécution du jugement par les voies de droit.

Nous savons qu'une telle réforme ne sera pas facile à obtenir en raison des intérêts qui lient le patronat et le pouvoir politique.

Le projet de chambres sociales en gestation fera-t-il un pas dans cette voie ? Si l'on s'en tient à l'avant-projet de loi remis ces jours derniers aux organisations syndicales, on peut craindre que les réintégrations ne deviennent encore plus rares qu'elles ne le sont actuellement. D'une part en effet les injonctions prévues se résoudront à nouveau en dommages-intérêts. D'autre part le refus de l'Inspecteur du Travail n'aura plus pour effet de rendre le licenciement illégal, il ne s'imposera plus aux tribunaux judiciaires, son opportunité pourra être attaquée à trois reprises : en première instance, en appel et en cassation.

Contre le refus de l'Inspecteur du Travail, les employeurs disposaient jusqu'à présent de l'action en résolution judiciaire en cas de faute grave. L'avant-projet de loi leur accorde désormais en plus une action en validité de licenciement, même en l'absence de faute grave.

Le Syndicat de la Magistrature exposera tout à l'heure, par la voix de M. Kunhmunch, comment il a été amené à lier la création des cours sociales à la réintégration des travailleurs protégés illégalement licenciés.

Quoi qu'il en soit, après 25 ans de déceptions reconnues par l'ensemble de la doctrine, il serait souhaitable d'aboutir enfin à une solution positive et non pas à des faux semblants sans efficacité réelle.

La réintégration ne met en cause ni le droit de propriété ni les prérogatives du chef d'entreprise. Elle assurera simplement l'application de la loi et renforcera l'autorité de la justice. Lui faire une place dans notre droit positif n'est-ce pas aussi rendre plus crédibles les idées de concertation tant agitées depuis juin 1968 ?

Le refus de réintégrer et l'article 1142 du Code Civil

COMMUNICATION

de M. Gérard LYON-CAEN, professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris

1. Le droit du travail n'est pas figé. Une vérité d'hier peut être une erreur de demain. Je crois qu'il ne faut pas perdre cette remarque de vue lorsqu'on aborde le problème de la réintégration.

2. Le mot comme on l'a dit tout à l'heure est mal choisi et un mot mal choisi gêne parfois le progrès du Droit. Le mot réintégration suggère une récupération de l'emploi après rupture du contrat de travail. Faut-il préférer réparation en nature ? Exécution forcée en nature ? Remise en état ? Maintien du rapport de travail ? Laissons de côté si vous le voulez bien ces questions de langage.

3. Car d'emblée la réintégration pose le problème des pouvoirs réciproques du chef d'entreprise dont la légitimité est la propriété, et de l'autorité publique c'est-à-dire du juge. Dans cet affrontement, je crois que le juge ne veut pas risquer de **perdre la face** en voyant sa sentence demeurer lettre morte, même là où il a le pouvoir de contraindre. On est là à la limite du Droit et de la sociologie juridique. Un peu comme dans les matières telles que les évacuations d'usines. Le juge la décidera-t-il ou non ? On a l'impression que les considérations du pur Droit sont secondaires et qu'il s'agit plutôt de la façon dont le pouvoir juridictionnel envisage lui-même son propre rôle. On peut comparer à cet égard avec la jurisprudence qui **interdit au juge de substituer son appréciation** à celle de l'employeur en cas de sanction disciplinaire. Le juge ne veut pas pénétrer dans l'entreprise qui est pour lui, un monde peu familier.

4. Et pourtant, dans une étude de la réintégration, c'est en réalité de l'effectivité même de Droit du travail qu'il s'agit. Tout ce Droit est fait d'une série de limites progressivement apportées au pouvoir de l'employeur. Or, selon les lois de 1945-1946 sur les institutions élues et la loi de 1968 sur l'exercice du droit syndical, l'employeur doit dorénavant tolérer « l'autre » dans l'entreprise ; il est privé du droit de résiliation unilatérale. Est-ce que cette législation sera ou non respectée ? Ou bien le droit patronal traditionnel l'emportera-t-il ? On risque alors de retomber dans l'épreuve de force perpétuelle. Certains reprochent au syndicalisme français son goût pour l'épreuve de force. Dans un cas comme celui-là on ne voit pas bien quel autre recours il possède.

5. Pour donner à l'analyse plus de rigueur, j'éliminerai tout de suite certaines situations où le pro-

blème de la « réintégration dans l'emploi » se pose mais que j'élaguerai faute de temps :

— D'abord l'annulation de la **révocation d'un fonctionnaire**. La comparaison aurait été ici très fructueuse puisque le droit de la fonction publique c'est le droit du travail des agents de l'Etat. Or la jurisprudence du Conseil d'Etat, comme chacun le sait, est plus respectueuse de la notion de nullité et prononce la « *resitutio in integrum* », la reconstitution de carrière, veille au respect de la chose jugée. Et ceci alors que le fonctionnaire n'est même pas dans une situation contractuelle mais réglementaire. Laissons cela de côté, même s'il y a là une matière pour des comparaisons intéressantes.

— Laissons également de côté l'annulation d'un licenciement d'un **salarié ordinaire**. Pourtant il y a une hypothèse aujourd'hui sur laquelle j'aurais l'occasion d'ailleurs de revenir où une comparaison serait très intéressante avec celle d'un élu du personnel, c'est celle du licenciement notifié à la femme pendant son état de grossesse depuis la loi de 1966, puisque aussi bien dans ce dernier cas la loi, non seulement interdit le congédiement de la femme pendant la période du congé de maternité sous quelque motif que ce soit, mais permet la condamnation de l'employeur aux salaires dus.

— Je laisserai également de côté l'incidence du **Droit pénal**. Le licenciement irrégulier d'un représentant du personnel est un délit pénal. Les poursuites pénales peuvent aboutir là où le Droit du travail est impuissant.

6. Le rapport portera donc exclusivement sur les conséquences d'un licenciement irrégulier d'un représentant du personnel, élu ou représentant syndical. Il est immédiatement confronté avec une jurisprudence massive, sans faille, continue, s'opposant à la réintégration. J'entends la jurisprudence de la Cour de cassation. Convient-il à celui qui étudie le Droit du travail de remettre en question cette jurisprudence ? Ne vaut-il pas mieux se livrer à des passe-temps plus profitables ou plus distrayants ? Est-ce que ce n'est pas aller de la tête contre le mur ? Ce n'est pas si sûr. Et c'est pourquoi d'ailleurs nous sommes ici.

La jurisprudence prend appui sur l'article 1142 du Code civil pour s'opposer à ce qu'il soit tiré les conséquences logiques du licenciement irrégulier d'un représentant du personnel. Est-ce bien le bon article ? Le refus de réintégrer n'a-t-il pas d'autres

raisons que cet article dont l'intervention est ici plutôt inattendue comme nous allons le voir. Toute la législation sur la protection des représentants élus et syndicaux tendait à mettre à l'écart l'article 23, livre I du Code du Travail et la faculté de résiliation unilatérale. Cette législation étant lettre morte, par suite de l'ineffectivité des sanctions, n'est-ce pas tout simplement l'article 23, livre I, qui explique en réalité le refus de réintégrer ? Et ne sommes-nous pas devant une sorte de mystification juridique ? La jurisprudence invoquant non pas l'article 23 livre I qu'elle ne peut pas mettre en avant, mais l'article 1142 qui sert de masque, qui sert de paravent à l'article 23 du livre I, un texte dissimulant l'autre ?

Ce qui me conduit à examiner en deux parties, d'abord :

— si l'article 1142 est bien capable de justifier le refus de réintégrer ;

Puis dans une seconde partie :

— si l'article 1142 ne sert pas simplement de couverture à l'article 23, livre I du Code du Travail qu'il est impossible d'utiliser ouvertement.

PREMIÈRE PARTIE

L'ARTICLE 1142 PEUT-IL JUSTIFIER LE REFUS DE RÉINTÉGRATION ?

Quel est donc ce fameux article 1142 du Code Civil ? (J'ai l'air un peu présomptueux en faisant un cours sur l'article 1142 et un peu dogmatique, et pourtant je crois qu'il n'est pas totalement inintéressant de faire d'abord une petite excursion dans le droit civil avant de revenir au droit du travail).

A. - EN DROIT CIVIL

Le fondement de cet article commande son domaine et son exacte portée.

7. Quel est son fondement ?

Si le créancier peut normalement exiger la condamnation de son débiteur à exécuter en nature sa promesse même dans le cas où l'obligation du débiteur est de faire ou de ne pas faire, l'exécution forcée ne saurait conduire à une **contrainte physique** sur la personne. Si un peintre a promis de faire votre portrait et qu'il se dérobe, il n'est pas concevable qu'on lui tienne la main. Si un artiste a été engagé pour la représentation d'une pièce de théâtre ou le tournage d'un film, il est impossible, s'il est défaillant, de le condamner à tenir parole, c'est-à-dire de le traîner sur la scène. (Pas plus n'est-il possible de contraindre un époux à accomplir toutes ses obligations conjugales.)

Mais la doctrine (surtout moderne) souligne que la règle « nemo potest praecise cogi ad factum » (je parlerai souvent latin) est une règle **exceptionnelle**, dérogeant au principe qui demeure l'exécution forcée en nature la « specific performance », comme disent les droits anglo-saxons. La meilleure preuve d'ailleurs c'est que les articles 1143-1144 du Code

civil qui suivent l'article 1142, rappellent que l'exécution forcée en nature redevient possible dans différentes hypothèses : (destruction de ce qui a été édifié en violation d'une obligation de ne pas construire ; exécution par un tiers remplaçant le débiteur défaillant et aux frais de celui-ci).

8. Il est frappant de constater une certaine évolution de la doctrine civiliste en la matière. Les vieux auteurs prennent l'article encore au pied de la lettre. Larombière : « ... les tribunaux ne peuvent pas condamner principalement et directement le débiteur à faire ou ne pas faire... Lorsque l'obligation consiste à faire une chose, le parti-pris du débiteur de ne pas la faire oppose une force d'inertie invincible... ».

Mais déjà Marcadé : « toute obligation de faire... se résout en dommages-intérêts... quand l'exécution forcée ne pourrait résulter que d'une violation dirigée contre la personne du débiteur... L'exécution forcée aura lieu... toutes les fois que cette exécution n'est pas de nature à ne pouvoir être accomplie que par le débiteur en personne ».

Et les auteurs modernes tels que MM. Marty et Raynaud répondent aujourd'hui en écho : « l'exécution directe en nature ne peut être forcée pour les obligations dont l'exécution requiert une **participation personnelle** du débiteur » (II, n° 658). Mais « l'exécution en nature doit être poursuivie chaque fois qu'elle est possible, car c'est la seule pleinement satisfaisante pour le créancier » (id. n° 663).

Le fondement de l'article 1142 est donc clair, me semble-t-il, c'est le respect de la liberté physique du débiteur, quand l'obligation consiste en un acte personnel de celui-ci.

9. Ce fondement explique la portée de l'article 1142.

Il s'applique seulement si l'exécution forcée est impossible sans porter atteinte à la liberté du débiteur et il en résulte :

a) que l'article 1142 est limité à l'exécution forcée **d'une obligation de faire** ; faire et non pas : ne pas faire. Obligation de faire requérant la **participation personnelle** du débiteur ;

b) en aucun cas cet article n'a pour effet de transformer l'obligation en **obligation alternative** (faire ou payer) ou facultative (faire si on le veut bien). L'obligation est bien de faire et, seulement si l'impossibilité est avérée, de payer ;

c) il ne s'applique pas s'il est possible de peser indirectement sur la volonté du débiteur sans contrainte physique. De là tire sa légitimité la **condamnation à faire sous astreinte**. L'existence de l'astreinte est caractéristique du droit à l'exécution en nature ;

d) il n'existe aucune **présomption** d'impossibilité dans l'obligation de faire. Le principe étant l'exécution en nature, il appartient au juge d'établir d'abord que celle-ci n'est pas possible.

B. - TRANSPOSITION EN DROIT DU TRAVAIL

Cette règle de Droit civil étant connue dans son

sens et sa portée, quelle est exactement la situation de fait à laquelle on veut l'appliquer ?

10. Un représentant du personnel a été licencié sans recourir à la procédure administrative légale ou malgré le refus de l'Inspecteur du Travail. Une hésitation aurait pu être permise à mon avis sur la **sanction** de l'irrégularité, car il y a en droit français des autorisations administratives qui ne sont pas sanctionnées par la nullité de l'acte. Mais ici la jurisprudence a été immédiate et ferme depuis l'arrêt du 3 juin 1948. Elle affirme que le licenciement sans autorisation de l'Inspecteur du Travail est nul. Selon le Droit commun, « Quod nullum est nullum producit effectum » ; la nullité opère rétroactivement et il importe de remettre les choses en état ; il doit donc y avoir « restitutio in integrum » puisque le congédiement est considéré comme s'il n'avait pas eu lieu. Cela signifie que le contrat de travail du salarié chargé de mission se poursuit. Quand le juge constate la nullité, il n'a pas, à proprement parler, à réintégrer le salarié dans l'emploi ou à ordonner à l'employeur de le réintégrer, car la réintégration suppose que le contrat de travail a été rompu. Il n'a pas non plus vraiment à condamner à l'**exécution** d'une obligation ni à une **réparation** en nature. Au point de vue juridique, la situation est plus nette et plus simple qu'on ne le dit ; le juge doit constater que le représentant est toujours salarié au service de l'entreprise, que le louage du service n'a pas cessé. C'est un jugement **déclaratif**.

Pourtant c'est à cet instant que la Cour de cassation fait intervenir l'article 1142 et fait barrage à la tendance constamment renaissante des Conseils de Prud'hommes et des Cours d'appel. Le conflit se noue à deux niveaux : le contrat devant se poursuivre,

1° les juges peuvent condamner l'employeur à verser les salaires dus ;

2° ils peuvent le condamner à faire travailler le salarié.

Examinons successivement, si vous le voulez bien, ces deux possibilités : la condamnation aux salaires, la condamnation à continuer le contrat de travail.

a) La condamnation au paiement des salaires.

11. Elle est parfois prononcée jusqu'au jugement. Plus juridiquement elle est prononcée souvent jusqu'à l'expiration du mandat du représentant du personnel et même il serait plus juste de dire, à mon avis, jusqu'à six mois postérieurement à la fin du mandat, puisque le représentant est protégé pendant six mois. C'est ce qu'ont admis différentes décisions.

Il y a même des décisions qui prononcent la condamnation au paiement des salaires jusqu'à réintégration (Conseil des Prud'hommes de Bordeaux, 8 juin 1957).

12. La thèse des employeurs est qu'il ne peut y avoir de versement de salaire sans que soit fournie en contrepartie la prestation de travail en vertu du

caractère synallagmatique du rapport, et au surplus qu'il est probable que le représentant du personnel a été s'embaucher ailleurs.

Que dit la Cour de cassation depuis 1948 ? Faisant ici intervenir à la fois 1184 et 1142, elle se prononce pour l'impossibilité de condamner au paiement du salaire comme conséquence de l'impossibilité à condamner à faire travailler.

C'est une première déformation notable de l'article 1142, car l'article 1142 est étendu ici à une obligation de somme d'argent et non pas à une obligation de faire. On ne voit pas en quoi l'article 1142 peut s'opposer à la condamnation de l'employeur au paiement des salaires. Pourtant c'est ce qui ressort de la jurisprudence. (Chambre sociale 26 novembre 1959, 3 mars 1961, etc.).

C'est même très net dans l'arrêt de la Chambre sociale rendu dans l'affaire Detœuf, arrêt qui est intervenu avant l'arrêt de la Chambre mixte.

A mon avis, cette jurisprudence encourt la critique que j'ai indiquée : il devrait, au minimum, être toujours possible, le contrat n'ayant pas cessé, d'obtenir condamnation au paiement des salaires jusqu'à expiration du contrat, c'est-à-dire jusqu'à expiration de la protection légale. La notion de réintégration n'ayant ici rien à voir.

Mais le conflit est beaucoup plus aigu au deuxième niveau.

b) La condamnation à faire travailler.

Ici, si on se livre à un petit recensement des décisions rendues par les Conseils de Prud'hommes ou les Cours d'appel, on rencontre trois courants favorables à la « réintégration ».

Premier courant.

13. Il y a des juges du fond qui prononcent la réintégration **purement et simplement** :

Cour de Bourges dans l'affaire Felbacq Bertin en 1962 : « l'employeur ne saurait être délié de son obligation par le seul fait qu'il a manifesté son intention de ne pas l'exécuter ». Ce n'est pas au débiteur de choisir.

Cour de Colmar en 1967, SACM c/Heimbürger : « l'obligation de l'employeur ne peut tomber sous le coup de l'article 1142 que dans la mesure où la société débitrice se refuserait à exécuter le jugement la condamnant à réintégration... ».

Il y a là en effet, la dénonciation d'une seconde déformation de l'article 1142 : on présume à l'avance que l'employeur refusera d'exécuter, on présume l'impossibilité d'exécution, ce qui, je l'ai dit tout à l'heure, n'est pas du tout contenu dans l'article 1142.

Deuxième courant.

14. Les juges du fond prononcent parfois la réintégration sous la forme d'une **obligation alternative** : « condamnation à réintégrer et, pour le cas de non-réintégration, fixation du chiffre de dommages-intérêts, car on ne peut contraindre un employeur à reprendre ses ouvriers ».

Il y a de très nombreuses décisions qui se situent dans ce second courant jurisprudentiel (je ne les

citerai pas). C'est une déformation évidente de l'article 1142 car celui-ci ne donne pas une option au débiteur. Je disais tout à l'heure qu'il n'y avait en aucune mesure dans l'article 1142 la création d'une obligation alternative : faire ou payer.

15. Troisième courant.

Les juges du fond prononcent quelquefois la **réintégration sous astreinte**. Besançon 23 février 1960, Dr. Ouv. 1960. 96. A noter la motivation très intéressante : « le débiteur ne saurait être délié de son obligation de faire par le seul fait qu'il a manifesté son intention de ne pas l'exécuter ; il appartient seulement au créancier de demander des dommages et intérêts en cas d'inexécution ; en dehors de toute demande du créancier, le juge ne peut pas condamner à des dommages et intérêts par cela seul que le débiteur déclarerait se refuser à exécuter son obligation ».

16. Mais, ceci étant de l'attitude des juges du fond, la Cour de cassation rejette nettement le 1^{er} et le 3^e courants : c'est-à-dire, la réintégration pure et simple ou la réintégration sous astreinte. Elle n'accorde grâce qu'au deuxième courant qui est erroné, c'est-à-dire la condamnation alternative à faire ou à payer.

La jurisprudence est constante depuis au moins l'arrêt Sortais du 27 novembre 1952 suivi de nombreux autres que je ne citerai pas.

Il y a là évidemment, une déformation de l'article 1142 car cette jurisprudence est affirmée même là où les juges ont estimé que la réintégration n'est pas impossible ; elle repose sur une présomption d'impossibilité.

Tout ce que tolère la Cour de cassation c'est que les tribunaux ordonnent la réintégration en disant qu'elle se résoudra en dommages-intérêts en cas de refus par l'employeur. (Soc. 23 juin 1960, Mommers.)

17. Je pense que cette jurisprudence n'est pas au-dessus de la critique et je terminerai cette première partie en rassemblant les critiques qu'on peut diriger contre cette jurisprudence de la Cour de cassation.

Il y en a essentiellement deux :

1^o Je ne crois pas que l'on puisse invoquer l'article 1142 en pareil cas ;

2^o A le supposer applicable, il est détourné de son sens, en droit du travail.

D'abord, l'article 1142 n'est pas ici, selon moi, applicable. Il ne s'agit pas en effet d'une obligation qui risquerait de porter atteinte, si elle était déclarée obligatoire par le juge, à la liberté physique du débiteur. Y a-t-il ici une obligation requérant la participation personnelle de l'employeur ? Je ne le pense pas.

Pour une firme importante et même pour une firme moyenne, restituer son poste de travail à un salarié n'est pas un acte qui requiert la participation personnelle du débiteur et qui si on le lui impose constitue un acte intolérable de contrainte sur sa personne. La plupart du temps, disons tout

simplement que l'employeur c'est une personne morale ; les personnes morales on ne dine pas avec ces dames-là, comme dit un célèbre auteur de Droit public ; pas plus les personnes morales n'ont une liberté individuelle à défendre contre une contrainte physique.

Il ne faut pas oublier que ce salarié avait été naguère embauché. Il doit rester à son poste de travail. L'obligation du débiteur n'est pas ici une obligation de faire, comme l'a dit un auteur récent à l'opinion duquel je me rallie. C'est plutôt une obligation de ne pas faire, de ne pas licencier, ou une obligation de laisser faire, une obligation de laisser le travailleur travailler.

Il y a d'ailleurs des décisions qui ont nettement souligné cela et il est très frappant de voir que malgré cette jurisprudence constante de la Cour de cassation, on compte jusqu'en 1965, de nombreux jugements contraires, une sorte de non-alignement des juges et pas seulement des juges prud'homaux, mais des magistrats des Chambres sociales.

18. A supposer cependant l'article 1142 applicable, deuxième faisceau de critiques, il est ici complètement détourné de son sens.

- Il est étendu, nous l'avons vu, à une obligation de somme d'argent ;
- l'impossibilité est présumée d'avance ;
- l'obligation du débiteur devient alternative, réintégrer ou payer ;
- enfin, déformation non encore soulignée : l'article 1142 est transposé du domaine de l'**exécution d'une obligation à la remise en état consécutif à une nullité et à l'obligation de respecter la chose jugée**.

Peut-être dois-je un ou deux mots d'explications ici, parce que je ne veux pas aller trop vite. L'article 1142 est fait pour une condamnation à un « facere ». Ici, il ne s'agit pas d'une condamnation à un « facere », mais de la remise en l'état à la suite de l'annulation d'un acte juridique et il s'agit du respect de la chose jugée, ce qui n'est pas la même chose qu'un « facere ».

Tout cela est étrange, car on ne peut tout de même pas accuser les magistrats d'avoir involontairement donné à l'article 1142 un sens qu'il ne comporte pas, les magistrats sont trop bons civilistes ; si bien que je me demande, si l'article 1142 n'est pas ici utilisé à titre de substitution d'un autre article et si en réalité l'article 1142 n'est pas venu tout simplement prendre la place de l'article 23, livre I du Code du Travail.

DEUXIÈME PARTIE

L'ARTICLE 1142 NE DISSIMULE-T-IL PAS L'ARTICLE 23 DU LIVRE I DU CODE DU TRAVAIL ?

19. Les juges répugnent à « réintégrer » parce qu'ils ont, ce faisant, l'impression de créer un rap-

port de droit non voulu, d'imposer la présence d'un indésirable et de porter ainsi atteinte à l'autorité nécessaire du chef d'entreprise.

Sans doute il y a, aussi l'**intuitus personae** dans le contrat de travail. Mais il resterait à démontrer la réalité de cet intuitus personae. Je crois qu'il y a plus profondément le respect de la **souveraineté de l'employeur** qui est responsable de son entreprise. On peut imposer à celui-ci de payer, on ne peut pas lui imposer de conserver à son service un employé qui ne lui agréé pas.

C'est donc la liberté économique du propriétaire de faire travailler qui il veut, qui justifie profondément l'attitude de la jurisprudence.

D'ailleurs, je crois que les tribunaux redoutent que si, par hasard, ils prononçaient la réintégration d'un salarié, ce ne serait que partie remise, car on trouverait, à bref délai, un prétexte pour de nouveau le licencier, cette fois-ci en essayant de respecter la procédure légale.

C'est donc une volonté de ne pas désarmer l'employeur qui est la raison profonde de la jurisprudence.

20. Voilà pourquoi la Cour de cassation ne permet aux juges que d'allouer une somme d'argent.

Tantôt elle continue à rappeler « que le congédiement de X prononcé sans observation des formalités légales **est nul** ». Mais comme il y a présomption de refus de réintégration, elle alloue des dommages et intérêts. Le licenciement n'est nul qu'en apparence. Il est en réalité abusif et non pas nul.

Tantôt, la jurisprudence est même plus nette, elle affirme directement que le congédiement est abusif sans même employer le terme de congédiement nul faute d'accord préalable de l'inspecteur du travail et qu'il y a donc lieu à allouer des dommages et intérêts.

A. - ASSIMILATION DU LICENCIEMENT NUL AU LICENCIEMENT ABUSIF

21. La Cour de cassation assimile purement et simplement licenciement **nul** des salariés investis d'une mission et licenciement **abusif**. La seule différence avec le licenciement abusif des salariés ordinaires réside dans la charge de la preuve : la faute dans l'exercice du droit de résiliation, est ici suffisamment prouvée par la méconnaissance de la procédure d'autorisation administrative. C'est ce qui résulte de la conversion en dommages-intérêts que justifie l'article 1142. Mais il y a évidemment une anomalie juridique car cette conversion en dommages et intérêts dissimule la validation d'une illégalité.

22. Il y a même plus étrange, comme l'a dit l'orateur qui m'a précédé. Tout se passe comme si le préjudice réparable était identique à celui que subit le salarié ordinaire congédié dans le cadre du droit de résiliation unilatérale avec légèreté blâmable. On

ne tient compte que du **préjudice personnel**. La perte de ses pouvoirs de représentant qui découle de la perte de l'emploi n'est pas elle, en général, réparée. Or le préjudice, comme l'a montré M. Cohen tout à l'heure, est ici causé non pas au représentant du personnel mais **à tous les travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise**. La meilleure preuve, c'est qu'ils protestent, en général.

La condamnation pécuniaire devrait au minimum être ici considérable, sans commune mesure avec celle allouée à un salarié abusivement congédié, puisque le préjudice est incommensurable avec celui subi par un salarié ordinaire. Il faudrait réparer le préjudice subi par cent, cinq cents, mille travailleurs, c'est-à-dire condamner l'employeur à des millions si on était logique avec la conception même du congédiement abusif.

B. - RÉSURRECTION DE L'ARTICLE 23 DU LIVRE I

23. Mais alors, je crois que nous assistons tout simplement derrière cet artifice à la résurrection de l'article 23, livre I du Code du Travail s'agissant des représentants du personnel.

Pour qui ne veut pas s'embarasser de trop de subtilités, par respect de la souveraineté du chef d'entreprise, le licenciement nul ne donne lieu qu'à l'allocation d'une somme d'argent. C'est bien cela n'est-ce pas, à quoi nous aboutissons.

Dès lors, l'utilisation en quelque sorte « technique » de l'article 1142 s'éclaire : elle permet de faire revivre l'article 23, livre I. Cette identification du licenciement nul au licenciement abusif, c'est la **reconstitution du droit de rupture unilatérale**, par acte de volonté de l'employeur.

Comment en est-on arrivé là alors que la loi écarte expressément le pouvoir de licenciement en ce qui concerne les délégués élus et les représentants syndicaux ? C'est qu'il existe dans le système légal un paradoxe et c'est là, à mon avis, que nous allons être conduit à certaines conclusions. Ce paradoxe est le suivant : les élus du personnel ne cessent pas de travailler ; outre leur mandat, ils continuent à être des salariés régis par un contrat de travail qui les place en état de subordination. Tant qu'ils exercent leur mandat, ils ne peuvent pas être en principe licenciés. Mais comme ils continuent de travailler en état de subordination, ils sont soumis au pouvoir de l'employeur, ils peuvent commettre des fautes comme salariés. Ils ont un double visage : d'un côté mandataire, de l'autre salarié. D'où une inviolabilité, une immunité toute relative et le recours à cette procédure de licenciement. Celle-ci n'a jamais été vraiment acceptée par l'autorité judiciaire.

Critiquer l'utilisation de l'article 1142, c'est donc moins critiquer l'extension donnée à un texte par la jurisprudence (la critique porte à mon avis à côté) que critiquer le résultat auquel on parvient en utilisant ce texte, à savoir : la reconstitution du pouvoir inscrit dans l'article 23, livre I, au profit de l'employeur.

CONCLUSIONS

24. Si vous permettez une conclusion peut-être un peu plus développée qu'une conclusion normale, je vais me demander comment, d'une façon rationnelle, on peut tenter de sortir de cet imbroglio.

Comme l'a fait tout à l'heure M. Cohen je pense qu'on peut songer à s'adresser au juge plutôt que songer à s'adresser au législateur.

On peut songer à s'adresser au juge à condition de ne pas lui reprocher l'article 1142 mais à condition de lui reprocher d'utiliser l'article 23. Le juge est un peu, comme celui qui cherche un être aimé absent, derrière un présent qu'il n'aime pas. L'être aimé absent, c'est l'article 23, livre I. Ce qui est assez intéressant, c'est de voir actuellement et notamment depuis l'arrêt de la Chambre mixte dans l'affaire Detœuf d'octobre 1968, c'est de voir le début d'un important revirement de la jurisprudence encore assez peu connu et sur lequel je voudrais attirer votre attention.

La Chambre Mixte a introduit le concept de **voie de fait**. Ce concept de voie de fait, on discute actuellement pour savoir quel est exactement son sens, s'il a bien le même sens qu'en droit administratif. Je pense qu'il n'a pas le même sens qu'en droit administratif, je crois avoir été le premier à employer cette expression, je crois que la voie de fait a ici son sens pénal. C'est une atteinte physique portée à quelqu'un qu'on empêche de travailler.

En cas de voie de fait, les juges commencent à prononcer la réintégration, la voie de fait justifiant un changement de compétence. De même qu'en matière administrative la voie de fait permet de saisir les tribunaux judiciaires au lieu des tribunaux administratifs, ici la voie de fait commise sur la personne des délégués du personnel permettrait de saisir le juge des référés et non plus le Conseil de Prud'hommes et c'est ainsi que nous avons depuis quelques mois des décisions rendues par des Présidents de Tribunaux de Grande Instance statuant en référés (décision du Tribunal de Grande Instance de Montpellier du 17 novembre 1969 qui a été annotée au Dalloz 70-238 par mon collègue Pélissier, note très intéressante et décision analogue du Tribunal de Grande Instance de Paris du 23 février 1970 qui vient de paraître au Jurisclasseur 70-16267). Non seulement ces décisions retiennent la compétence du juge des référés, mais prononcent la réintégration sous astreinte sans l'ombre d'une équivoque.

Il semble que ces décisions soient les enfants de l'arrêt de la Chambre Mixte de la Cour de cassation dans l'affaire Detœuf, puisque c'est la notion de voie de fait qui justifie ce revirement.

Je pense donc que nous avons là quelque chose d'important et de nouveau et qu'il ne faut pas couper les ailes de cette nouvelle jurisprudence.

25. Mais on peut songer aussi à se tourner du côté du **législateur**, la jurisprudence risquant de ne pas pouvoir aller jusqu'au bout de ce redressement si elle n'est pas aidée par un texte de loi.

Ici, je me permettrai de faire une proposition de texte et de critiquer de façon très vive le projet qui est actuellement soumis aux organisations syndicales et plus généralement aux partenaires sociaux.

Je pense que le progrès qui serait le plus satisfaisant ne serait pas seulement de permettre au juge d'ordonner la réintégration ; il le fait, nous venons de le voir. Ce serait de dire : « Les délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, représentants syndicaux ne peuvent, pendant la durée de leur mandat et six mois après l'expiration de celui-ci, être licenciés. »

C'est le cas dans différents pays étrangers. Il me paraît que c'est la solution de beaucoup la plus sage. Pendant la durée où le représentant du personnel est investi de son mandat, on ne peut plus le congédier dans l'intérêt commun. A la rigueur, d'ailleurs cela ne serait que l'extension aux représentants du personnel de la règle que j'indiquais dès le commencement qui a été depuis la loi de 1966 portée au profit des femmes enceintes, lesquelles ne peuvent pas être licenciées pendant le congé de maternité.

Si on ne veut aller jusque-là, une réforme législative pourrait être de dire qu'« en cas de refus d'autorisation de licencier ou en cas de violation de la procédure légale de licenciement, le contrat de travail du représentant du personnel se poursuit. La restitution du poste de travail **doit être**, si nécessaire, ordonnée sous astreinte. Et les salaires sont dus jusqu'à expiration du mandat ».

Je conclus ici avec la plus grande fermeté : l'avant-projet sur la loi sur les cours sociales dont c'était la seule, en tout cas la principale justification, non seulement soumet la décision de l'inspecteur du travail ce qui est inadmissible à la réformation possible des chambres sociales, mais ne parle même pas de réintégration. La formule qui figure dans le texte (je crois que c'est l'article 19, peu importe car la numérotation changera de toute manière), est vague à souhait : « Le juge pourra prononcer les mesures propres à faire cesser les violations des textes intéressant la constitution et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. » Et l'exposé des motifs, chose plus grave, ajoute : « que ces mesures se résoudront elles-mêmes en dommages-intérêts en cas d'inexécution conformément à l'article 1142 du Code civil ».

Alors de qui se moque-t-on ? On a fait ces projets de cours sociales pour permettre au juge français de disposer d'un pouvoir qui lui était jusqu'à présent refusé et ce projet de loi aboutit non seulement au statut quo sur ce point, mais à un recul par rapport à la jurisprudence que nous avons vu se dégager depuis l'arrêt Detœuf, notamment dans les décisions des Présidents des Tribunaux de Montpellier et de Paris.

Je pense qu'il s'agit en réalité d'une loi destinée à tuer dans l'œuf une jurisprudence nouvelle et intéressante. A ce titre, il conviendrait que les plus grandes réserves soient faites sur ce projet de loi.

Les tentatives jurisprudentielles en faveur de la réintégration.

La réintégration en droit comparé

COMMUNICATION

de Mme Hélène SINAY, professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Economiques de Strasbourg

Au colloque de Strasbourg d'octobre 1968 sur le **Droit du Travail** qui avait été organisé conjointement par M. DAVID, son Institut de Sceaux et l'Institut du Travail de Strasbourg, les deux pôles de notre réflexion avaient concerné la supériorité d'un emploi en nature et l'insatisfaction d'une compensation pécuniaire en cas de perte d'emploi. Nous avons vu combien le travailleur est mû non seulement pour des raisons professionnelles, mais aussi des raisons privées : lorsqu'il conserve son emploi, sa vie familiale se poursuit sans changement, la scolarité de ses enfants ne subit pas de perturbations, ses relations avec les camarades de travail se poursuivent en une solidarité amicale, son activité syndicale enfin et surtout — puisque nous l'envisageons essentiellement ici — peut se développer dans un milieu propice.

Or, ces considérations que nous avons faites à Strasbourg, nous les retrouvons pleinement à propos du travailleur irrégulièrement licencié ou mis à pied et qui se voit refuser, par une jurisprudence constante, toute réintégration en nature. Comme nous l'avions dit lors de ce colloque à Strasbourg, le chef d'entreprise du XX^e siècle peut hélas se permettre encore, sans vergogne, ce que pouvait se permettre le patricien romain qui injurait les passants puis, aussitôt, faisait remettre par son visiteur, aux différentes « victimes » les sesterces représentant exactement le prix de l'offense. Ce prix était faible et le patricien romain s'amusait. Il giflait, il payait.

Or cette commutation en dommages-intérêts d'une obligation qui devrait s'effectuer en nature n'est nullement imposée par le jeu de l'article 1142. Bien plus, elle conduit à traiter de manière identique deux sortes de licenciements très différents :

- les licenciements abusifs ;
- les licenciements nuls.

En effet, si les dommages-intérêts constituent la sanction normale de la faute contractuelle, si la **mise en jeu d'une responsabilité** en est l'aboutissement normal, il n'en va pas de même pour la **mise en jeu d'une nullité**. En décidant, au contraire, qu'un licenciement nul « se résout » en dommages-intérêts, alors qu'un licenciement abusif « donne droit » à

des dommages-intérêts, mais à cette nuance près, la jurisprudence aboutit à des solutions juridiques fort douteuses.

Or, en 1968, successivement la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation et la Chambre Mixte de la Cour de Cassation, de même qu'en novembre 1969 le Tribunal de Grande Instance de Montpellier puis en février 1970 le Tribunal de Grande Instance de Paris, statuant en référé, tentent d'infiltrer la réintégration dans notre système jurisprudentiel, infiltration soit indirecte, soit directe. Nous allons étudier assez longuement ces très louables tentatives jurisprudentielles pour détourner les obstacles classiques à la réintégration. Mais aussitôt nous constaterons malheureusement certaines insuffisances et surtout certaines incertitudes de cette jurisprudence. Et nous nous pencherons alors vers les législations des pays étrangers pour nous apercevoir, à notre grand étonnement je dois le dire, qu'à cet égard la France est très rétrograde, même au sein des pays d'Europe occidentale, même par rapport aux pays qui nous avoisinent immédiatement.

I

LES TENTATIVES JURISPRUDENTIELLES

Parmi les tentatives jurisprudentielles, par trois fois des « percées » ont eu lieu.

D'abord par le truchement du **délict continu d'entraves**. Tant que le chef d'entreprise n'a pas réintégré le membre du comité d'entreprise, il se rend coupable du délict d'entrave et contrevient aux dispositions des articles 22 et 24 de l'ordonnance du 22 février 1945. C'est le célèbre arrêt Rada de la Chambre criminelle du 28 mai 1968 (J.C.P. 1969. II. 15579 bis ; D. 1969 p. 471 et la note J.-M. Verdier ; chronique J. Péliissier la réintégration des représentants du personnel et des délégués syndicaux : conquête ou revendication ? D. 1969 p. 197). Cet arrêt considère d'une part que le refus de réintégration constitue en soi une infraction pénale et d'autre part, que ce délict est continu. En

effet, et dans les faits précis de l'arrêt Rada, la Chambre criminelle a décidé que l'amnistie de la loi du 18 juin 1966, englobant les infractions commises antérieurement au 8 janvier 1966, n'était pas susceptible de s'appliquer, tout simplement parce qu'après cette date fatidique (le 8 janvier 1966), l'employeur n'avait pas encore réintégré dans son poste de travail antérieur le membre du comité, qui n'avait d'ailleurs pas été licencié mais rétrogradé de la catégorie 7 à la catégorie 4. Le délit avait donc continué à être perpétré après la date limite de l'amnistie.

Certes cette jurisprudence paraissait porteuse d'espoir, grandement porteuse d'espoirs, et certains commentateurs ont même pu saluer l'entrée effective de la réintégration dans notre Droit. En effet, si les salariés protégés et surtout si les syndicats réitéraient les constitutions de partie civile autant de fois que nécessaire pour vaincre l'inertie patronale, ils obtiendraient d'abord l'aggravation des pénalités pour récidive, peut-être même, qui sait, la condamnation à une peine de prison ferme, et, de guerre lasse, l'employeur multi-récidiviste préférerait réintégrer peut-être le salarié dans son usine plutôt que de réintégrer lui-même... sa cellule !

Mais cette vue vraiment théorique se heurte à des obstacles pratiques invincibles qui ont été illustrés par l'article récent de M. Y. Saint-Jours (réflexions sur le problème de la réintégration des représentants du personnel et des délégués syndicaux illégalement licenciés, Dalloz, chronique p. 11 et suiv.). D'abord, les actions pénales réitérées ne sont pas aisées à tenter. D'autre part, le salarié n'aura pas les moyens financiers suffisants pour se passer de salaire pendant de très longues périodes. Et surtout, il faut l'avouer, du côté patronal, les actions de ce genre sont malsaines et entretiennent un climat social détestable à l'intérieur de l'entreprise. Imaginons un peu le climat pendant que ces actions qui se réitérent se poursuivent. Il y aura d'un côté les partisans de l'employeur et d'un autre, les partisans du syndicaliste et, en un suspense théâtral, on attendra celui qui le premier sera à « bout de souffle ». C'est vraiment une situation impossible.

En vérité, l'arrêt Rada reste néanmoins, je le dis bien, un arrêt fondamental, un arrêt de principe, mais seulement dans la mesure, où il proclame que le refus de réintégration est une infraction pénale. Là réside son intérêt essentiel, et je dois le dire, aussitôt la C.F.D.T. l'a fort bien remarqué en écrivant dans une de ses publications que dans ces hypothèses, l'employeur n'a plus d'option entre la réintégration et l'indemnisation. L'employeur **doit** réintégrer pour n'être pas inculpé. En revanche, je pense, que l'aspect « continu » du délit n'est pas fertile, n'est pas fécond et que nous pouvons le laisser dans l'ombre.

La deuxième percée jurisprudentielle — plus spectaculaire et plus novatrice encore — consiste, comme M. Lyon-Caen l'a dit tout à l'heure (et je crois qu'il a beaucoup contribué à la naissance de cette jurisprudence), à analyser le **refus de réintégration en une voie de fait**.

Dans le célèbre **arrêt Detœuf** de la Chambre Mixte du 25 octobre 1968 (J.C.P. 1969. II. 15716 et D. 1968 p. 706), il faut vraiment avouer que l'obstination patronale était à son comble. Detœuf, en effet, membre du comité d'établissement et délégué du personnel, avait été mis à pied en juin 1963. En 1968, cinq ans après, il n'était pas encore réintégré. Or, et je crois qu'il est bon de le préciser, non seulement le comité d'établissement avait donné un avis défavorable, non seulement l'Inspecteur du Travail avait refusé l'autorisation, mais encore et surtout, l'employeur s'était vu par trois fois refuser la résiliation judiciaire qu'il avait demandée sur le « triste » fondement de l'article 1184. Aussi bien au Conseil des Prud'hommes qu'à la Cour d'Appel, qu'à la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, l'article 1184 n'avait pas trouvé application. Donc, en refusant de mettre fin à la mise à pied, l'employeur avait vraiment commis une « grossière » irrégularité ; il avait délibérément violé en effet plusieurs dispositions : d'abord le décret du 7 janvier 1959 qui prive de tout effet la mise à pied après refus de l'Inspecteur du Travail. Mais il y avait aussi violation des principes généraux du droit selon lesquels un contrat de travail non résilié judiciairement doit continuer à produire ses effets. Mais les conséquences pratiques de l'arrêt Detœuf n'ont pas conduit à ordonner directement sa réintégration car Detœuf ne s'était pas placé sur ce plan ; il avait simplement demandé à être inscrit sur les listes électorales en 1969 et à faire acte de candidature au titre de représentant du personnel au comité d'établissement.

Néanmoins la réparation est en nature et Detœuf est remis dans la situation électorale où il avait été primitivement. Remarquons d'ailleurs un incident : le refus obstiné du Tribunal d'Instance d'Arras de s'incliner devant la décision de la Chambre Mixte et sa décision de non-inscription de Detœuf sur les listes électorales. Il faut tout de même ajouter qu'en revanche, le Tribunal d'Instance d'Avignon a admis une candidature du même genre par décision du 16 janvier 1970 mentionnée par M. Cohen dans la « Revue Pratique de Droit Social » 1970, p. 26.

Néanmoins la voie de fait avait fait ainsi sa grande entrée, si je puis dire, dans le Droit du Travail. Depuis lors un nouveau pas vient d'être franchi par une très importante décision, celle du **Tribunal de Grande Instance de Montpellier en date du 17 novembre 1969**, suivie immédiatement après par une non moins remarquable décision rendue par le vice-président du Tribunal de Grande Instance de Paris, statuant en référé, lesquelles ont ordonné la réintégration sous astreinte et ont été assorties de l'exécution provisoire. Une très intéressante note vient d'être consacrée par M. Pélissier au jugement de Montpellier dans le dernier Dalloz d'avril 1970, p. 238. Mais je dois dire qu'aussitôt, les syndicalistes avaient fait saillir l'intérêt exceptionnel de ces décisions. M. Murcier, dans « Syndicalisme », l'avait aussitôt mis en vedette dès le 24 décembre 1969 et dans les deux numéros de « Syndicalisme » du

26 février et du 5 mars 1970 les deux décisions ont été mises, si je puis dire, sur le « pavois ».

Pour notre part nous estimons que le jugement de Montpellier comporte trois innovations remarquables :

La première est évidente et nous n'insisterons pas : ce jugement **décide directement la réintégration** au poste de travail.

Mais **la seconde** est plus intéressante. Le Tribunal de Montpellier estime en effet que la voie de fait est à nouveau réalisée par la prolongation irrégulière de la mise à pied, mais au-delà **du seul refus d'autorisation de l'Inspecteur du Travail**. Cette fois, n'existent plus ces circonstances supplémentaires que nous trouvions dans l'arrêt Detœuf (trois instances en résiliation judiciaire et trois refus de résiliation judiciaire). Dans le jugement du Tribunal d'Instance de Montpellier, une seule irrégularité : le refus d'autorisation de l'Inspecteur du Travail. Et déjà la voie de fait est considérée comme réalisée. Or, l'on pouvait, à partir de l'arrêt Detœuf, craindre que l'utilisation de la notion de voie de fait ne soit circonscrite qu'à des situations extrêmement rares, j'allais presque dire « caricaturales », où l'obstination patronale se manifeste presque à l'état pathologique. Depuis ces deux jugements, l'inertie patronale après le simple refus d'autorisation est déjà considérée comme une voie de fait.

Nous ne pouvons, bien sûr, que saluer cet élargissement de la notion de voie de fait et féliciter grandement les auteurs de ces ordonnances de référé (aussi bien que les instigateurs de cette jurisprudence). Mais avouons que la hardiesse de la jurisprudence est grande car en droit administratif la voie de fait est une violation **grossière** de la loi ou des principes juridiques existants, qui porte atteinte, comme l'a dit M. Péliissier, à la propriété privée ou à une liberté publique fondamentale. Or, ici, la violation est jugée « grossière » dès qu'il y a méconnaissance d'un texte de protection particulière des représentants du personnel. Est-il bien certain que la Cour de Cassation fera sienne une belle jurisprudence ?

Ainsi ce deuxième point, extrêmement progressiste — tout satisfaisant qu'il soit pour des esprits résolument prétoriens — ne peut donner aux travailleurs une sécurité absolue.

Le jugement du Tribunal de Montpellier présente un troisième intérêt essentiel, d'ordre procédural. Il s'affirme compétent et, vu l'urgence, compétent en référé. On constatera en effet que la seule juridiction compétente eut été le Conseil des Prud'hommes. Mais, en raison de la disqualification émanant de la notion de voie de fait, le Conseil des Prud'hommes cesse d'être compétent. C'est le Juge de Grande Instance qui l'est et dès lors, sa formation spéciale de référé l'est également. Ainsi est palliée la très grave lacune procédurale du référé prud'homal (qui n'existe pas encore). Non seulement la réintégration est prononcée mais encore elle l'est très rapidement. Mais l'employeur va-t-il effectivement reprendre le salarié ? Ce n'est pas certain. Car la supériorité du

référé en gain de temps est compensée par l'infériorité en portée juridique. Ce n'est pas une décision sur le fond, c'est seulement une décision provisoire. Au surplus, il n'est nullement certain que l'employeur s'inclinera devant la décision en référé. Il paraît d'ailleurs, on me l'a dit, qu'en fait ni à Montpellier, ni à Paris, la réintégration n'a été exécutée par l'employeur.

Vous voyez donc, malgré toutes ces percées, l'insuffisance des tentatives jurisprudentielles récentes. L'obligation de réintégration ne nous paraît pas suffisamment assurée, ni par le truchement du délit continu d'entraves, ni par le truchement de la voie de fait. Ce ne sont que des palliatifs à notre sens, des substituts ou comme l'on dirait en Allemagne « l'ultima ratio » que notre jurisprudence a secrétés en désespoir de cause, puisque l'obligation de réintégrer n'était pas admise dans un texte, à titre principal et direct.

Or, l'exemple de nombreux droits étrangers — qui admettent, et même depuis longtemps, cette solution, à l'Ouest comme à l'Est — doit faire réfléchir le législateur et les magistrats français.

II

LE DROIT COMPARÉ

Nous étudierons essentiellement trois législations : la Belgique, l'Allemagne, la Pologne pour donner ensuite une fresque rapide des autres pays qui connaissent également la réintégration ou l'option. Dès 1961 en effet la Conférence Internationale du Travail lors de sa 46^e session, avait mis à l'ordre du jour « la cessation de la relation de travail, licenciement et mise à pied » et, à ce titre, avait longuement examiné sous quelle forme doit s'exercer la réparation d'un licenciement jugé injustifié et la nature de cette réparation. C'est à l'aide de ces éléments que nous pourrions aller au-delà de l'étude des trois pays principalement examinés.

A. - LA BELGIQUE

En Belgique la réintégration est une innovation de la loi très récente du **16 janvier 1967** (P. Horion, la protection contre le licenciement des salariés délégués ou candidats aux conseils d'entreprise, « Revue du Travail », mars 1967 ; P. Blondiau, les Conseils d'Entreprise, « Revue de Droit Social », 1969, p. 337 et suiv. ; le statut des délégués des travailleurs, Centre National de Sociologie du Droit Social, Bruxelles, novembre 1967 ; P. Horion, les Commissions Paritaires en Belgique, 1966).

Cette réintégration n'existe d'ailleurs que pour les seuls délégués du personnel et membres du Comité d'Entreprise.

1° Remarquons d'abord, et en cela je rejoins absolument ce que disait M. Lyon-Caen il y a un instant, combien la protection des membres des comités

d'entreprise ou délégués est supérieure à la protection en France. Ici point de formalités spéciales autorisant le licenciement. **Le licenciement est interdit pendant la durée même de la protection.** Seuls des motifs exceptionnels et en particulier des raisons d'ordre économique, dérogent à cette interdiction. Mais encore faut-il une constatation officielle des difficultés économiques par une commission paritaire. La commission paritaire qui est un plein succès en Belgique (il y en a à peu près 100 parce qu'il y en a une par branche d'activité) est composée, comme son nom l'indique, de représentants patronaux et de représentants ouvriers et son président est désigné par le Gouvernement. Or, lorsque l'employeur veut licencier pour une raison économique, il faut qu'il introduise d'abord, devant la commission paritaire, une demande de reconnaissance de la pertinence de ses raisons. Un vote a alors lieu et il faut l'unanimité des voix de la commission paritaire pour que la pertinence des raisons économiques soit retenue. Si cette unanimité n'est pas atteinte, le licenciement est nul.

Ainsi, avant même d'étudier la réintégration elle-même, nous pouvons constater que « la chasse aux militants » est rendue beaucoup plus difficile en Belgique par cette interdiction de principe du licenciement. Peut-être faut-il voir là, entre autres, une des raisons du taux élevé de syndicalisation dans ce pays.

Et c'est alors que nous en venons à la réintégration.

Si le licenciement est nul, le travailleur licencié peut faire **une demande officielle de réintégration**. Il a un délai de 30 jours pour faire cette demande. Ajoutons aussitôt qu'il peut faire lui-même sa demande ou bien — et c'est le cas le plus fréquent — le syndicat peut la faire à sa place.

En effet, en vertu du célèbre article 21 paragraphe 5 de la loi, lorsque l'employeur rompt le contrat en violation des dispositions précédentes, « **le travailleur licencié est réintégré** dans l'entreprise aux conditions de son contrat de louage de travail ». Dans ce cas, et si la réintégration s'effectue, l'employeur paie les salaires perdus et bien plus, verse les cotisations de Sécurité Sociale afférentes aux salaires. Au surplus le salarié reprend automatiquement son mandat. Mais, et c'est ce qui nous intéresse le plus, à la suite de la demande en réintégration, salariale ou syndicale, court un nouveau délai de 30 jours permettant à l'employeur d'opter entre la réintégration et l'indemnisation.

Si l'employeur choisit l'indemnisation, il va payer une indemnité dite extraordinaire qui n'a en sorte d'indemnité que le nom car elle n'est nullement une indemnité compensatrice du préjudice subi. En vérité, c'est une pénalité civile, tellement cette indemnité est forte car elle est proportionnelle à l'ancienneté :

- 2 ans de salaire si le salarié compte moins de 10 années de service ;
- 3 ans de salaire s'il compte de 10 à 20 ans ;
- 4 ans de salaire s'il compte 20 ans et plus.

C'est donc bien une pénalité. Ce n'est pas une indemnité qui compense un préjudice réellement subi avec preuves à fournir des éléments de ce préjudice.

Il n'y a donc aucune commune mesure avec nos indemnités françaises de rupture abusive qui atteignent quelques mois de salaire (2 à 3 mois). Et nous pouvons dire que l'indemnité extraordinaire est une véritable épée de Damoclès qui constitue un obstacle préventif au licenciement, de portée non négligeable. Nous parlions tout à l'heure d'épée de Damoclès pour le travailleur français mais je reprends ici l'expression pour l'employeur belge. En effet, l'employeur ne voulant pas payer ces sommes très lourdes, diminue le nombre de ses licenciements. C'est donc à **titre d'obstacle préventif aux licenciements, que l'obligation de réintégration belge nous apparaît comme très intéressante.**

Quant au travailleur, lui, est-il obligé d'accepter la solution patronale, soit réintégration, soit indemnité extraordinaire ? Ou a-t-il, lui aussi, un droit d'option ? La loi belge lui permet seulement de considérer le contrat de travail comme rompu lorsque l'employeur a commis envers lui un manquement suffisamment grave pour constituer de la part du salarié un motif de rompre le contrat sans préavis. En effet, dans ces cas le travailleur ne veut plus retourner dans l'entreprise et s'exposer à nouveaux aux iras patronales. Il se contentera de l'indemnité extraordinaire, sans préjudice d'autres dommages-intérêts pour préjudice matériel ou moral. Mais nous constaterons qu'il n'y a pas de droit d'option du travailleur comparable au droit d'option de l'employeur. Pour le travailleur, la seule alternative c'est l'acceptation de la solution patronale (ou réintégration ou indemnité) sauf l'unique hypothèse de faute grave patronale à son égard, cas mettant en jeu la seule indemnité extraordinaire et non plus la réintégration.

La solution belge, pour intéressante et extrêmement habile qu'elle soit, manque peut-être de souplesse du côté salarial. En effet, on peut supposer des hypothèses où, en l'absence de toute faute grave patronale, le travailleur répugne à regagner les lieux de travail où il exerçait jusqu'alors son mandat et d'où il a été irrégulièrement expulsé. Ou bien l'on peut concevoir encore le cas du travailleur qui, trouvant un autre emploi, plus conforme à ses exigences personnelles, préfère l'indemnité à la réintégration.

Pourtant l'économie de la loi belge telle qu'elle se présente, fondée uniquement sur un droit d'option patronal entre une obligation de réintégration et une pénalité pour non-respect de cette obligation, s'accommoderait mal, je crois, d'une option supplémentaire du salarié. En effet, de deux choses l'une : ou bien l'employeur veut réintégrer et le salarié refuse, craignant les vexations « post-réintégration ». Mais dès lors il ne peut plus espérer percevoir l'indemnité extraordinaire dont le fondement s'écroule, puisque par hypothèse le chef d'entreprise entend exécuter l'obligation de réintégration. Il ne pourrait se contenter que d'une indemnité beaucoup plus modeste et tout à fait indépendante des forfaits légalement fixés

en Belgique. Ou bien le salarié veut réintégrer et l'employeur a déjà manifesté sa volonté de ne pas le reprendre (ou encore il a gardé le silence pendant 30 jours) et dès lors le salarié ne peut pas, dans l'état actuel du droit, s'insurger contre le pouvoir du chef d'entreprise qui reste souverain. En effet, lorsque l'employeur décide de payer le forfait pécuniaire c'est qu'il ne veut absolument plus revoir le militant avec lequel il est en différend. Et le salarié à lui seul ne peut, dans l'économie du système belge, faire pièce à un tel refus patronal qui s'appuie sur le pouvoir de police du chef d'entreprise.

Comment, en pratique, fonctionne le régime belge? Les syndicats belges, et spécialement la F.G.T.B., avec laquelle je me suis récemment entretenue de ces problèmes, déclarent que la réintégration en nature s'exerce très rarement. Car la décision de licencier un délégué spécialement protégé comporte presque toujours chez l'employeur la volonté délibérée de ne pas le réintégrer et donc de payer le prix fort. Mais l'effet pratique essentiel est un **effet préventif**. Les employeurs, sachant qu'un licenciement irrégulier est générateur d'une très lourde charge pécuniaire, renoncent à leur projet de renvoi. Ainsi de nombreux militants qui seraient renvoyés si la loi de 1967 n'existait pas peuvent rester à leur poste de travail — sans même savoir d'ailleurs ce qui les menaçait — parce que l'indemnité extraordinaire les a sauvés de cette « chute sociale » que constitue le renvoi. En d'autres termes, l'obligation de réintégration joue, avant tout, le rôle d'épouvantail et à cet égard, quoique absente le plus souvent de la scène juridique, son insertion dans la loi belge a été extrêmement salutaire et même salvatrice pour de nombreux syndicalistes. Les syndicats belges précisent encore que la réintégration s'effectue néanmoins, mais sous la pression conjuguée de la loi et des grèves, l'employeur étant sommé par des moyens de pression supplémentaires d'opter en faveur de l'obligation en nature.

B. - L'ALLEMAGNE

En Allemagne la solution est très différente. Il y a des points plus intéressants que la loi belge, il y en a d'autres moins intéressants, bien sûr toujours dans l'optique salariale dans laquelle nous nous plaçons ici. En effet, en Allemagne, le législateur ne se place pas sur le terrain de la réintégration proprement dite mais, de manière plus logique, directement sur le terrain du maintien du contrat de travail.

Lorsqu'un licenciement apparaît **socialement injustifié**, tel est le terme allemand, le travailleur doit dans les trois semaines introduire une action en contestation de la validité de son congé (Kündigungsschutzklage). Il le fait en vertu d'une loi déjà ancienne du 10 août 1951, qui vient d'être modifiée tout récemment par la loi du 25 août 1969. Dès lors, l'employeur doit, devant le tribunal de travail prouver lui-même les raisons de son congé. (Hueck-Nipperdey, Arbeiterscht tome I, p. 657 et suivantes.) Et s'il n'y parvient pas, si l'employeur ne parvient

pas à démontrer que le licenciement était justifié, le tribunal décide que le **contrat n'a pas été dissous par le congé**. Dès lors le congédiement n'a aucun effet légal. L'employeur est tenu de payer les salaires et ce, en principe, indéfiniment, en tout cas jusqu'à ce que le travailleur trouve un autre emploi. Il est ainsi indirectement incité à réintégrer le travailleur à son service, plutôt que de le payer pour ne rien faire.

Si en revanche le salarié a trouvé un autre poste de travail, il peut, dans les huit jours après la décision judiciaire, refuser de continuer le contrat de travail. L'option est donc exercée, en Allemagne, par le salarié. L'employeur, lui, ne peut que s'incliner devant la décision judiciaire de continuation du contrat de travail. Et en cela, naturellement, le système allemand va plus loin que le système belge, à la fois parce qu'il continue le contrat et parce qu'il donne au salarié une option.

Pourtant, la loi allemande a prévu des assouplissements à ce système très rigide au point de vue patronal. Selon l'art. 7 de la loi, le tribunal **peut néanmoins prononcer exceptionnellement la dissolution du contrat** (Auflösung) à la demande de l'une ou l'autre des parties, s'il est prouvé que « des raisons particulières ne permettent pas d'espérer entre salarié et employeur la prolongation d'une collaboration utile » et fructueuse. La confiance mutuelle n'existe plus. Vous apercevrez là le style, bien germanique, de « la confiance et de la collaboration utile » que le texte allemand retient. De deux choses l'une alors. **Ou le travailleur demande lui-même la cessation du contrat** (avouez que pour nos esprits français, le processus est curieux. Voici un salarié qui affirme au tribunal que son congédiement est injustifié socialement et l'employeur essaie de prouver, en vain, que le congédiement est socialement justifié. Puis le tribunal décide que le licenciement est injustifié, donc que le contrat continue. Mais, dans la même instance, le salarié va prouver qu'il ne peut tout de même pas continuer le contrat de travail ainsi judiciairement proclamé, et il demande la dissolution de son contrat. Dans ce cas, le salarié doit prouver que ses relations sont sérieusement compromises avec l'employeur, que des mesures de rétorsion l'attendent dès son retour à l'entreprise. Le travailleur doit prouver des faits précis et le tribunal peut même ordonner une enquête) ; **ou bien la requête émane de l'employeur**. Il doit établir que le retour du travailleur à son poste de travail est contraire à l'intérêt de l'entreprise et entretiendra un climat social néfaste. Mais lui aussi doit prouver que cette éventualité est extrêmement probable et là, encore, une enquête est susceptible d'être faite.

Dès lors, si le contrat de travail est tout de même dissous, bien que le tribunal ait constaté d'abord que le licenciement était socialement injustifié, le tribunal va lui-même chiffrer l'indemnisation due au travailleur. Mais les chiffres sont beaucoup moins forts qu'en Belgique, car l'économie de la loi est bilatérale, très différente du système belge. Sous

l'empire de la loi de 1951, le taux maximum était de 12 mois de salaire mais la toute récente loi du 25 août 1969 a augmenté ce taux d'indemnisation et surtout l'a fait varier, comme en Belgique, proportionnellement à l'ancienneté. Ce n'est pas encore extrêmement important comme augmentation. Lorsque le salarié a 50 ans d'âge et 15 ans d'ancienneté, il aura droit à 15 mois de salaire et quand il a 55 ans et que son ancienneté est de 20 ans, il a droit au maximum à 18 mois de salaire.

Comment fonctionne le système allemand en pratique ? L'Institut du Travail de Strasbourg, qui a des contacts très fréquents avec Francfort et spécialement avec l'I.G. Metall, a demandé aux syndicalistes allemands si vraiment les réintégrations étaient effectives en Allemagne. La réponse est très voisine de celle que m'avaient faites personnellement les syndicalistes belges : il y a peu de réintégrations effectives. Pourtant, le tribunal prononce (assez fréquemment) le maintien du contrat de travail et refuse de prononcer la dissolution que l'employeur lui demande. Mais alors, après cette décision judiciaire, interviennent des transactions entre l'employeur et les travailleurs. L'employeur propose une indemnisation beaucoup plus forte que le maximum légal. Dès lors, les syndicats allemands ont conclu leur rapport de la même manière que les syndicats belges : la loi et la jurisprudence ne nous suffisent pas, généralement, il nous faut encore des grèves. Au moyen de cette pression ultime, l'employeur est sommé d'opter pour l'obligation de réintégration plutôt que d'opter pour l'indemnisation.

C. - LA POLOGNE

Enfin, voyons un exemple de législation de l'Est : la Pologne.

Nous allons constater un tout autre climat. Lorsqu'on étudie cette législation, on est même surpris du renversement total des termes du problème.

Selon les travaux de M. Szubert, professeur à l'Université de Lodz (La réintégration au travail en Droit polonais, *Rivista di Diritto Internazionale a comparato del lavoro* 1964, p. 243 et suiv.), la loi du 18 janvier 1956 est intervenue **sur la garantie de la continuité des services**. Le titre même de la loi est très révélateur : Loi sur la garantie de la continuité des services. Il est établi d'abord qu'aucun congédiement ne peut intervenir en raison d'une violation grave de ses devoirs sans le consentement préalable du Conseil d'Etablissement.

Si malgré le refus d'autorisation du Conseil d'Etablissement, le travailleur est licencié, il aura droit à la réintégration et lui seul bénéficie d'une option. En effet, en Pologne, ou bien le salarié demande sa réintégration (dans ce cas il l'obtient), et en plus il a droit à une indemnisation pour le préjudice matériel et moral, ou bien s'il ne demande pas sa réintégration, il n'a droit qu'à une très faible indemnité. La loi fixe à un mois maximum l'indemnisation qu'il peut recevoir. Cela prouve qu'en Pologne l'essentiel c'est l'obligation en nature. L'obligation pécuniaire de substitution est insignifiante.

L'on présume que lorsqu'un salarié ne demande pas sa réintégration, c'est qu'il a trouvé un poste ailleurs et qu'il n'a pas besoin d'avoir de l'argent supplémentaire.

Voici donc ces trois exemples et leurs diversités extrêmes.

Par-delà même ces exemples, nous pouvons tout de même dire très rapidement que les pays qui, à l'heure actuelle, admettent la réintégration sont extrêmement nombreux. La France est vraiment isolée. Les Etats-Unis, le Canada, l'Italie, les Pays-Bas, les pays nordiques, tous les pays de l'Est en leur totalité admettent la réintégration.

Ce qui est intéressant à noter, c'est le système américain (article de M. Meyers, professeur à l'Université de Californie, revue « *Droit Social* » 1962, p. 211) : En Effet, aux Etats-Unis les modalités sont fort différentes. C'est par l'intermédiaire de l'arbitrage que la réintégration est ordonnée et aussi par l'intermédiaire des accords collectifs des conventions collectives. M. Meyers nous indique que dans les accords collectifs, il est de plus en plus souvent prévu que les travailleurs licenciés en raison de leur appartenance syndicale ou de leurs activités syndicales, ont le pouvoir d'exiger leur réintégration. Les tribunaux fédéraux sont même chargés de faire respecter les ordres de réintégration émanant du célèbre « Wagner Act » de 1935. M. Meyers nous dit qu'il est extrêmement rare que les employeurs américains n'exécutent pas l'ordre, l'injonction de réintégration.

Une enquête du professeur Ross démontre que sur 123 salariés réintégrés, 17 seulement avaient été licenciés à nouveau dans le délai de cinq ou six ans qui avait suivi. Par conséquent, non seulement les réintégrations ont lieu mais ne sont pas suivies, ou suivies très rarement, de nouveaux licenciements.

Or en France, et nous en arrivons à notre conclusion, où aucun texte n'existe encore, il est certain que le problème de la réintégration est parvenu à son stade ultime, en tout cas à son stade de maturation. Les études doctrinales se multiplient. Notre Haute Juridiction est favorable — tout au moins sa Chambre criminelle et sa Chambre mixte. Les Tribunaux de Grande Instance commencent également à « bouger ». Faudra-t-il, à ce point de réflexion, confier aux futures juridictions sociales le soin d'ordonner, sous astreinte naturellement, la réintégration des membres de comité d'entreprise ou délégués du personnel ? Faudra-t-il au contraire s'en référer à nos classiques Conseils de Prud'hommes dont l'expérience juridictionnelle est éprouvée ? Faut-il comme en Belgique, accorder à l'employeur et à lui seul le choix entre réintégration et indemnisation ? Ou plutôt, comme en Allemagne, accorder un droit d'option au salarié ? Autant de questions passionnantes mais qui ne portent que sur les modalités. Le principe, lui, devrait être hors de discussion, tant son évidence nous apparaît aveuglante.

En effet — et je terminerai un peu comme M. Cohen a commencé — sans droit à la réintégration, pas de réelle stabilité d'emploi bien sûr, mais

pas non plus de réel exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Si les syndicalistes sont exposés à tout moment au licenciement par leurs opinions exprimées, par leur activité militante, comment la loi du 27 décembre 1968 pourra-t-elle prospérer et s'inscrire réellement dans les faits ? D'autre part, sans réintégration et avec la constante perspective du licenciement, comment des syndicalistes peuvent-ils mener hardiment des négociations contractuelles pour aboutir à la signature d'accords d'entreprise ou de conventions collectives ? Il ne faut pas se le dissimuler — et M. Sellier l'a bien expliqué dans son célèbre ouvrage sur la stratégie de la lutte sociale — durant les négociations des conventions collectives ou d'ac-

cords, le climat est tendu et le syndicaliste, qui risque à tout moment le licenciement, sans réintégration, n'est pas « libre » ni de ses paroles, ni de sa tactique, ni de sa percée contractuelle. Il n'est pas un contractant à part entière.

Ainsi non seulement le droit individuel du travail commande la réintégration dans un souci de justice contractuelle, mais encore et surtout le droit des rapports collectifs du travail requiert, à l'évidence, l'introduction du droit à la réintégration.

C'est un complément indispensable à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. N'oublions pas que le licenciement fait tort non seulement au travailleur lui-même mais aux fonctions syndicales qu'il exerce.

Du projet de cours sociales à la réintégration

COMMUNICATION

de M. Olivier KUHNMUNCH, au nom du Syndicat de la Magistrature

La création des Cours Sociales pourrait paraître, pour les non initiés, à priori être sans rapport, ou n'avoir que des rapports lointains, avec la réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés, mais l'on vous a déjà montré que ces rapports étaient étroits. Du reste, dès le départ, on peut affirmer que les deux choses ont été liées, dans une large mesure, puisque le Ministre des Affaires Sociales a fait connaître, lors des débats parlementaires auxquels a donné lieu la loi du 27 décembre 1968 sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, que la question de la réintégration serait réglée par la loi portant création des Cours Sociales ; les plus grands espoirs étaient donc permis.

A la suite d'une démarche assez longue, le Syndicat de la Magistrature a été conduit à lier la création de nouvelles juridictions sociales à la prévision, par notre droit positif français, de la réintégration des représentants du personnel illégalement licenciés. C'est cette démarche de notre Syndicat de la Magistrature dont je voudrais aujourd'hui retracer les différentes étapes.

Il y a en réalité deux étapes constituées par les deux premiers congrès de notre Syndicat.

Lors de notre premier congrès qui a eu lieu en novembre 1968, une commission réunissant des magistrats et des représentants de la C.G.T., de la C.F.D.T., de la C.F.T.C. et de la C.G.C., qui ont été les seuls à répondre favorablement à l'invitation que nous avons lancée aux principaux syndicats ouvriers et patronaux, a étudié les problèmes que

paraissait poser l'éventuelle création, nous étions encore en 1968, de nouvelles juridictions sociales.

Le sujet était alors relativement nouveau et les informations dont chacun disposait alors étaient très réduites. Cependant les travaux de cette commission ont été du plus grand intérêt pour les magistrats qui y ont participé et nous osons croire avec peut-être un peu de présomption qu'il en a été de même pour les syndicalistes qui avaient bien voulu répondre à notre invitation.

Cette commission a abouti à un certain nombre de motions qui ont été soumises à l'approbation du congrès.

Schématiquement il résultait de ces motions : premièrement que le projet de création de nouvelles juridictions sociales ne répondait à aucune demande effective des Syndicats ; deuxièmement, qu'une telle création posait le problème de la spécialisation d'un certain nombre de magistrats ; et en troisième lieu, qu'il est des conflits justiciables éventuellement des Cours Sociales tels que les conflits individuels à conséquence collective alors que d'autres ne le sont point, tels les conflits collectifs économiques.

Il résultait en dernier lieu de ces motions que les Conseils de Prud'hommes donnent satisfaction aux travailleurs sous deux réserves, d'une part sous la réserve d'une nécessaire modification des règles de fond, et parmi ces règles de fond à modifier dès l'abord, une place toute particulière était faite à la réintégration, d'autre part (le problème étant lié du reste au précédent) qu'il était nécessaire que se manifeste une évolution de la jurisprudence civile

qui donne par trop une déformation civiliste à l'application directe du droit du travail ; c'est le cas de l'article 1142 brillamment évoqué tout à l'heure par M. Lyon-Caen, c'est le cas encore de l'usage fait de l'article 1184 du Code Civil.

Ainsi, dès l'abord, étaient liés les problèmes de la réintégration et de la création de nouvelles juridictions sociales.

Il est important de souligner, me semble-t-il, que les travaux de ce premier congrès n'ont été que le début d'un travail plus approfondi. En effet, la dernière motion soumise à l'approbation du congrès prévoyait, je la cite « que tous les participants à la Commission de la magistrature sociale ont estimé souhaitable que soit créée une Commission permanente d'étude de cette question comprenant à côté des représentants du Syndicat de la Magistrature des syndicalistes participant aux travaux à titre personnel » et il est heureux que cette motion ne soit pas, comme il en est trop souvent, restée lettre morte.

En effet, en 1969-70, cette Commission s'est réunie à plusieurs reprises permettant à tous de réfléchir ensemble et de s'enrichir mutuellement des réflexions des différents participants.

Les travaux de cette commission ont essentiellement porté sur deux points, à savoir d'une part l'opportunité de la création de nouvelles juridictions sociales et, d'autre part, le profit qui pourrait éventuellement en être tiré, si de telles juridictions devaient bien voir le jour, en ce qui concerne notamment la différenciation réelle — on y a fait allusion longuement tout à l'heure — des effets du licenciement illégal et du licenciement abusif avec, bien entendu ici encore, la question de la réintégration.

Ce sont les travaux de cette commission dite permanente, tout étant relatif, qui ont servi de point de départ aux travaux de la commission mixte magistrats-syndicalistes qui s'est à nouveau réunie à l'occasion de notre deuxième congrès du Syndicat de la Magistrature qui s'est tenu en novembre 1969 et qui marque la deuxième étape de notre réflexion.

Durant cette deuxième étape, cette Commission mixte, magistrats-syndicalistes, est partie de ce que l'on savait alors plus ou moins sous le boisseau du projet de création des nouvelles juridictions sociales.

Que savait-on, en gros ?

On savait, premièrement, que ces juridictions seraient créées non plus au stade des Cours d'Appel comme cela avait été primitivement envisagé, semble-t-il, mais au stade des Tribunaux de Grande Instance.

On croyait savoir également, en second lieu, que ces juridictions, et cela semble bien être acquis comme, du reste, le premier point dont je viens de parler, seraient paritaires, présidées par un magistrat professionnel, donc du Tribunal de Grande Instance, assisté de deux assesseurs travailleurs et de deux assesseurs patron. On savait encore, en troisième lieu, que ces juridictions, qui ne devraient pas faire double emploi avec les Conseils de

Prud'homme car c'est là un problème essentiel, seraient compétentes pour connaître des conflits relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organismes de représentation du personnel dans l'entreprise ainsi que des conflits notamment relatifs à l'application du statut protecteur dont bénéficient légalement les différentes catégories de représentants du personnel.

On savait enfin, en novembre 1969, que seraient peut-être prévus certains moyens assurant l'exécution effective en nature et non plus par équivalent pécuniaire des décisions de ces juridictions nouvelles.

Partant de ce que l'on savait alors et de ce que je viens de résumer, la Commission réunie lors de notre deuxième congrès s'est successivement posée un certain nombre de questions.

Elle s'est tout d'abord demandé, et c'est là le problème fondamental, si la création de ces nouvelles juridictions sociales était souhaitable.

Elle s'est ensuite demandée, pour le cas où ces juridictions seraient créées, s'il n'y aurait pas intérêt à étendre un peu leur compétence « ratione materiae ».

Elle s'est également demandée si la création de ces juridictions ne serait pas l'occasion toute trouvée de mettre sur pied une procédure nouvelle et dynamique, espérant que le bon exemple peut parfois lui aussi être contagieux.

Enfin, en dernier lieu, cette commission s'est demandée quels moyens — et c'est là un problème fondamental également — pourraient être mis en œuvre pour assurer l'exécution effective des décisions de justice. Le droit du travail illustre parfaitement, et trop bien comme chacun le sait, le fossé qui existe entre le droit et son application pratique.

Cette Commission a en définitive adopté un certain nombre de motions soumises à notre second congrès et approuvées par lui.

Ces motions étaient en quelque sorte à double détente. En effet, tout d'abord, et en premier lieu sur le premier point, c'est-à-dire sur le principe même de la création de nouvelles juridictions sociales, le deuxième congrès du Syndicat de la Magistrature a estimé que cette création ne répondait à aucun besoin spécifique et qu'en définitive elle n'était point souhaitable.

En effet, le Congrès a estimé qu'il vaudrait mieux faire des efforts pour assurer un bon fonctionnement de ce qui existe, et tout particulièrement en ce qui concerne les conseils de Prud'hommes, par la création de nouveaux conseils et par la création de nouvelles sections professionnelles dans les conseils de Prud'hommes qui existent.

Donc il est essentiel de retenir qu'en dernier lieu nous avons estimé que la création de nouvelles juridictions sociales n'était pas souhaitable.

Mais les souhaits étant ce qu'ils sont, nous nous sommes demandés — et c'est la seconde partie, si vous voulez de notre position à double détente —

placés dans l'hypothèse où ces juridictions sociales nouvelles seraient créées malgré tout, bien que nous ne le souhaitions pas, ce que l'on pourrait faire, dans ce cas, pour en tirer le meilleur profit possible.

A cette fin, le congrès a estimé souhaitable, en premier lieu, que relèvent de ces juridictions, au cas où malgré tout elles seraient créées, non seulement le droit syndical institutionnalisé dans les organismes représentatifs du personnel, mais aussi le droit syndical en tant que liberté publique reconnue à tout travailleur en tant que tel et atteint dans son travail du fait de son appartenance ou de son activité syndicale.

Le Congrès a, en second lieu, estimé souhaitable que ces juridictions soient dotées d'une procédure active et dynamique, j'y faisais allusion tout à l'heure, avec par exemple un juge d'instruction du travail, un juge de l'urgence, etc.

Enfin, en troisième et dernier lieu, nous avons estimé que si ces Cours Sociales devaient voir le jour, il était absolument indispensable que certaines règles de fond du droit du travail soient modifiées pour que ces juridictions nouvelles puissent prendre des décisions remettant les choses en l'état et prononçant la réintégration.

Qui plus est ! Notre congrès a estimé qu'en l'absence d'une telle règle de fond nouvelle, la réforme projetée serait inutile, voire nocive à une époque où, dans un certain nombre de cas, il apparaît que les rapports de force syndicats-patronat arrivent

parfois à imposer en fait la réintégration. Il semble que le silence éventuel de la loi nouvelle sur ce point serait d'autant plus à regretter à une époque où certains juges des référés, tirant les conséquences de l'apparition de la notion de voie de fait en droit du travail à la suite des célèbres arrêts Detœuf de la Chambre mixte de la Cour de Cassation, viennent d'ordonner la réintégration d'un délégué du personnel et d'un délégué syndical illégalement licenciés.

Or, il se trouve que l'avant-projet de loi portant création de Cour Sociale tout récemment porté à la connaissance des Organisations syndicales soit pour le moins peu explicite — c'est le moins que l'on puisse en dire — sur ce point.

Cet avant-projet prévoit en effet — M. Lyon-Caen citait cet article tout à l'heure — que les Chambres sociales pourront prononcer les mesures propres à faire cesser les violations des textes intéressant le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Certes, ces mesures pourraient être des injonctions faites à l'employeur d'avoir à réintégrer le travailleur protégé illégalement licencié, mais c'est vainement que l'on cherche dans l'avant-projet une disposition imposant l'exécution en nature et condamnant l'usage abusif de l'article 1142 du Code Civil.

Or, c'était là l'essentiel, me semble-t-il, comme on le rappelait du reste tout à l'heure, de ce que pouvait laisser espérer la réforme projetée.

La discussion

M. Maurice COHEN. — Je remercie les différents rapporteurs.

Nous avons terminé la présentation des rapports et nous allons ouvrir la discussion.

M. Murcier de la C.F.D.T.

M. MURCIER. — Je voudrais dire quelques mots sur les excellents rapports qui nous ont été présentés pour situer un peu la position de notre organisation en la matière.

Je voudrais tout d'abord confirmer tout ce que M. Maurice Cohen a dit sur le préjudice subi par les délégués à l'occasion des licenciements irréguliers dont ils sont l'objet et, pour notre part, nous sommes tout à fait d'accord qu'il s'agit non pas seulement de préjudice personnel au délégué mais de préjudice d'importance beaucoup plus grande touchant la section syndicale, le fonctionnement des institutions et l'organisation syndicale en général.

Je voudrais, à ce sujet, dire que l'indemnisation des délégués irrégulièrement licenciés coûte à l'heure actuelle extrêmement cher à notre organisation. En effet, devant la gravité de la répression anti-syndicale dans ce pays, des Congrès Fédéraux ont décidé — ce sont les syndicats qui l'ont décidé — qu'une partie de la cotisation syndicale servirait à financer les pertes de salaires subies par les délégués se trouvant dans cette situation, ainsi que les procès qu'il faudrait faire au Tribunal Correctionnel, ou devant les autres tribunaux, pour obtenir réparation.

Pour l'année 1969 et pour 76 cas d'atteinte au droit syndical, en particulier de licenciements, c'est une somme de 9 millions d'anciens francs qui a été versée par notre organisation pour compléter dans une certaine mesure les pertes de salaires subies par ces délégués.

Dans un certain nombre de cas, M. Maurice Cohen l'a souligné, les employeurs paient la perte de salaire tout en refusant la réintégration, mais cela ne se fait pas toujours, il y a encore des manques importants, d'où le financement par l'organisation syndicale de ces pertes de salaires.

En 1969 donc, environ 9 millions ! Et c'est une somme analogue et plus élevée même qui a été dépensée par l'organisation pour le financement des différents procès qu'il a fallu mener au tribunal pour obtenir d'une certaine façon réparation du préjudice subi.

Je voudrais maintenant aller au fond de la discussion. Il me paraît très caractéristique que lorsque l'on parle des problèmes de la réintégration on se situe sur le plan du contrat de travail.

De quoi nous a-t-on parlé ici ?

On nous a parlé de l'article 1142 du Code Civil.

On nous a parlé de l'article 1184 du Code Civil, du contrat de travail et du Code Civil. Pourquoi ? Parce que la jurisprudence a situé le débat sur ce terrain. Mais nous voyons bien que ce n'est pas là le terrain de la discussion.

On a constaté que lorsqu'un délégué est irrégulièrement licencié, les tribunaux ordonnent assez souvent le paiement du salaire. Pourquoi le paiement du salaire est-il ordonné ? Non pas parce que l'on est dans le cas du contrat de travail, aucun travail n'est plus fourni par le salarié, il y a donc inexécution du contrat de travail, mais parce qu'il y a quelque chose d'autre.

On a parlé tout à l'heure du caractère indemnitaire de la réparation et l'on a souligné que ce caractère indemnitaire ne pouvait pas se limiter au montant du salaire dû, parce que le préjudice causé était beaucoup plus large, beaucoup plus général, ce sont les travailleurs qui sont concernés, ceux de l'entreprise et même ceux des entreprises voisines. Mme Sinay nous a d'ailleurs bien montré que la loi belge crée une pénalité à l'encontre de l'employeur qui ne veut pas réintégrer le salarié.

Autre indication qui montre bien que l'on n'est pas dans le cadre du contrat de travail, cet appel à la notion de voie de fait et l'on nous a expliqué ce que c'était que la notion de voie de fait. M. Pélissier a bien souligné dans sa note au Dalloz que la voie de fait, en droit administratif, c'est une atteinte non pas à un contrat ou à une situation statutaire, c'est une atteinte à des libertés personnelles ou collectives fondamentales par l'administration ou par toute autre personne.

Là encore on n'est plus sur le terrain du contrat de travail et ceci nous paraît tout à fait vrai. On est sur le terrain de la protection de libertés collectives qui appartiennent aux travailleurs.

Ces libertés collectives, c'est le droit de s'organiser, de s'exprimer, d'agir dans l'entreprise, d'être représentés aussi par des délégués et la technique du contrat de travail est tout à fait insuffisante pour répondre aux atteintes qui sont ainsi portées aux libertés collectives des travailleurs. Il me semble que la Cour de Cassation est en train de voir ce problème.

Pour la Chambre sociale de la Cour de Cassation, la discussion se situe effectivement sur le terrain du contrat de travail et sur le terrain de la protection de l'autorité patronale découlant du lien de subordination où se trouve placé le salarié et, dans le silence du texte, il faut protéger cette autorité patronale. On va donc valider toutes les mesures de contrôle que l'employeur s'efforcera d'instituer pour réglementer l'exercice des fonctions de délégué. De même, on va valider l'action en réso-

lution judiciaire du contrat de travail, action de caractère contractuel.

Par contre, il me semble que la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation voit les choses de façon assez différente.

Il s'agit, pour la Chambre Criminelle, de protéger des libertés collectives et, en fin de compte, la Chambre Criminelle ne le dit pas encore mais tout se passe comme si, pour elle, ces libertés collectives dans l'entreprise étaient le prolongement des grandes libertés publiques, libertés publiques qui reconnaissent aux citoyens de ce pays les possibilités de s'exprimer, de se réunir, de manifester, d'agir.

Eh bien le droit syndical dans l'entreprise, c'est un peu le prolongement dans l'entreprise de ces mêmes libertés. De même on va trouver un droit d'organisation, un droit de s'exprimer, de se réunir, d'agir dans l'entreprise et, pour les spécialistes, il y a deux arrêts qui sont très remarquables : un arrêt rendu par la Chambre Criminelle le 8 mai 1968 dans une affaire Dauvin, affichage des délégués du personnel dans l'entreprise ; cet affichage est une liberté, l'employeur ne peut, de quelque façon que ce soit, y apporter entrave. Mais, six mois plus tard, le 10 décembre 1968, la Chambre Criminelle rend un arrêt tout à fait analogue concernant une distribution de tracts sur la voie publique. Il s'agissait d'un affichage dans la ville de Saint-Etienne, affichage interdit par le Préfet. La Cour de Cassation refuse de confirmer les condamnations prononcées contre les distributeurs de la C.F.D.T. Elle dit en effet : la liberté d'affichage sur la voie publique c'est une liberté et le préfet ne peut pas réglementer cette liberté.

Voyez que dans les deux cas les situations sont très voisines. Il y a une liberté d'affichage dans l'entreprise, une liberté d'affichage sur la voie publique ; la Chambre Criminelle traite ces libertés de la même façon.

Alors il nous semble que toute la réflexion amorcée jusqu'ici doit se poursuivre dans cette voie. L'essentiel c'est le mandat ; l'aspect secondaire, c'est celui du contrat de travail. Il y a donc un renversement complet de l'optique à avoir en cette matière.

En ce qui concerne le projet de magistrature sociale, je voudrais dire l'opposition radicale et déterminée de notre organisation à prendre en considération ce projet.

Les critiques qui peuvent être formulées à son encontre sont extrêmement graves. Il ne s'agit pas seulement d'un projet dont l'opportunité est contestable. Il s'agit d'un projet qui constitue un véritable retour en arrière.

Je voudrais en prendre quelques exemples. Tout d'abord en ce qui concerne l'action syndicale au Tribunal.

Vous savez que l'on s'est longuement battu sur la recevabilité de cette action syndicale, qu'il a fallu un arrêt des Chambres Réunies en 1913 pour admettre la recevabilité de cette action syndicale.

Il a fallu une confirmation ensuite par la loi de 1920. Aux alentours de 1958, les délégués étaient brimés dans l'entreprise, ligotés par l'employeur et réellement on était dans une situation extrêmement difficile. Comment faire régner un peu plus de liberté en ce qui concernait les délégués du personnel, les membres du Comité d'Entreprise ?

C'est par l'action pénale du Syndicat devant le Tribunal Correctionnel que l'on a réussi à débloquer la situation. C'est grâce à cette action syndicale, à l'accueil que la Chambre Criminelle a accepté de faire à ce genre d'action que l'on a donné un peu d'air aux délégués dans leurs entreprises.

Or, cette action syndicale elle est maintenant remise en cause. Le projet dit en clair aux syndicats : vous pourrez continuer d'agir devant la juridiction pénale mais pour les dommages-intérêts, c'est terminé. Autrement dit vous pouvez continuer à aller au Tribunal Correctionnel mais ce sera pour la gloire, vous ne pourrez pas demander de dommages-intérêts. Il s'agit d'une disposition tout à fait inacceptable.

De même en ce qui concerne le licenciement d'un délégué, on va admettre que le syndicat peut agir mais on va demander au syndicat un intérêt personnel et direct pour obtenir des dommages-intérêts alors que vous savez que l'action syndicale a une toute autre nature. L'action syndicale, c'est une action en défense des intérêts généraux de la profession, le préjudice peut être direct ou indirect.

Le projet sur ce plan mutile donc profondément l'action syndicale qui a été jusqu'ici la gardienne des intérêts collectifs des travailleurs et en particulier des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Nous pourrions parler de la composition des Chambres sociales qui organise la division des Organisations ouvrières, qui crée un double collège à l'intérieur des assesseurs ouvriers et maîtrise et cadres, comme si c'était raisonnable dans une situation où il s'agit de protéger les libertés collectives ! S'il s'agissait d'indemniser un employeur, un agent de maîtrise ou un cadre sur un plan personnel on pourrait comprendre l'institution de ce double collège, mais il s'agit là en la circonstance de protéger des libertés collectives. Les catégories auxquelles appartiennent les travailleurs n'ont plus d'importance et la véritable signification de ce projet sur ce point c'est une division des organisations ouvrières.

On vous dit ensuite que les assesseurs ouvriers ne pourront être ni conseillers Prud'hommes, ni membres des Commissions de Sécurité Sociale, ni permanents de leur organisation syndicale. On veut donc des assesseurs ouvriers mais on refuse toutes les compétences.

De même, nous pourrions longuement parler de la compétence de ces Chambres Sociales.

Certaines matières concernant ces libertés collectives sont de la compétence des Chambres Sociales, mais la grève est exclue, et pourtant la grève qu'est-ce que c'est sinon l'action collective des travailleurs dans l'entreprise ? Si quelque chose doit

être protégé c'est bien le droit de grève. Or, pourquoi exclut-on le droit de grève? Sur ce plan le projet manque complètement de logique.

Par ailleurs, le texte ne protège que les délégués mandatés, mais la réalité dans les entreprises est tout à fait différente, ce n'est pas seulement les délégués mandatés qui peuvent être l'objet d'une répression anti-syndicale, ce sont tous les travailleurs et tout le monde connaît la façon dont réagissent un certain nombre de directions.

Par exemple, la Rhodiaceta à Belle-Etoile, en 1968, où l'on licencie les travailleurs et l'on ne touche pas les délégués. On licencie 84 salariés pris dans la masse, ce ne sont pas des délégués, ce sont des militants ou ce sont de simples travailleurs. Qu'est-ce que le projet de magistrature sociale leur apporte à eux et comment va-t-on s'en tirer?

Les délégués sont licenciés, c'est la Chambre Sociale, mais des travailleurs non mandatés sont licenciés, il faudra continuer d'aller devant le Conseil de Prud'hommes. Sur ce plan le projet manque complètement de logique.

Sur les pouvoirs, on l'a dit, le texte à aucun moment ne parle de la réintégration des travailleurs irrégulièrement licenciés dans leur emploi. Mais l'exposé des motifs du projet prend bien soin de dire que, finalement, il y a des injonctions mais que cela se convertira en dommages-intérêts. La balance n'est pas tenue égale. Il y a des mots que le projet ne veut pas prononcer, celui de la réintégration, mais il y a des droits, il y a des gens que l'on veut rassurer, ce sont les employeurs; on leur dit: vous savez, de toutes façons cela se terminera par l'attribution de dommages-intérêts.

On a souligné le pouvoir de révision accordé aux Chambres Sociales sur la décision prise de l'Inspecteur du travail, je pense que d'autres y insisteront. Quant à la procédure, je voudrais terminer la critique des Chambres Sociales là-dessus, c'est la procédure de droit commun. Il faudra prendre avoué, il faudra prendre avocat, les preuves seront les preuves préconstituées telles qu'on les connaît dans la procédure civile.

Va-t-on aller jusqu'à attribuer au Président de la Chambre Sociale un pouvoir de référé? Le texte n'en dit mot. Autrement dit, c'est cette procédure civile justement décriée à l'heure actuelle que l'on va appliquer pour le jugement de ces litiges.

Pour terminer je voudrais dire que pour notre Organisation le combat pour la réintégration ne doit pas être seulement la responsabilité de telle ou telle organisation syndicale, ni même de toutes les organisations syndicales; nous pensons profondément que toute avancée dans ce domaine proviendra du travail de chacun, là où il se trouve, du travail des Organisations syndicales bien sûr, du travail de l'Inspection du Travail, du travail des Professeurs de Faculté, du travail des magistrats. Je pense que nous tous en tant qu'hommes ou femmes qui avons vécu cette injustice profonde dans laquelle se trouvent les délégués irrégulièrement licenciés, nous sommes personnellement engagés là où nous nous trouvons pour faire évoluer ces

affaires. Mais que peut faire un homme dans cette société? Pas grand-chose, les prises de position des organisations dans lesquelles nous sommes sont importantes. Alors là je lance quelque appel, l'Inspection du travail devrait en tant que corps constitué prendre position sur un problème comme celui-là, le Syndicat de la Magistrature l'a fait. Mais là où nous nous trouvons et là où nous nous retrouvons avec d'autres, nous pensons que nous sommes tous engagés et que c'est par le travail de chacun à sa place que l'on aboutira dans ce domaine. Et l'on aboutira c'est certain! La reconnaissance de la Section syndicale dans l'entreprise c'était plus difficile, on a attendu longtemps, on est passé au désert, mais le passage au désert affirme les convictions et je pense qu'en ce qui concerne la réintégration la situation sera la même. J'espère seulement que cela durera un peu moins longtemps.

M. M. COHEN. — Je remercie M. Murcier. La parole est à M. Saramito, de la C.G.T.

M. SARAMITO. — Les différents rapporteurs qui se sont succédé ont fait allusion à l'avant-projet de loi sur les Chambres Sociales qui a été communiqué récemment aux organisations syndicales. Ils ont indiqué qu'au regard du problème qui fait l'objet de ce colloque, celui de la réintégration, ce projet n'apportait aucun élément positif et le Professeur Lyon-Caen a lancé un appel aux organisations syndicales pour qu'elles témoignent leur hostilité et qu'elles fassent connaître leur opinion. Mon ami Murcier vient de le faire, je voudrais faire la même chose au nom de la C.G.T. et dire quelle est l'opinion de la C.G.T. sur cet avant-projet de loi.

Dès le début, la C.G.T. d'ailleurs a marqué son hostilité à la création d'une nouvelle juridiction sociale, idée qui ne correspond à aucune demande du mouvement ouvrier, le Syndicat de la Magistrature l'a bien senti puisque dans la résolution de son deuxième congrès il a estimé que ce n'était pas souhaitable...

M. KUHNMUNCH. — Ni souhaité.

M. SARAMITO. — ...Ni souhaité.

Cette idée originellement a été avancée par le Pouvoir au lendemain des événements de mai et juin 1968 dans une espèce d'opération contre-feu et les origines de l'idée nous l'ont rendue à priori suspecte. Au surplus notre Organisation a toujours estimé que la juridiction traditionnelle des Conseils de Prud'hommes suffisait à la solution des problèmes juridiques et des litiges nés des relations du travail.

Si elle demande quelque chose en tant qu'organisation syndicale c'est davantage l'extension de la compétence et des pouvoirs de la juridiction Prud'homale.

L'avant-projet qui vous a été distribué confirme, s'il en était besoin, le bien fondé de la réaction et des appréhensions que nous avons. De quoi s'agit-il?

En effet, si vous le regardez rapidement, vous

verrez qu'il s'agit tout d'abord, M. Kuhn-munch l'a rappelé, de créer auprès des Tribunaux de Grande Instance une Chambre Sociale composée d'un magistrat professionnel assisté de deux assesseurs patrons et de deux assesseurs ouvriers, ces assesseurs ouvriers étant tirés au sort sur des listes fournies par les organisations syndicales les plus représentatives, étant entendu que la même organisation syndicale ne pourrait pas disposer de deux sièges d'assesseurs dans la même composition.

Par ailleurs on crée deux collèges : ouvriers, maîtrise et cadres.

Il est envisagé de donner à cette nouvelle juridiction compétence pour tous les litiges concernant la création et l'institution des délégués du personnel des Comités d'entreprise et le droit syndical dans l'entreprise au motif qu'il serait nécessaire de créer un juge unique pour connaître l'ensemble du contentieux né de ces institutions en raison de la dispersion actuelle ; étant entendu que les Tribunaux d'instance connaissent du contentieux électoral, les Conseils de Prud'hommes du contentieux né du contrat de travail des représentants syndicaux mandatés, le juge administratif des contestations portant sur la décision de l'Inspecteur de travail et le juge pénal de l'application des sanctions pénales. Dans ce cadre général de compétence, les Chambres Sociales auraient une compétence particulière pour connaître des décisions prises par l'Inspecteur en matière de licenciement, à l'exclusion de tout recours administratif, qu'il soit hiérarchique ou contentieux contre ces décisions de l'inspecteur du travail.

Ces Chambres sociales disposeraient enfin de différents pouvoirs, celui de prononcer des injonctions pour faire cesser les violations de la loi en cas de licenciement illégal des représentants du personnel mandatés, de pouvoir condamner l'employeur au paiement des salaires jusqu'à la date prévue pour l'expiration des fonctions et au paiement de dommages-intérêts et d'une amende civile, étant précisé que dommages-intérêts et amende civile seraient, pour le chef d'entreprise non déductibles de l'impôt sur les sociétés et les bénéfices industriels et commerciaux.

Enfin, les Tribunaux répressifs resteraient compétents pour les sanctions pénales et le taux des amendes serait augmenté.

Les Tribunaux d'instance resteraient compétents pour les contestations portant sur l'électorat et l'éligibilité, tout le reste du contentieux électoral étant transféré aux Chambres Sociales. Telle est, grossièrement dressée, l'économie de l'avant-projet de loi.

Ainsi brièvement résumé ce projet de loi pourrait peut-être faire illusion à quelques esprits et apparaître tentant. En réalité, comme la C.F.D.T., nous le rejetons formellement et l'objectif généreux dont il se pare, la protection des institutions représentatives des travailleurs dans l'entreprise, ne nous paraît en effet être qu'un faux-semblant.

Dans cette aventure, la réalisation effective de cet objectif repose, à notre sens, sur la combinaison de deux éléments. Tout d'abord la qualité des juges

chargés d'assurer cette protection et (les magistrats qui sont présents nous en excuseront), notre préférence va, dans ce domaine, aux juges élus que sont les conseillers prud'hommes. Deuxième élément, les pouvoirs donnés au juge d'empêcher l'employeur de chasser les militants gênants de l'entreprise, c'est-à-dire toute la question de la réintégration effective du salarié dans l'entreprise.

Sur ce double plan l'avant-projet de loi nous paraît insuffisant sinon extrêmement dangereux.

Si l'on regarde sur le premier plan l'organisation qui nous est proposée, la nouvelle juridiction est conçue suivant le principe de l'échevinage, alors nous ne voyons pas pourquoi, puisque suivant la note de présentation qui accompagnait le projet, il faut faire appel à des magistrats connaissant bien la vie des entreprises, ce ne seraient pas les conseillers prud'hommes qui assumeraient le rôle dévolu aux Chambres sociales. Enfin lorsque je dis nous ne voyons pas pourquoi, nous le voyons trop bien ! Nous nous trouvons dans une ligne constante du pouvoir politique actuel, celle de la méfiance au regard des organismes élus qui s'est déjà manifestée tant au regard des Caisses de Sécurité Sociale que des collectivités locales, étant entendu au surplus que des élections dans ce domaine pourraient ne pas forcément favoriser les organisations syndicales en qui il peut mettre sa confiance. Mon propos bien entendu ne vise pas les trois grandes confédérations traditionnelles. On tombe donc dans un tirage au sort entre organisations syndicales où la représentativité réelle et effective de chacune ne serait pas respectée.

Si l'on ajoute que dans le collège Cadres on peut penser que l'on donnera un monopole officiel à la Confédération Générale des Cadres, on ne saurait nous demander d'être d'accord avec un système qui ne nous assure qu'une représentativité éventuelle et ne correspondant pas à notre audience effective. Il aurait été peut-être plus franc, à notre sens, de faire appel aux seuls magistrats professionnels dans cette affaire.

Ajoutons que le choix des Tribunaux de Grande instance aboutit aussi à d'autres conséquences que M. Murcier a d'ailleurs mises en avant. Tout d'abord, pour les litiges qui relevaient autrefois des Tribunaux d'Instance ou des Conseils de Prud'hommes, à éloigner la justice des justiciables puisque les Tribunaux de grande instance sont au chef-lieu de département en principe, alors que les tribunaux d'instance et les prud'hommes sont plus près des travailleurs, ensuite à compliquer et à rendre plus onéreuse la procédure puisque, comme M. Murcier l'a rappelé, ce sera la procédure des tribunaux de grande instance qui sera suivie : obligation de prendre avoué, obligation de prendre avocat, citation par voie d'huissier et pas de représentant syndical pour défendre les salariés.

Sur le deuxième plan, celui de la compétence et des pouvoirs, notre critique est triple. Par le report d'une série de procès, qui relevaient antérieurement et normalement des Conseils de Prud'hommes, sur

les Chambres Sociales, nous estimons que nous allons être en présence d'un premier démantèlement de la Prud'homie. Le motif d'ailleurs donné pour la création d'un juge unique pour un contentieux unique nous paraît n'être qu'une apparence puisqu'une partie de la compétence électorale subsistera aux tribunaux d'instance et que le juge pénal sera nécessairement juge des sanctions pénales.

Notre seconde critique c'est que la protection essentielle imaginée en 1945 pour les représentants mandatés des travailleurs va disparaître, c'est-à-dire le fait que la décision administrative de l'Inspecteur du Travail s'imposera au juge.

Cette situation entraînait en effet pour le juge, dès lors qu'il n'était pas saisi d'une demande en résolution judiciaire, l'obligation, si l'autorisation de l'Inspecteur du travail était refusée, de constater la nullité du licenciement et le maintien du contrat de travail avec deux conséquences éventuellement : le paiement du salaire et le maintien de l'électorat et de l'éligibilité, peut-être même parfois une peine sévère et la réintégration sur le plan de la jurisprudence. Le projet va à présent permettre la remise en cause des décisions de l'Inspecteur du Travail devant la juridiction judiciaire avec ses trois étapes, La première instance, l'appel et la cassation. Le patron va pouvoir trois fois remettre en cause le refus d'autorisation et les Chambres Sociales seront juge souverain du maintien ou de la rupture du contrat de travail.

Indépendamment de la critique que l'on peut faire du système, comme l'a fait M. Murcier, de placer la question sur le plan du contrat de travail, et cela résulte clairement, comme l'a démontré excellemment le Pr Lyon-Caen, de l'article 17 de l'avant-projet qui parle d'action en validité de licenciement et en résolution judiciaire présentée par les patrons, nonobstant le refus d'autorisation de l'Inspecteur du Travail, c'est finalement un peu la généralisation de la résolution judiciaire aggravée par le fait qu'aucun critère, fut-ce celui de la faute grave de l'intéressé, n'est imposé au juge pour son appréciation. Ne risque-t-on pas alors de glisser vers des appréciations socio-économiques telles que l'intérêt ou l'organisation de l'entreprise, et l'idée que s'en fait le patron ou le tribunal. L'objection qui peut venir à l'esprit, me dira-t-on, c'est que ce pouvoir appartenait autrefois au juge administratif. Ce n'est pas exact, le juge administratif n'était juge que de la légalité formelle, le juge d'opportunité socio-économique c'était le Ministre et le Ministre était bien ennuyé de l'utiliser, parce que cela le mettait en présence des ouvriers en colère et ce n'était pas toujours commode. En définitive, il semble que, sur ce plan, le projet tende à avoir pour effet que le Ministre se défausse sur les magistrats pour leur donner des responsabilités politiques et sociales qui ne sont pas nécessairement les leurs dans ce domaine.

Notre troisième critique, et nos craintes en sont d'autant plus vives, c'est qu'à supposer même que dans les Chambres Sociales on puisse faire confiance tout de même à un certain nombre de magistrats pour avoir cet esprit et les meilleures intentions, les

pouvoirs qui leurs seront conférés seront de peu de portée et de peu de poids. Sans doute, il y a la possibilité d'injonction à laquelle beaucoup ont fait référence, mais ils ont aussi rappelé qu'elle devait se résoudre en dommages-intérêts en cas d'inexécution de l'obligation de faire qu'elle comporterait.

En dehors de cela si les dommages-intérêts et l'effet juridique de la rupture d'un licenciement, même jugé illégal, même fautif, sont acceptés, si vous regardez l'article 19 de l'avant-projet qui est parfaitement clair, vous pouvez voir que finalement on ne sort pas de la situation actuelle et, en y mettant le prix, les patrons pourront continuer à se débarrasser des militants.

Ajoutons que sur le plan pénal, si l'on augmente le montant des amendes, on ne touche pas aux peines d'emprisonnement qui sont pourtant les plus intimidantes. Il faudra bien, même si la loi ordonne la réintégration, assortir la non réintégration de sanctions pénales. La parution du texte ne résoudra pas seule les problèmes et il me semble — c'est là une opinion personnelle, je n'engage pas la Confédération sur ce point — qu'en matière de sanctions il y a tout de même un élément auquel il faudrait réfléchir.

Il est prévu, M. Murcier l'a rappelé, que les constitutions de partie civile ne sauraient plus avoir pour objet l'allocation de dommages-intérêts, elles n'auraient pour effet que d'animer ou d'entraîner l'action.

Pour conclure, notre Confédération ne saurait donc accepter cet avant-projet pour les deux motifs que je viens de rappeler, premièrement parce qu'il constate un recul de la juridiction prud'homale et des attributions qui sont normalement les siennes, et ceci est d'autant plus inquiétant que, si on lit la note de présentation que l'on ne vous a pas distribuée mais qui existe, on constate que l'on laisse la porte ouverte à une extension de compétence des Chambres Sociales, si le besoin s'en fait sentir. Deuxièmement parce qu'il ne ménage pas, et ce motif est essentiel à nos yeux, une possibilité de réintégration des salariés licenciés qui est la seule protection effective que l'on puisse leur assurer. De ce point de vue même, à supposer que l'on donne satisfaction à notre première critique, c'est-à-dire que l'on confie ce que l'on veut confier aux Chambres sociales aux Conseils de Prud'homme, le seul fait que la réintégration ne serait pas inscrite et avalisée dans le projet nous le rendrait insuffisant à nos yeux.

M. COHEN. — Je vous remercie.
Maître Pierre-Edouard Weil.

M^e P.-E. WEIL. — Les rapports très denses que nous avons entendus ont abouti à deux conclusions.

La première de ces conclusions c'est que le véritable recours efficace est celui que l'on pourrait faire auprès du législateur.

La deuxième c'est qu'il y a dans la jurisprudence très récente quelques espoirs intéressants.

Je renverserai l'ordre de ces facteurs parce que

le recours au législateur me paraît, dans l'état actuel des choses, beaucoup plus problématique que les progrès jurisprudentiels.

Je n'en veux pour preuve, et je n'aurai pas besoin d'insister, que l'enfant conçu par le Gouvernement, qui n'est pas encore né mais qui a toutes chances de naître et dont on peut penser que celui qui naîtra ne différera pas beaucoup de celui qui est conçu et radiographié et de celui qui sera voté par l'assemblée dont on connaît l'obéissance.

Je ne m'attarderai pas sur ce point qui n'est pas strictement à l'ordre du jour, mais je pense qu'il faudra une action concertée et habile pour modifier substantiellement le projet, tel qu'il se présente.

Alors, dans l'immédiat pour pallier les inconvénients de la situation actuelle de gens qui sont à la rue, qui ne touchent pas leur salaire, ou le toucheront lorsque l'on en décidera ainsi, il faut bien agir. Les Confédérations syndicales sont bien forcées d'agir dans l'immédiat.

Alors je place quelques espoirs dans ces percées jurisprudentielles et sans les commenter, ayant été celui qui a plaidé l'une de ces affaires, celle qui a abouti à l'ordonnance du 23 février 1970, je crois utile que vous connaissiez la démarche intellectuelle du magistrat qui l'a rendue.

Le magistrat qui l'a rendue s'est trouvé en face d'une situation plus complexe qu'il n'apparaît dans le texte, car le délégué syndical licencié était le délégué d'une société intérimaire qui avait depuis deux ans et demi ou trois ans placé 60 garçons et filles au siège social du Crédit Lyonnais pour centraliser les opérations quotidiennes, car le Crédit Lyonnais embauche en permanence des intérimaires.

Ce garçon était délégué syndical dans l'entreprise intérimaire et travaillait tous les soirs au Crédit Lyonnais, étant par ailleurs étudiant en philosophie.

Il a été licencié sous le motif habile que le Crédit Lyonnais exigeait un déplacement d'horaire. Je dirai que ce garçon avait créé une section très syndicalisée avec 55 syndiqués sur 60 personnes, cela devenait intolérable, vous le pensez bien ! La Société d'intérim a soutenu alors que le Crédit Lyonnais exigeait des déplacements d'horaires et que, par conséquent, désormais, on ne travaillerait plus de 18 heures à 23 heures, mais de 14 heures à 21 heures.

On s'est présenté avec une feuille de licenciement un soir au Crédit Lyonnais et l'on a dit aux gens : vous signez le nouvel horaire ou vous êtes licenciés instantanément, y compris le délégué syndical. Voilà comment cela s'est passé. Mais, pour le délégué syndical, il y avait un petit P.S., bien entendu, disant : Nous demandons l'autorisation de l'Inspection du Travail. L'inspection du Travail l'a refusée et elle a eu du mérite car l'espèce était assez subtile. Le patron a maintenu par lettre son refus de réintégrer et le magistrat a été saisi.

Il a été saisi et il a eu sous les yeux — il la connaissait d'ailleurs — toute la jurisprudence de la Cour de Cassation et l'ordonnance rendue quelques semaines auparavant par le Tribunal de Grande Instance de Montpellier.

Il a estimé quant à lui (je puis le dire car sa démarche intellectuelle a été connue par les deux avocats de l'affaire, par conséquent il n'y a là rien de confidentiel, c'est lui-même qui a exposé un peu sa démarche), que l'ordonnance de Montpellier qui a été rapportée et commentée récemment dans le Dalloz, allait trop loin au fond pour le juge de référé et il a dit ceci : le délégué syndical ne peut être licencié qu'après autorisation de l'Inspection du Travail, or il a été licencié avant et, au surplus, l'autorisation a été refusée après, donc il n'y a pas eu licenciement et il a employé cet adjectif, le licenciement est insusceptible, donc il n'a pas eu lieu : ce délégué se trouve un peu dans la situation d'un mineur qui est titulaire de ses droits mais qui ne peut pas les exercer. Ici il ne peut pas les exercer non pas en vertu de la loi, mais en vertu d'un acte illégal de l'employeur qui caractérise la voie de fait, la voie de fait étant l'opposition physique faite à quelqu'un d'exercer des droits qu'il possède, droit d'exercer son activité professionnelle, droit d'exercer son activité syndicale. La comparaison sur le plan civil — et les confrères qui sont dans la salle me saisisront tout de suite — est un peu voisine de celle qui, dans certains meublés, fait que le propriétaire pour expulser les gens qu'il ne peut pas expulser leur coupe l'eau, l'électricité ; c'est la voie de fait civile si l'on veut, bien qu'elle ne soit pas qualifiée comme telle, il faut rétablir l'exercice du droit à l'eau, à l'électricité, à l'activité syndicale et à l'activité professionnelle.

Ce faisant, le magistrat a enjoint à la société de permettre au délégué d'exercer son activité professionnelle et syndicale sous astreinte de 100 F par jour.

Le magistrat a eu conscience que ce n'était pas un progrès considérable mais qu'il ne fallait pas vouloir trop d'un seul coup, qu'il convenait d'abord de rendre des ordonnances qui restaient à l'abri de la censure de la Cour d'Appel, puis de la Cour de Cassation, sérieusement étoffées, pas trop ambitieuses. Telle a été sa démarche et je crois que pour tous ceux qui, par un bout ou un autre, sont amenés à pratiquer ce droit et à défendre ces intérêts, la connaissance de cette démarche peut être intéressante, car on a perçu d'une façon très sensible le souci très scrupuleux du magistrat de faire respecter la loi, son hésitation devant la manière de procéder, l'aboutissement après réflexion prolongée, puisque l'ordonnance devait être rendue le soir même et qu'elle n'a été rendue que quelques jours plus tard.

C'est la raison pour laquelle, devant ces scrupules et cette audace calculée, en l'état actuel de la géographie politique de notre pays, je place dans l'immédiat plus d'espoir dans une avancée de la jurisprudence que dans une réforme de la législation.

M. COHEN. — Je remercie M^e Weil.
La parole est à M^e Lederman.

M^e LEDERMAN. — Ce qui a été dit sur l'économie du texte me paraît parfaitement valable, il reste à faire un certain nombre de remarques.

Je crois d'abord qu'il faut insister à nouveau, en ce qui concerne la réintégration qui nous intéresse au premier chef sur le fait que si le texte en lui-même de l'avant-projet ne prévoit rien qui permette au magistrat de prononcer la réintégration et de la concrétiser, effectivement la notice de présentation, elle, est formelle.

La notice de présentation est explicite là-dessus et nous savons qu'il est prévu, en ce qui concerne le recours à l'injonction pour faire cesser le fait délictueux, qu'il y a lieu de préciser que les obligations imposées se résoudront elles-mêmes en cas d'inexécution en dommages et intérêts.

Alors le texte de la notice prévoit donc d'une façon formelle, dans le silence du texte lui-même, qu'en réalité les magistrats de la Chambre sociale n'auront pas les moyens de concrétiser une réintégration s'ils l'ordonnent.

En ce qui concerne les procédures pénales, tout à l'heure je crois que c'est M. Murcier qui indiquait que le recours à la procédure pénale est extrêmement important en raison de la pression qui est ainsi exercée sur les employeurs, et je crois que c'est extrêmement valable comme remarque. Celle d'ailleurs que M. Saramito a faite corollairement me semble devoir être retenue en ce qui concerne les pénalités qui sont prévues par le texte et le fait justement que les peines de prison dans les prévisions ne sont pas augmentées.

Mais, en ce qui concerne l'intervention des Organisations syndicales comme partie civile, il y a d'autre part dans l'article 19-2, au paragraphe 3, ce qui vous a été dit tout à l'heure sur les conditions dans lesquelles des dommages-intérêts peuvent, dans certains cas, être alloués aux organisations syndicales. Ces organisations syndicales devront justifier d'un préjudice causé par ce licenciement compte tenu notamment de l'importance de l'entreprise en cause et du nombre de litiges de même nature survenus dans cette entreprise ; on ne fixe naturellement pas le nombre de ces litiges qui sera au minimum nécessaire pour que des dommages-intérêts puissent être attribués, mais on en vient à ceci : un employeur qui n'aura commis qu'une seule contravention, fut-elle même très grave, pourrait n'être pas condamné à des dommages-intérêts et l'on en vient à dire que la loi ne sera applicable que dans certaines entreprises seulement puisqu'il est question de l'importance des entreprises. A partir de quel moment considère-t-on qu'une entreprise sera suffisamment importante ?

Si l'on en revient alors à l'article 18 et à son paragraphe 2, à savoir que la constitution de partie civile ne peut avoir pour objet l'attribution de dommages-intérêts, je me demande à quoi servira cette constitution de partie civile et si elle pourra même intervenir. Tout à l'heure l'un d'entre vous nous disait : la constitution de partie civile aura au moins pour effet de pousser un peu à l'action et d'obtenir une décision qui, sans les éclaircissements apportés par la partie civile, n'aurait peut-être pas pu être rendue. Mais, dans notre droit à l'heure actuelle, la partie civile n'est pas là pour requérir

des condamnations, bien au contraire et, par mesure de précaution oratoire pour y revenir, chacun d'entre nous comme avocat sait bien que lorsqu'il intervient comme partie civile il a toujours le soin de dire : je ne requiers pas de peine, c'est le rôle du Ministère Public ! Alors, dans la rédaction de ce texte, est-ce que vous êtes persuadés que l'on pourra intervenir comme partie civile au nom d'un syndicat ? Encore une fois comment et dans quel but pourra-t-on intervenir ?

M. COHEN. — Merci M^e Lederman.
La parole est à M. Jean Savatier.

M. SAVATIER. — Pour en revenir au problème de la réintégration proprement dite, je voudrais insister sur une distinction qui me paraît très importante quand on veut examiner la technique juridique qui domine le problème, c'est la distinction entre l'obligation et sa sanction.

Le premier problème c'est de savoir s'il y a une obligation pour l'employeur de continuer l'exécution du contrat de travail ou si l'on préfère un droit pour le salarié au maintien de son emploi.

Je pense que les textes existants doivent permettre de répondre par l'affirmative en droit positif français, mais qu'il existe une certaine équivoque, certaines confusions qui sont volontiers commises par la jurisprudence et que mon ami Gérard Lyon-Caen a montrées tout à l'heure, des confusions entre un congédiement abusif et un congédiement illicite.

On se trouve devant un congédiement illicite et non pas un congédiement abusif dans le cas où un employeur congédie un représentant du personnel sans les autorisations légales. Ce congédiement illicite est normalement sanctionné par la nullité, la jurisprudence l'admet dans certaines décisions, mais il faut dire que l'ensemble de la jurisprudence n'a peut-être pas pris conscience exactement des conséquences de ce principe.

Sur cette idée de principe du droit au maintien de l'emploi, je pense aussi qu'une confusion est souvent opérée par les tribunaux à propos de l'article 1142 et Gérard Lyon-Caen le montrait bien tout à l'heure. Sous prétexte qu'il n'est pas certain qu'un employeur exécutera l'obligation qui lui incombe de maintenir le salarié dans son emploi, on déclare que l'on ne le condamne pas à cette exécution, confondant ainsi le problème de l'obligation et le problème de sa sanction.

Je pense qu'il faut affirmer qu'en droit positif français et dès à présent compte tenu des textes qui me paraissent assez clairs de la législation de 1945 et 1946, le droit au maintien de l'emploi existe. L'expression de droit à réintégration n'a de signification que dans l'hypothèse où il y a eu une mise à pied provisoire. C'est dans ce cas là qu'il me paraît justifié de parler de droit à réintégration parce qu'effectivement le salarié a été privé provisoirement de son emploi, mais la loi a été très claire sur le fait que cette mise à pied était purement provisoire et qu'en cas de refus d'autorisation du licenciement le travailleur recouvrait par conséquent

son emploi avec toutes les conséquences que cela comporte.

Mais, affirmer ainsi le droit au maintien de l'emploi, ou si l'on préfère le droit à réintégration, n'a pas beaucoup d'importance si, en fait, on n'arrive pas à sanctionner efficacement l'obligation de l'employeur et le problème véritable c'est le problème des sanctions.

Alors quelles sont les sanctions qui peuvent être envisagées ?

Elles sont de plusieurs types. Il y a d'abord la sanction pénale qui, à certains égards, est la plus facile à employer et il n'est pas tellement étonnant que la Chambre criminelle paraisse ainsi plus protectrice des salariés que la Chambre Sociale ; cette sanction pénale est facile à employer dans son principe, son efficacité demeure limitée par le fait que les peines restent des peines très modérées. Une peine pécuniaire modérée n'est pas suffisamment intimidante pour empêcher l'employeur de violer la loi.

Peut-on aboutir à des sanctions pénales plus importantes ?

Je crois que cela dépend très largement des juges et qu'il ne serait pas indispensable de prévoir une modification législative sur ce point, mais la sanction pénale reste tout de même une sanction qui doit conserver une certaine efficacité et la récidive peut être sanctionnée d'une manière beaucoup plus importante encore. Ça c'est le domaine de la sanction pénale.

Mais si l'on se place du point de vue civil, en quoi peut consister la sanction ?

Je laisse de côté la sanction un peu marginale que constitue le maintien du droit à l'électorat ou à l'éligibilité qui est reconnu aujourd'hui par la jurisprudence en particulier à la suite de l'affaire Detœuf, sous réserve de la résistance du juge d'instance d'Arras. Mais ce problème est un problème à certains égards marginal. Permettre au travailleur de continuer à être électeur ou à être éligible, ce n'est pas lui permettre en fait de conserver son travail, de conserver son emploi. Conserver son travail, conserver son emploi cela suppose tout de même que l'employeur soit tenu à une certaine coopération pour employer l'expression des Allemands, et c'est là que l'on rencontre les difficultés fondamentales. Est-ce que l'on va, et de quelle manière, obliger l'employeur qui donne l'ordre au garde qui se trouve à l'entrée de l'usine de ne pas laisser pénétrer une personne déterminée ? Quel moyens concrets va-t-on avoir pour permettre à ce travailleur de se présenter à l'entrée de l'usine, d'y pénétrer tout de même ? Quels moyens concrets va-t-on avoir une fois qu'il aura pénétré pour qu'il puisse non pas simplement se rendre dans le local affecté aux représentants du personnel, mais se rendre à son poste de travail et y effectuer son travail ?

C'est là que les tribunaux, à mon sens, sont assez justifiés à penser qu'il est impossible concrètement de contraindre un employeur à faire exécuter le travail si l'employeur ne le désire pas.

On se trouve devant une violation de la loi mais

quelle est la sanction possible de cette violation de la loi ? On est devant une application assez caractéristique de la crise générale des voies d'exécution comme l'on dit traditionnellement chez les juristes, la crise des voies d'exécution qui se présente lorsqu'un débiteur quelconque ne veut pas exécuter son obligation et qu'il ne s'agit pas d'une pure obligation de somme d'argent. On est presque nécessairement amené alors à revenir au domaine pécuniaire.

On peut y revenir de plusieurs manières et je crois que le progrès le plus immédiat à attendre de la jurisprudence, c'est la reconnaissance de l'obligation de l'employeur au paiement du salaire tant que dure le mandat, ou même pendant la période de six mois où le travailleur reste protégé après l'expiration de son mandat. Cette obligation au paiement du salaire est une obligation purement pécuniaire où l'article 1142 du Code Civil n'a absolument rien à faire. Dire que cette obligation ne subsiste pas parce qu'il n'y a pas fourniture de travail, c'est une argumentation qui ne me paraît pas déterminante. Elle n'est pas déterminante pour plusieurs raisons. D'abord parce que c'est la voie de fait de l'employeur qui fait qu'il n'y a pas de fourniture de travail et l'employeur ne peut pas être admis à se prévaloir de sa voie de fait pour refuser d'exécuter sa propre obligation pécuniaire. De sorte que je pense que rien ne s'opposerait à ce que la jurisprudence reconnaisse cette obligation de l'employeur au paiement du salaire. Je constate d'ailleurs, pour dire tout de même un mot de l'avant-projet qui nous a été distribué tout à l'heure, que c'est précisément un des points où il apporte une précision qui peut être utile, en permettant à cette fameuse juridiction nouvelle de condamner effectivement au paiement du salaire.

Je crois donc qu'il y a possibilité, sur ce point, d'obtenir une amélioration de la position des salariés sans aucune modification législative. Je pense aussi que l'on peut concevoir une condamnation à dommages-intérêts au profit du syndicat et là en liaison avec le délit pénal, c'est l'entrave aux fonctions qui constitue le délit pénal et qui entraîne un préjudice pour la profession, un préjudice dont le syndicat est admis à demander réparation. Mais on peut se demander s'il ne faut pas aller plus loin et condamner l'employeur à une astreinte ou à une amende du type civil. La condamnation à une astreinte me paraît juridiquement possible dans ce cas, je ne suis pas absolument convaincu de son efficacité étant donné la jurisprudence générale sur la liquidation des astreintes qui, en fait, laisse la liquidation se faire dans des conditions peu différentes du calcul habituel de la réparation du dommage et je crois que s'il y a un progrès législatif à prévoir c'est là, une astreinte par jour de retard à l'exécution de l'injonction du juge.

Le véritable problème que nous avons en droit français je pense à l'heure actuelle c'est que l'idée d'injonction du juge n'est pas une idée suffisamment ancrée dans notre système judiciaire et que la violation de cette injonction n'est pas considérée comme un acte socialement très grave, contrairement à ce

qui a lieu dans les systèmes anglo-saxons. Voilà comment se poserait le problème.

M. COHEN. — Je vous remercie, M. Savatier. Je passe la parole à M. Vassogne.

M. VASSOGNE. — Je vous remercie, Monsieur le Président. J'aurais toutes les raisons de me taire d'abord, parce que l'heure est arrivée où nous devrions respecter le silence et aussi parce que je suis parfaitement ignorant des choses dont on vient de débattre étant juge d'un Tribunal de Grande Instance où, par hypothèse, on ne rencontre pas sur sa voie quotidienne des problèmes de réintégration qui se développent soit en dessous au niveau des Conseils de Prud'hommes, soit au niveau de la Cour d'Appel. C'est un sentiment de passion qui me pousse au fait que je ne respecterai pas la prudence traditionnelle du juge. Un sentiment de passion au sens exact du terme, c'est-à-dire que je souffre car, connaissant peu de textes, j'ai quand même lu la Constitution qui se fait comme principale mission d'être gardienne des libertés individuelles dans ce pays et, sauf erreur de ma part, au nombre des libertés individuelles figure la liberté du travail et quand je suis saisi par ce sentiment que beaucoup ici peuvent penser que les juges ne remplissent pas complètement leur mission sur ce point, c'est un sentiment de souffrance qui m'envahit.

Ceci étant, je voudrais risquer, sous le bénéfice de cette observation préalable, deux courtes observations, l'une qui se situe sur le plan de la technique dont il a été parlé savamment, l'autre sur le plan de la psychologie. Sur le plan de la technique, j'ai été convaincu entièrement par les rapports de M. Lyon-Caen et de Mme Sinay que, s'il y a des obstacles techniques, juridiques à la réintégration, ces obstacles ne sont pas insurmontables. C'est Hector qui dit à Ulysse dans la Guerre de Troie : l'École de Troie est la plus puissante des écoles d'imagination. Ce sont les alpinistes qui disent : là où il y a une volonté, il y a un passage. Et je dis que le jour où nous voudrions forcer le passage, nous le forcerons, il ne faut pas être tellement pessimiste.

C'est M^e Weil tout à l'heure qui faisait allusion à ces deux décisions de référé, elles sont modestes, nos juges des référés sont modestes, ils motivent leurs décisions sur un coin de table, en quelques minutes, mais je crois que leurs décisions dont nous avons parlé, si elle ne sont pas exécutées... Mme Hélène Sinay s'en est affligée, mais Mme Hélène Sinay n'est pas juge... (rires).

Mme SINAY. — Hélas !

M. VASSOGNE. — Si elle était juge, Mme Hélène Sinay saurait que le plus grand nombre de nos décisions de justice restent inexécutées ! Le Pr Savatier tout à l'heure faisait allusion à cette crise des voies d'exécution ; quel locataire expulsé, je vous le demande Madame, va spontanément exécuter la décision qui ordonne son expulsion ! Il attendra, il formera des voies de recours. Mais ce que l'on peut retenir dans les deux cas d'espèce c'est qu'il ne

semble pas qu'appel ait été interjeté par les chefs d'entreprise en question, ce qui laisse à penser que les décisions des juges des référés ont posé des principes qui n'ont pas fini de rayonner.

Quant à l'audace de ces juges des référés, je ne voudrais pas faire de la peine à mon ami Fautz, s'il était ici, mais enfin quotidiennement nous sommes en référé au moins aussi audacieux qu'il l'a été dans ces affaires. Enfin, souvenez-vous ! quand un journal du samedi soir avait publié la photographie du bébé de Gérard Philippe, cet acteur célèbre, le photographe avait forcé la porte de la chambre d'hôpital dans laquelle se trouvait le pauvre gosse, il l'avait photographié, on avait publié cela dans un journal du samedi soir avec cette légende : Le fils de Gérard Philippe est atteint du mal incurable dont son père est mort. Quelle violation la plus affreuse du droit de la personne humaine ! Eh bien sans aucun texte, peut-être même, vous me pardonneriez, contre les textes et contre la loi du 22 juillet 1881 sur la presse, un juge des référés, seul, a ordonné la saisie de tous les exemplaires de ce journal et savez-vous, Monsieur le Professeur, Madame, que la Cour de Cassation a suivi ?

Alors c'est nous, ce sont les petits juges, les juges du fait qui, finalement, montrons la voie et c'est la Cour de Cassation qui fait le tri entre les décisions qu'elle croit acceptables et celles qu'elle doit rejeter.

Alors il y a un problème psychologique. On a débattu sur le plan de la technique du problème de la réintégration, eh bien de ce problème, j'ai eu un tout petit aperçu, mais non pas au sein du tribunal, grâce à une expérience qu'avec la complicité de quelques-uns qui sont ici, et que je remercie, je poursuis depuis quelques mois. Je suis appelé à présider un conseil de discipline d'une grande entreprise française ; c'est peut-être un contre-poids à ce pouvoir disciplinaire omnipotent que M. Cohen, dans votre rapport introductif, vous signaliez. Eh bien là sans robe, sans toque, tout nu, il s'agit d'émettre une opinion sur l'opportunité de licencier ou de ne pas licencier un employé. Alors quelquefois, sur le plan psychologique je le confesse ici, le problème est moins simple qu'il ne paraît encore sur le plan du droit et il m'est arrivé, d'accord avec des représentants ouvriers, d'émettre un avis favorable à un licenciement, car nous étions convaincus que cet homme qui avait commis une faute mais qui peut-être aurait pu rester dans l'entreprise, était devenu intolérable non seulement par le chef d'entreprise mais encore par ses camarades qui n'étaient plus prêts à le soutenir. Eh bien, dans ces cas d'espèce, une ou deux fois, nous avons émis un avis favorable au renvoi de l'ouvrier en question.

Mais, sur le plan psychologique, je crois qu'il y a plus grave que cette allusion que je faisais tout à l'heure et ce plan psychologique c'est le tragique de la situation où nous nous trouvons. Tout à l'heure les deux représentants des forces syndicales sont venus nous dire de façon plus ou moins directe qu'ils se méfiaient de nous. Mais comment voulez-vous ne pas vous méfier de nous ? Comment voulez-vous que nous connaissions vos problèmes ? Est-ce

que quelquefois nous avons contact avec l'entreprise ? Nous ne la connaissons pas. Est-ce que vos fils, les fils d'ouvriers sont tentés de se faire juges ? Ils ne viennent pas chez nous, ça ne les intéresse pas ! (rires).

Alors, voyez-vous, il y a quelque chose de navrant, même de tragique... et vous souriez devant ma passion, mais réfléchissez, c'est fondamental, nous rendons la justice au nom du peuple français et nous sommes coupés de la majeure partie de ce peuple français au nom duquel nous rendons la justice. Alors, que vous ne receviez pas notre justice avec confiance, c'est chose normale ! Seulement je vous en prie, pas de méfiance systématique ! Faites un pas vers nous, apprenez nos problèmes comme nous sommes prêts à apprendre les vôtres et je vous assure que quand vous vous méfiez de nous, vous pouvez vous méfier de certaines de nos décisions qui ne vous plaisent pas mais vous n'avez pas le droit, je vous le dis les yeux dans les yeux, de vous méfier de notre volonté de comprendre, et c'est pourquoi je remercie spécialement M. Cohen d'avoir pris l'initiative de ce colloque où, personnellement, j'ai appris beaucoup.

Un mot encore. Tout à l'heure quelqu'un a dit, je crois que c'est le porte-parole de la C.G.T. : « Je préfère les conseils de Prud'homme aux juges professionnels. » Mais pensez quand même à une chose, est-ce qu'il n'y a pas quelque chose d'un peu atterré de voir dans notre société qui se veut moderne des juridictions issues de la féodalité, car enfin les Conseils de Prud'hommes relèvent aussi bien des juridictions ecclésiastiques où les gens se jugent entre eux parce qu'ils appartiennent à une même catégorie ! Je ne voudrais pas faire de l'humour mais, redevenant sérieux, n'oubliez pas, puisque finalement c'est la Cour de Cassation qui dira le droit, que jusqu'à réforme on n'envisage pas de recruter la Cour de Cassation parmi les Conseils de Prud'homme, mais qu'elle continuera de se recruter parmi les juges d'Etat. Alors ce sont ces juges d'Etat que vous vous devez d'informer de vos problèmes. Merci, Monsieur le Président.

M. COHEN. — Merci, Monsieur Vassogne. Je donne la parole à M. Bois.

M. BOIS. — Je m'excuse également d'intervenir maintenant, à l'heure du silence, mais je ne voudrais pas décevoir M. Murcier qui a souhaité que l'Inspection du Travail se manifeste.

L'Inspection du Travail ne se manifeste pas ou le fait avec prudence étant donné que le droit du travail n'est pas quelque chose de figé, cela nous en sommes bien convaincus. Mais, à titre tout à fait personnel, je voudrais manifester un étonnement sur une prise de position tout à fait à l'origine sur le choix des moyens.

M. Cohen tout à l'heure a bien insisté sur le fait qu'il était préférable de se tourner vers le législateur et de trouver, par conséquent, une norme supplémentaire objective à inscrire dans le droit, autrement dit 1 + 1 font 2, la réintégration s'impose et, che-

min faisant M. Cohen.. je m'excuse, ce n'est pas une critique du tout, je pense que dans un colloque comme celui-ci il y a une liberté complète, on n'apporte que de petits matériaux, il n'y a pas de conclusion, il s'agit d'apporter des matériaux pour que nous réfléchissions plus tard et que nous revenions peut-être un jour... je regrette un peu, pour ma part, que l'on ait laissé un peu dans l'ombre les moyens conventionnels et qu'il se soit institué une discussion de juristes, les plus éminents certes, mais que l'on ait simplement fait de l'exégèse autour de textes et d'arrêts de la Cour de Cassation car, en effet, le droit du travail n'est pas figé. Pourquoi n'est-il pas figé ? Parce qu'il y a une réalité qui est celle de l'entreprise et que ce milieu est extrêmement évolutif à la fois par la technologie, mais aussi par l'évolution du syndicalisme et l'évolution des idées dans le milieu patronal où, tout de même, on constate heureusement, et grâce sans doute à l'action syndicale, une autre compréhension aujourd'hui qu'il y a trente ans et une autre adhésion qu'il y a quinze ans. Or de quoi a-t-on parlé ? De la réintégration, mais la réintégration cela veut dire la contrainte. La réintégration de qui ? du monsieur qui était le plus visé dans l'entreprise. Or, qui est visé dans l'entreprise actuellement ? On parle des délégués du personnel, des membres du Comité d'Entreprise et des représentants syndicaux, mais que l'on prenne les dossiers, et malgré les 76 cas cités par M. Murcier, il y en a relativement peu, mais ce sont chaque fois des cas graves et ils sont suffisamment graves pour qu'en effet ils retiennent l'attention comme s'ils étaient nombreux. Mais ces délégués du personnel, ces membres du Comité d'Entreprise sont frappés par la règle disciplinaire ou par une attitude en dehors de la règle générale disciplinaire dans une entreprise parce qu'à un certain moment ils ont eu une attitude non pas de délégué du personnel ou de membre du Comité d'Entreprise, mais parce qu'on a vu le bout de l'oreille, ils ont eu une attitude plutôt de représentant syndical. Si l'on analyse les quelques dossiers que nous avons, on s'aperçoit lorsqu'on les décortique — et l'enquête de l'Inspecteur du Travail est toujours complexe — et encore mieux quand il y a recours hiérarchique puisque nous sommes obligés de réinstruire, tout au moins partiellement l'affaire, qu'à ce moment-là il y a eu débordement du cadre strict et défini par la loi. Débordement ou passage vers un domaine qui est celui de l'action syndicale qui, lui, n'est pas défini et pour cause, les syndicats ne veulent pas le définir car ce serait quelque chose de limitatif et vous ne voulez pas vous laisser enfermer dans quelque chose, je le comprends tout en le regrettant parce que ce serait plus simple pour nous, je le comprends parfaitement et je m'incline sans hésitation.

Donc les gens qui sont visés ce sont des gens qui sont vos meilleurs militants syndicalistes, or à quoi servent-ils ? Ils ne servent pas uniquement à être le monsieur qui dit : voilà, j'ai la casquette de représentant syndical ; ils servent à toute la négociation collective, à toute la prévention des risques

de détérioration du climat social, car les délégués du personnel ont un rôle, vous y avez fait allusion tout à l'heure, considérable auprès de l'employeur pour arranger de petites choses qui sont quelquefois des petites affaires individuelles qui, débordant, deviennent des affaires collectives provoquant de graves conflits.

Donc ce monsieur que l'on va implanter de force parce que l'on aura mis dans un texte un passage disant qu'il faut imposer sa rentrée coûte que coûte, malgré le garde qui veille aux barrières de l'entreprise et auquel faisait allusion M. le Pr Savatier, est-ce qu'il va obtenir quelque chose ? Est-ce qu'auprès de l'employeur il va avoir un rôle utile ? Est-ce qu'il va pouvoir précisément engager un débat et le gagner ou tout au moins obtenir le maximum, compte tenu de la volonté et du désir de ses camarades et de la volonté de progresser du syndicat ? C'est cela qui me choque. Ce qui me choque finalement c'est que l'on ait abordé le problème sur le plan... j'allais dire étriqué, je m'en excuse, j'enlève le terme étriqué mais je l'ai prononcé quand même... limité du droit, c'est la méconnaissance alors totale du rôle qu'aura le représentant syndical dans l'entreprise, on lui ferme la porte à l'avance.

L'Inspecteur du Travail est indépendant de l'employeur et il est indépendant aussi des salariés, mais il lui arrive fréquemment, je dirai même continuellement, de défendre des attitudes. (Je ne dis pas des thèses, des positions, des situations ouvrières, ou alors il ne manierait plus que la matraque !...) On parle un peu trop des procès-verbaux !... L'employeur lui dit parfois : vous me demandez cela, oui, les délégués me l'ont demandé, est-ce que c'est légal, la loi m'impose-t-elle cela ? On répond : non, et certains employeurs répondent (j'en ai connus) « je regrette, ce n'est pas légal, par conséquent je ne peux accepter d'accéder à votre désir ».

Eh bien, le représentant syndical c'est pareil, s'il n'est pas installé dans l'entreprise, s'il ne peut pas exercer ce que l'on a appelé dans le rapport de M. Mathevet au Conseil Economique ce pouvoir syndical dans l'entreprise, parce qu'en effet on y fera obstacle, eh bien je crois que la construction du droit non figé, car il y a la partie du droit conventionnel, ne se fera pas. Par conséquent, cela pose le problème de la compréhension d'un système et sinon de l'adhésion tout au moins de l'admission de la décision administrative et la réintégration finalement, elle sera beaucoup mieux acquise en permettant par la suite ce rôle normal et important des représentants du personnel si au niveau antérieur, en amont, au niveau de la décision, il y a peut-être une révision des modalités conduisant à donner plus d'autorité morale pratique et non pas de droit à la décision.

Je regrette pour ma part que dans le projet, en effet, de Chambres Sociales l'on ait peut-être affaibli la décision de l'Inspecteur du Travail en la faisant passer par des circuits que j'avoue ne pas très bien saisir, ou si je les saisis, je ne vois ce que cela

pourra donner, en tous cas c'est un peu compliqué et confus et ce sera mal vu.

En gros que nous reproche-t-on ? De votre côté, syndicats, vous nous reprochez d'accepter des licenciements, je m'excuse beaucoup mais personne n'est parfait, c'est la règle. Du côté des employeurs on nous reproche de refuser trop de licenciements. Par conséquent, il y a quelque chose qui n'est pas tout à fait acquis.

Je crois que la vigueur du système résulterait de l'institution d'une procédure de recours ou d'appel contre les décisions de l'Inspecteur du Travail, mais quelque chose de simple, et se situant à un niveau élevé, indépendant, à un niveau simplement de tribunal de l'ordre judiciaire plus peut-être qu'administratif, encore que ce soit discutable, car en effet, on voit mal l'articulation... c'est contraire à la séparation de certains pouvoirs et à certains compartiments, mais enfin là je ne veux pas m'avancer dans ce domaine. Si vous voulez, ma préoccupation était que l'on ne néglige pas la construction conventionnelle, y compris d'ailleurs les conventions collectives. Il y a dix ans personne n'aurait cru qu'il y aurait eu des accords sur la garantie de l'emploi que nous avons aujourd'hui, personne n'y croyait ; il y a dix ans personne ne croyait à la mensualisation. Le droit n'est pas figé, l'erreur d'aujourd'hui ou la vérité d'aujourd'hui n'est pas l'erreur ou la vérité de demain ! Donc, pour moi, il ne faut pas négliger cet aspect, au contraire, il faut conjuguer les deux techniques, la technique législative et la technique conventionnelle.

M. COHEN. — Merci, M. Bois.

Bien que nous ayons dépassé l'heure, j'ai encore trois personnes inscrites et je pense qu'étant donné l'intérêt du débat, vous serez d'accord pour que nous puissions le poursuivre.

Je vais donner la parole à Mme Sinay.

Mme SINAY. — Je vais être très brève.

Je dois dire que je me sens un peu accablée d'un sentiment de tristesse à la suite des différentes interventions qui se sont succédées... et je m'explique.

Je me permets de rappeler les éléments de mon rapport pour les personnes qui n'étaient pas là tout à l'heure.

Dans mon rapport, j'ai expliqué que la France était extrêmement isolée sur le plan international et j'ai donné des exemples allemand, belge, italien, hollandais, américain et des Pays de l'Est ; j'ai expliqué que dans tous ces pays une obligation de réintégration était effectivement inscrite dans la loi. Or, je m'aperçois que dans la discussion, différents orateurs, sauf peut-être M. Vassogne qui, lui, a heureusement une vue plus optimiste, se disent qu'au fond le droit français est excellent, qu'il n'y a rien à changer, qu'il n'y a qu'à mieux l'appliquer et que l'on ne peut que compter sur une jurisprudence meilleure, que la Chambre criminelle n'a qu'à augmenter ses pénalités, qu'en réalité l'obligation de réintégration est impossible. M. Savatier nous parle toujours, je l'ai entendu souvent parler de

ces questions et j'ai lu souvent des articles de lui-même et d'autres sur ce point, de la réintégration en disant qu'elle est impossible parce qu'elle suppose matériellement l'existence de gendarmes, de forces de police, ce qui est tout à fait inadmissible dans la vie de l'entreprise et je suis d'accord ; mais je me permets de rappeler l'exemple des législations étrangères. J'ai dit que ni en Allemagne, ni en Belgique l'obligation de réintégration ne s'exécute avec les forces de police. En réalité, l'obligation de réintégration qui est inscrite dans la loi a un rôle préventif, elle empêche les licenciements.

Mme SINAY. — Le vrai problème ce n'est pas : la réintégration va-t-elle être exécutée ou non mais les licenciements vont-ils continuer ou non ? Je m'excuse d'être un peu dure, c'est un peu ma nature, vis-à-vis des représentants du Ministère du Travail...

M. BOIS. — Je m'empresse de dire que ce n'est pas au titre de représentant du Ministère du Travail que je suis intervenu.

Mme SINAY. — Mais je pense qu'en réalité la France sur ce point là aussi se caractérise par une véritable chasse aux militants qui n'existe ni en Allemagne, ni en Belgique. En Allemagne, lorsque je me suis adressée aux différents professeurs et aux différents syndicalistes, ils m'ont dit : mais la chasse aux militants, nous ne la connaissons pas. En réalité c'est tout de même un phénomène dont il faut prendre conscience et qu'il faut arrêter.

Je voulais vous dire que nous ne devrions pas nous engager dans ce faux problème qui est de savoir comment en nature exécuter l'obligation de réintégration mais ce vrai problème : comment empêcher des licenciements nuls de personnes que la loi a voulu protéger et qui ne sont pas effectivement protégées ?

M. COHEN. — M^e Monique Weyl.

M^e Monique WEYL. — Je suis d'accord avec Hélène Sinay, si nous pouvions actuellement déposer un projet de loi sur le licenciement des délégués et si nous n'avions pas à discuter du projet sur les chambres sociales, je serais tout à fait d'accord avec son propos ; il est certain que les institutions qu'elle nous a présentées tout à l'heure pourraient être un modèle pour une proposition de loi et je comprends très bien le caractère préventif de ces mesures, les indemnités auxquelles l'employeur peut être condamné étant une véritable épée de Damoclès incitant à un peu de prudence. Mais le projet étant ce qu'il est, je crois, et là je pense que l'intervention de M. Vassogne était très révélatrice, que le projet n'apporte pas ce que l'on en attend, essentiellement en ce qui concerne la réintégration des délégués, mais pour moi il m'apparaît beaucoup plus encore comme une tentative de devancer ce mouvement d'opinion, ces modifications jurisprudentielles qui témoignent de ce mouvement d'opinion et auxquelles je suis parfaitement d'accord de rendre

hommage. M. Vassogne avait tout à fait raison de le dire tout à l'heure, même avec les déformations des civilistes on arrive à s'apercevoir que depuis de nombreuses années on arrive à donner à l'article 1142 du Code civil une autre portée quand il s'agit de la réintégration ou de la saisie de la photographie du fils de Gérard Philippe et je pense que même avec l'article 1142 du Code Civil, la jurisprudence qui s'opposait à la réintégration des militants syndicaux ne se justifiait pas. Je suis donc satisfaite actuellement que l'on sente un mouvement différent et une modification jurisprudentielle. Que ce soit suffisant, certes non, mais devant ces mutations, devant ce mouvement, devant cette exigence de l'opinion à laquelle Hélène Sinay faisait allusion, on assiste à la tentative de reprendre ce qui a été obtenu et d'empêcher le mouvement pour l'élargissement des droits syndicaux que nous ne voyons pas comme un droit figé, car effectivement les droits syndicaux sont appelés à se développer.

Ce projet de cours sociales c'est une véritable tentative pour détourner le mouvement, le développement des droits syndicaux vers quelque chose de très illusoire, vers une matière judiciaire qui n'a pas de sens, surtout étant donné la composition de ces Chambres Sociales. M. Saramito a très bien souligné tout à l'heure que ce ne sont plus des juridictions élues. Là je ne suis pas d'accord avec M. Vassogne lorsqu'il rappelle que cette institution des Prud'hommes au Moyen Age avait un caractère électif. Cela ne date que d'après Napoléon III. Sous Napoléon III c'était encore une juridiction désignée, nommée par le pouvoir, c'est donc postérieur. C'est une juridiction élective et nous y tenons en tant que juridiction paritaire élective. De ce point de vue là les Chambres sociales ne sont plus des juridictions paritaires électives, ce ne sont pas ces juridictions belges à caractère paritaire électives et qui doivent prendre leurs décisions à l'unanimité. Si les Cours Sociales, comme les Commissions paritaires belges devaient rendre leurs décisions à l'unanimité ce serait déjà tout à fait différent. Car j'ai été frappée comme M. Saramito par l'article qui prévoit qu'aucune formation de la Chambre Sociale ne peut comporter plus de deux assesseurs appartenant à la même organisation professionnelle. Il est évident qu'avec cela ce n'est même plus une juridiction paritaire ; on aura, à côté des deux représentants des employeurs un des représentants ouvriers qui pourra se solidariser avec les représentants des employeurs et, à ce moment-là, eh bien, Monsieur Vassogne, les magistrats seront les prisonniers de leurs échevins et lorsque M. Saramito et M. Murcier disaient : nous aimerions mieux encore que l'on ait la franchise de nous donner des magistrats conventionnels, je le comprends très bien.

M. COHEN. — Merci, M^e Weyl.
La parole est à M. Verdier.

M. VERDIER. — Mon intervention sera très courte et peut-être va détonner un peu. Elle ne touchera pas du tout à la technique ou au fond du problème

mais à l'esprit de deux interventions qui m'ont frappé et qui m'obligent presque à intervenir.

Je dis tout net que l'intervention de M. Vassogne m'a rassuré et que celle de mon ami M. Jean Savatier m'a consterné, par son esprit uniquement, étant donné l'admiration que je lui porte, il le sait bien, pour ses qualités de technicien et de spécialiste du droit du travail en particulier.

Si l'intervention de M. Vassogne m'a rassuré, c'est que, comme il l'a dit, un peu d'imagination, et il n'en faudrait pas beaucoup, suffirait ! Il pourrait même ne pas y avoir d'imagination, j'ai connu des cas de réintégration imposés par huissier. A Alger, le Tribunal a ordonné la réintégration de cinq représentants du personnel dans l'entreprise Hachette. Cette réintégration a eu lieu par huissier. L'entreprise Hachette était encore à l'époque privée et non nationalisée. Le conflit entre la direction et les syndicats avait atteint une acuité que vous pouvez imaginer en 1963-64 ! Et pourtant les cinq représentants sont toujours dans l'entreprise ! C'est tout ce que je voulais dire sur ce plan là.

Ma seconde observation concerne l'esprit de l'intervention de M. Jean Savatier. Elle me conduit à une remarque tout à fait générale que je ne fais pas spécialement en tant que juriste, en tant que représentant d'une faculté qui représente le symbole de la contestation, ce qu'elle ne mérite pas du tout ! Mais, par suite de l'expérience que j'ai de l'enseignement du droit du travail dans des établissements parisiens différents, et je le dis tout net, à l'Ecole Supérieure des Mines de Paris, où là j'éprouve beaucoup plus de difficultés à enseigner qu'à la Faculté, car les étudiants y sont beaucoup plus accrochés aux problèmes des rapports de force dans la société.

Ce qui me consterne c'est l'esprit de résignation. Je veux bien que l'on parle de la crise des voies d'exécution mais moi je ne peux plus admettre d'expliquer à longueur de semaine ou d'heures à des étudiants qu'il y a des règles et qu'elles sont inefficaces ! Je ne peux pas l'admettre, ce n'est pas possible et c'est à l'Ecole des Mines que j'ai le plus de difficulté. On m'a dit : Etes-vous bien dans votre peau ? C'est la question que l'on m'a posée...

M. SAVATIER. — J'ai parlé des moyens de les rendre efficaces.

M. VERDIER. — Je n'y crois pas beaucoup !

M. SAVATIER. — Voilà, c'est vous qui n'y croyez pas !

M. VERDIER. — C'est l'esprit ! parce que payer une somme d'argent... je le sais depuis que je gère une grande entreprise, lorsqu'il faut trouver de l'argent on en trouve ! Cela ne résoudra rien, même si ce qu'il faut déboursier est plus élevé, croyez-moi, là j'ai une expérience récente, quelques millions de dégâts, cela se répare...

M. SAVATIER. — Ce n'est pas vous, personnellement, qui payez !

M. VERDIER. — Cela se couvre plus facilement par un budget, je pense donc que c'est beaucoup plus facile, mais on ne peut pas se résigner...

M. SAVATIER. — Je ne suis pas résigné du tout !

M. VERDIER. — Or, malgré tout, en droit du travail on y est presque constamment contraint, en particulier sur ce terrain, c'est là où c'est le plus net, et cela me paraît consternant.

Quant à la petite controverse finale sur les Conseils de Prud'hommes, je dirai pour la petite histoire que je crois que les contestataires de Nanterre ne s'y sont pas trompés lorsqu'ils ont écrit sur les murs : droit du travail égale droit du patron. J'ai consulté mes collègues historiens du droit qui m'ont dit : historiquement c'est très vrai, les Conseils de Prud'hommes étaient à l'origine constitués uniquement de représentants patronaux.

M. COHEN. — M. Lyon-Caen demande la parole.

M. LYON-CAEN. — Je n'ai pas repris la parole, mais je vous la demande tout de même pour quelques secondes, car l'on n'a pas discuté une suggestion que je m'étais permis de faire et qui me paraît tout de même éviter la plupart des difficultés qui ont été ensuite évoquées. C'était tout simplement de dire qu'il n'était pas possible de licencier un représentant du personnel ou un représentant syndical exactement de la même façon qu'il n'est pas possible aujourd'hui de licencier une femme enceinte pendant le congé de maternité. Cela éviterait des problèmes de réintégration ; le licenciement ne pourrait être signifié qu'une fois que le mandat a pris fin. Je sais qu'il y a des objections possibles, elles ne me paraissent pas convaincantes. J'estime que ce serait la solution la meilleure pour régler le problème. De plus, ce serait même une bonne solution pour les patrons parce que cela éviterait ces multiples conflits du travail, ces multiples grèves que provoquent les licenciements des délégués du personnel. Il serait acquis que pendant un an pour les délégués, pendant deux ans pour les membres du Comité d'Entreprise, on ne peut plus les licencier. Je regrette que l'on n'ait pas discuté de cette suggestion qui me paraît presque de bon sens.

M. SAVATIER. — Il n'y a pas à la discuter, elle met fin au problème de façon radicale.

M. M. COHEN. — Je voudrais, pour terminer, vous indiquer que nous avons organisé une réception pour clore ce colloque auquel je vous remercie d'avoir participé. Nous y rencontrerons un certain nombre d'autres juristes qui n'ont pas pu prendre part à ce colloque ainsi qu'un certain nombre de responsables syndicaux de la région parisienne.

Documents annexes

I

EXEMPLES DE RÉINTÉGRATIONS EFFECTIVES EN FRANCE

1. DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Nous citons dans les tableaux ci-après, les exemples de 26 licenciements de salariés protégés par un mandat de délégué du personnel ou de membre de Comité d'entreprise, prononcés dans 18 entreprises, sans l'accord ou malgré le refus de l'Inspecteur du Travail.

Ces travailleurs ont tous repris leur emploi dans l'entreprise après une période d'éviction allant jusqu'à 18 mois. Chaque fois, l'action solidaire des salariés et des syndicats (grèves, manifestations, pétitions, interventions auprès des élus locaux ou du ministre, collectes pour pallier les pertes des salaires, etc.), a été l'un des éléments déterminants de leur réintégration.

A une seule exception près, dans tous ces cas, le motif du licenciement invoqué par l'employeur était la faute grave (violences, injures, sabotage, abandon de poste, entrave à la liberté du travail, vol, etc.). Mais après examen des faits les inspecteurs du Travail et les tribunaux ont constaté qu'il s'agissait d'un motif fallacieux.

Dans 6 cas sur 26, l'employeur avait demandé la résolution judiciaire du contrat de travail et celle-ci a été chaque fois refusée par la juridiction prud'homale, soit en 1^{re} instance, soit en appel.

10 des entreprises citées ne dépassent pas 300 salariés, 2 entreprises ont de 400 à 850 salariés et 6 autres plus de 1.000. Ces chiffres tendent à montrer que la réintégration n'est pas impossible dans les petites et moyennes entreprises.

AUJOURD'HUI, 4 des salariés cités ont démissionné plusieurs années après leur réintégration, 2 ont été mutés dans un autre établissement et **20 sur 26 travaillent toujours dans la même entreprise.**

2. DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le droit de la fonction publique admet la réintégration de fonctionnaires dont la révocation, le licenciement ou la mise à la retraite d'office a été annulée par la juridiction administrative.

Dans ce cas, l'administration est, en principe, obligée de réintégrer le fonctionnaire dans l'emploi occupé à la date à laquelle il a été légalement privé de son emploi.

Le fonctionnaire doit être rétabli de telle manière que sa carrière soit telle que celle qui aurait dû normalement se dérouler. Il doit notamment être tenu compte des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix et, même des avancements au concours, s'il est établi que l'agent avait des chances sérieuses de réussite.

En 1968, lors de la conclusion des accords qui mirent fin aux grèves de mai et juin, les organisations syndicales des personnels civils de la Défense Nationale ont obtenu que la réintégration des syndicalistes injustement révoqués soit mise à l'étude (1). Des dizaines de réintégrations ont déjà été effectuées.

En dehors de cette branche, citons parmi les réintégrations obtenues dans le secteur public, les cas suivants :

En 1956

— Réintégration par décision ministérielle de M. PASTRE, Secrétaire Général du Syndicat C.G.T. du personnel des pénitenciers.

— Durée de l'éviction : 4 ans.

— Motif de la révocation en 1952 : manifestation de solidarité à l'égard de dirigeants de la C.G.T. objet de poursuites judiciaires.

En 1956

— Réintégration le 1^{er} septembre 1956 de M. ETIÉ, secrétaire de la Fédération C.G.T. de la police.

— Durée de l'éviction : 6 ans.

— Révoqué par le ministre de l'Intérieur le 1^{er} août 1950 pour "appel à l'indiscipline" et "injure au corps des C.R.S."

Annulation de l'arrêté de révocation par le Conseil d'Etat le 23 mars 1956.

En 1962

— Réintégration le 1^{er} mars 1956 de M. BRUNELIN, secrétaire général de la fédération C.G.T. de la police.

— Durée de l'éviction : 6 ans.

— Révoqué pour "refus d'aller en Algérie".

— Annulation de l'arrêté de révocation par le Conseil d'Etat le 31 janvier 1962.

En 1970

— Réintégration par circulaire ministérielle du 12 janvier 1970, de M. LEPERE, du Centre hospitalier de Charleville-

(1) Sur les accords de mai-juin 1968, voir « Le bilan social de l'année 1968 », 580 pages, prix 30 F, édition de la Revue Pratique de Droit Social, C.C.P. 21070-18 Paris.

Mézières, membre du Bureau de l'Union départementale du syndicat C.G.T. des Ardennes.

— Durée de l'éviction : 6 mois.

— Révoqué le 1^{er} août 1969 pour "Abandon de poste" et "utilisation à des fins personnelles du temps et des moyens de travail de l'administration".

En 1970

— Réintégration par circulaire ministérielle du 12 janvier 1970, de M. SCHAFFAUSER, secrétaire du syndicat C.G.T. du Centre hospitalier de Charleville-Mézières.

— Durée de l'éviction : 6 mois.

— Révoqué le 1^{er} août 1969, pour "abandon de poste".

A - RÉINTÉGRATIONS DANS DES ENTREPRISES N'EXCÉDANT PAS 300 SALARIÉS

Année du licenciement	ENTREPRISES	Nom et Fonctions des élus du personnel	Durée de l'éviction	Circonstances de la réintégration
1960	Laiterie Parisienne 150 salariés (Alimentation)	Louis D.P.-C.E.	12 mois (du 6.8.1960 au 30.8.1961)	Appel Paris (22 ^e ch.) 7.7.1961, refusant la résolution judiciaire.
1964	Ets Lardies Saint-Gaudens 80 salariés (Bâtiment)	Abadie D.P.-C.E.	8 mois (du 24.10.1964 au 2.6.1965)	Appel Toulouse 13.5.1965 ordonnant le paiement des salaires.
1966	Chapuzet Toulouse 100 salariés (Métaux)	Golini D.P.	10 mois (du 4.3.1966 au 2.1.1967)	Appel Toulouse 15.12.1966 ordonnant le paiement des salaires.
	Sté Guyon Saint-Denis 150 salariés (Bâtiment)	Ducourtieux D.P.-C.E.	11 mois (du 6.12.1966 au 3.11.1967)	Appel Paris (21 ^e ch.) 10.7.1967, refusant la résolution judiciaire.
1967	Monoprix Cannes 80 salariés (Commerce)	Bellone D.P.-C.E.	8 mois (du 20.10.1967 au 5.6.1968)	— Rejet du recours hiérarchique présenté par l'employeur. — Refus résolution judiciaire : Prud. Cannes (commerce) 6.6.1968. — Accord fin de grève.
1968	Sagem Argenteuil 300 salariés (Métaux)	Druais C.E.	4 mois (du 20.2.1968 au 11.6.1968)	Instance prud'hommale et accord de fin de grève.
	Teinturerie Censier-Renaud Reims 110 salariés (Habillement)	Castella D.P.	12 mois (du 19.9.1968 au 19.9.1969)	Prud. Reims 17.12.1969, refusant la résolution judiciaire.
	Electrification Générale Toulouse 120 salariés (Bâtiment)	Requena D.P.	16 mois (du 16.9.1968 au 20.1.1970)	Appel Toulouse 18.12.1969 refusant la résolution judiciaire.
	Seutet Lyon 130 salariés (Métaux)	Galland D.P.	2 mois (du 1.4.1968 au 30.5.1968)	Protestation des salariés et accord de fin de grève.
1969	Impression du Val d'Osne 120 salariés (Livre)	Messier C.E.	1 mois (du 11.9.1969 au 6.10.1969)	Grève des salariés des 2 établissements de l'entreprise.
	D.I.W. Boulogne-Billancourt 30 salariés (Ent. de nettoyage de la régie Renault)	Benkoufache candidat D.P. Becklaoui candidat D.P.	19 jours (du 27.12.1969 au 15.1.1970)	Grève des salariés.

B - RÉINTÉGRATIONS DANS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 400 SALARIÉS				
Année du licenciement	ENTREPRISES	Nom et Fonctions des élus du personnel	Durée de l'éviction	Circonstances de la réintégration
1952	Levaux et Fils Chaumont 450 salariés (Bâtiment)	Prost C.E.-D.P.	11 mois du 2.8.1952 au 15.7.1953)	Paiement des salaires et refus de résolution judiciaire confirmé par cass. soc. 13.10.1955.
1954	Michelin Orléans 1.100 salariés (Caoutchouc)	Bernier C.E.	19 mois (du 24.5.1954 au 12.12.1955)	Appel Orléans 18.10.1955 ordonnant le paiement des salaires.
1957	Berliet Vénissieux 8.600 salariés (Métaux)	Nadali D.P. Ferra D.P. Allosio D.P.	18 mois (du 13.12.1957 au 25.5.1959)	Instance prud'homale et plainte pénale abandonnées contre la réintégration effective.
1965	C.E.M. Le Bourget 1.800 salariés (Métaux)	Morinet D.P.	6 mois (du 19.11.1965 au 2.5.1966)	Rejet du recours hiérarchique présenté par l'employeur. — Prud. Paris.
1966	Citroën Saint-Denis 1.100 salariés (Métaux)	Loriac C.E. secr. C.G.T.	24 jours (du 20.4.1966 au 13.5.1966)	Protestation des salariés et intervention des élus locaux.
1968	S.K.F. Bois-Colombes 850 salariés (Métaux)	Aujoux D.P. Moneron C.E.	15 jours (du 10.1.1968 au 25.1.1968)	Grève de 15 jours des salariés de l'entreprise.
1969	Hutchinson Chalette 3.000 salariés (Caoutchouc)	Grangier C.E. Guichard D.P.-C.E. Pochon D.P.-C.E. Sauvage C.E. Vincent D.P.-C.E.	5 mois (du 22.10.1969 au 25.3.1970)	— Cons. Prud. — Plainte pénale. — Recours hiérarchique avec confirmation du refus d'autorisation de l'inspecteur du travail.

II

LES DIVERS PROJETS RELATIFS A LA RÉINTÉGRATION

21.11.1956 : M.R.P.	1.5.1968 : C.G.T.
14. 6.1962 : C.G.T.	Juin 1968 : C.F.D.T.
14. 5.1963 : P.C.F.	22.7.1968 : P.C.F.
Juin 1963 : C.F.T.C.	23.11.1969 : Syndicat de la Magistrature.
8.7.1964 : C.G.T.-C.F.T.C.- C.G.T.-F.O.	

21 NOVEMBRE 1956

Extraits de la proposition de loi, tendant à protéger les membres des comités d'entreprise et les délégués du per-

sonnel **contre les licenciements abusifs** dont ils sont l'objet de la part des employeurs, déposée par le groupe parlementaire M.R.P. à l'Assemblée Nationale le 21 novembre 1956 sous le n° 3291 (Mme Francine LEFEVRE).

ARTICLE 2

L'article 16 de la loi du 16 avril 1946 est ainsi modifié :
« Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.
« Le comité prend sa décision au cours d'une réunion tenue dans les conditions prévues par l'article 16 de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise

et par un vote émis au scrutin secret. Le délégué du personnel dont le licenciement est envisagé est convoqué à cette réunion au cours de laquelle il bénéficie de la plus entière liberté de parole.

« Toutes ces formalités sont exigées à peine de nullité de la délibération.

« En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du Travail. Celui-ci est saisi de la demande de licenciement du délégué dans les trois jours qui suivent celui où le comité d'entreprise a refusé de donner son assentiment au licenciement envisagé. Il prend sa décision dans les huit jours, après avoir entendu contradictoirement les parties, le délégué en cause pouvant toujours se faire accompagner, au cours de cette entrevue, par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient. La décision de l'inspecteur doit être motivée.

« Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise immédiatement et directement par le chef d'entreprise à l'inspecteur du Travail. Celui-ci prend sa décision dans les conditions prévues au paragraphe précédent.

« En cas de faute lourde, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.

« Dans les cas où l'inspecteur du Travail refuse d'autoriser le licenciement du délégué du personnel, celui-ci doit être immédiatement réintégré dans ses anciennes fonctions et toucher de l'employeur le salaire dont il a été privé durant toute la période de mise à pied.

« La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du Secrétaire d'Etat au Travail. Au cas où, sur recours du délégué, le Secrétaire d'Etat au Travail décide d'annuler la décision de l'inspecteur du Travail autorisant son licenciement, le délégué est immédiatement réintégré dans ses anciennes fonctions et touche de l'employeur le salaire dont il a été privé durant toute la période pendant laquelle il a été mis à pied, puis licencié.

« Ces mesures spéciales de protection profitent :

« a) Aux délégués du personnel au cas où l'employeur se proposerait d'apporter une modification à leurs conditions d'engagement ou à leurs conditions de travail ou de salaire et que ceux-ci n'accepteraient pas ;

« b) Aux délégués du personnel dont le mandat, pour quelque raison que ce soit, est venu à expiration et tant que de nouvelles élections n'ont pas eu lieu dans l'entreprise pour leur donner des successeurs ;

« c) Aux candidats aux fonctions de délégué du personnel dès la publication des candidatures et, en cas de non-élection, durant les deux années qui suivent celle-ci ;

« d) Aux délégués du personnel non réélus dans leurs fonctions pendant une durée de deux ans à compter de leur non-réélection. »

14 JUIN 1962

Extrait du Mémoire de la C.G.T. remis le 14 juin 1962 à M. GRANVAL, Ministre du Travail (Bulletin "Le délégué du personnel" n° 153, juin 1962).

« Commentant l'article 6 de ce décret aux termes duquel la mise à pied du délégué est privée de tout effet si le licenciement est refusé par l'inspecteur du Travail, le ministre du Travail a indiqué dans une réponse du 11.9.1961 que le salarié doit dans ce cas recouvrer son emploi, sa rémunération et l'exercice de ses fonctions représentatives.

Mais trop souvent les employeurs se moquent des dispositions légales protectrices. Ils profitent quelquefois de la jurisprudence qui leur permet de demander la résolution judiciaire du contrat du délégué, mais le plus souvent ils se débarrassent des délégués par une mise à pied ou un congédiement illégal, sachant qu'on ne pourra plus leur imposer la réintégration, laquelle est convertie en quelques dommages-intérêts par la jurisprudence.

La C.G.T. demande qu'un décret confirme qu'un licenciement non autorisé de délégué est nul et de nul effet et qu'une somme égale aux salaires perdus est due en tout état de cause jusqu'à la réintégration ou jusqu'à une rupture légale du contrat de travail ».

14 MAI 1963

Extrait de la proposition de loi, relative à l'exercice des libertés syndicales à l'intérieur des entreprises, établissements, administrations et services, déposée par le groupe parlementaire communiste à l'Assemblée Nationale le 14 mai 1963 sous le n° 276 puis le 5 avril 1967 sous le n° 73 (M. Léon FEIX).

ARTICLE 15

Les garanties contre les licenciements prévues, en ce qui concerne les membres des comités d'entreprise et les délégués du personnel par l'ordonnance du 22 février 1945, la loi du 16 avril 1946 et le décret du 7 janvier 1959, sont applicables aux membres de la direction ou de l'administration des syndicats et sections syndicales visés à la présente loi.

Les intéressés sont en outre régis par les dispositions suivantes :

a) L'article 1184 du Code civil n'est pas applicable en la matière ;

b) Si le congédiement est refusé par l'Inspection du Travail, l'employeur devra verser à l'intéressé une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait gagné si l'employeur l'avait fait travailler à son emploi habituel, et ce jusqu'à la réintégration dans l'emploi ;

c) Si le congédiement est accepté, le tribunal administratif est compétent pour examiner la légalité et le bien ou mal fondé de cette décision administrative. La juridiction prud'homale reste compétente pour l'allocation des indemnités compensatrices du salaire ou la rupture illégale ou abusive du contrat de travail s'il y a lieu.

JUIN 1963

Extrait de la proposition de loi de la C.F.T.C., tendant à l'institution du libre exercice du droit syndical dans l'entreprise (Droit Ouvrier 1964, p. 172 ; "Formation" n° 52, mars-avril 1963).

ARTICLE 16

Le licenciement des délégués syndicaux d'établissement ne peut intervenir que sur décision conforme de la Commission prévue ci-après.

En cas de licenciement collectif, les délégués syndicaux sont toujours licenciés en dernier lieu, après tous les salariés occupant le même emploi qu'eux.

En cas de faute lourde, le chef d'établissement peut mettre à pied un délégué en attendant la décision de la Commission prévue ci-après : Si celle-ci refuse le licenciement, le délégué syndical est immédiatement réintégré dans l'établis-

sement et le temps de la mise à pied lui est immédiatement payé comme temps de travail effectif.

Les garanties instituées par le présent article profitent au délégué syndical pendant toute la durée de son mandat et pendant les deux années qui suivent l'expiration de celui-ci. Le point de départ de ce délai de deux ans est la notification à l'employeur de l'accréditement par le syndicat d'un nouveau délégué d'établissement.

ARTICLE 22

Il est interdit aux chefs d'établissement ou d'entreprise d'entraver par des ordres, des interdictions ou des sanctions, le libre exercice du droit syndical dans l'entreprise, tel qu'il est défini par la présente loi.

En cas de contestation soit sur le caractère syndical d'un acte posé par un ou plusieurs salariés, soit sur ses conséquences quant à la bonne marche et à l'organisation de l'entreprise, l'employeur doit, avant de donner l'ordre ou de prononcer l'interdiction ou la sanction qu'il juge nécessaire pour faire cesser le trouble dont souffre, à son avis, l'établissement, saisir pour autorisation la Commission paritaire prévue ci-après. Celle-ci statue d'urgence.

En cas de carence de l'employeur, tout syndicat intéressé peut saisir la commission paritaire de l'ordre, de l'interdiction ou de la sanction arrêtée par le chef d'entreprise. Les effets de la décision sont alors suspendus jusqu'à ce que la commission paritaire se soit prononcée. Celle-ci statue d'urgence. Elle concilie les parties ou bien autorise ou annule la décision de l'employeur. Dans ce dernier cas, la décision est privée de tout effet pour l'avenir.

Tout travailleur qui estime qu'une sanction à lui infligée a pour cause l'exercice d'une activité syndicale, pourra demander à la commission paritaire d'ordonner l'annulation de la décision prise contre lui et de condamner l'employeur à réparer intégralement le préjudice qui lui a été causé, le cas échéant, en le réintégrant dans son ancien emploi.

8 JUILLET 1964

Extrait du projet d'avis soutenu par la C.G.T., la C.F.T.C. et la C.G.T.-F.O. au Conseil Economique et Social le 8 juillet 1964 et présenté par René MATHEVET au nom de la Section des Activités Sociales. (Revue Pratique de Droit Social 1964 p. 187, n° 232.)

« Le législateur devrait expressément faire abrogation de toute possibilité d'application, au licenciement des délégués syndicaux, de l'article 1184 du Code Civil (résolution judiciaire du contrat de travail) et de l'article 1142 du Code Civil (conversion de l'obligation de faire en dommages-intérêts). En cas de refus de réintégration d'un délégué syndical dont le licenciement aurait été reconnu arbitraire, le texte légal devrait préciser que le maintien du salaire est dû tant que le délégué n'est pas réintégré, à moins qu'il ne préfère lui-même les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail. »

1^{er} MAI 1968

Extrait de la proposition de la loi de la C.G.T. tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires ("Le Peuple" n° 798 du 1^{er} mai 1968).

Cette proposition a été transmise à tous les groupes parlementaires de l'Assemblée Nationale et déposée par le groupe communiste de cette assemblée le 12 juillet 1968 sous le n° 123 (M. Fernand DUPUY).

ARTICLE 11

La rupture du contrat de travail et ses conséquences sont dérogatoires aux dispositions du droit commun. Les dispositions des articles 1142 et 1184 du Code civil, notamment, sont inapplicables aux contrats de travail. Ceux-ci sont régis par la présente loi et par le Code du travail.

ARTICLE 18

Est nul et de nul effet :

1° Le licenciement motivé par l'activité syndicale, représentative, politique philosophique ou religieuse du salarié ou par son origine ethnique ;

2° Le licenciement dont le motif est contesté par le salarié, à moins que l'employeur ne prouve qu'il est réel et justifié ;

3° Le licenciement prononcé en méconnaissance des formalités légales d'autorisation de l'Administration et des autres formalités édictées par les lois, les règlements, les conventions collectives ou le contrat de travail individuel.

Dans tous les cas où le licenciement est nul, le Tribunal doit, à la demande du salarié, ordonner la réintégration de celui-ci dans son emploi et le paiement des salaires perdus jusqu'à cette réintégration.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le Tribunal lui accordera des dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à celui fixé ci-après pour le cas du licenciement abusif.

ARTICLE 33

L'employeur qui aura contrevenu aux dispositions de la présente loi sera poursuivi devant le Tribunal de police et puni d'une amende de 180 à 360 francs. En cas de récidive, l'infraction sera poursuivie devant le Tribunal correctionnel et punie d'une amende de 360 à 2.400 francs et d'un emprisonnement de six jours à un an. Nonobstant toute disposition contraire, le bénéfice des circonstances atténuantes ne pourra pas être accordé.

JUIN 1968

Extrait de la proposition de loi de la C.F.D.T. relative à l'institution du libre exercice du droit syndical dans l'entreprise ("Syndicalisme" n° 1193 du 20 juin 1968).

ARTICLE 33

Le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre ordonne toute mesure nécessaire au règlement du différend porté devant lui. Il prononce l'annulation de toute décision prise par les employeurs contrairement aux dispositions de la présente loi.

Il prend toute décision utile à la réparation intégrale du préjudice subi par les travailleurs du fait de leur activité syndicale ou de leur participation à une grève.

Il fixe les modalités du paiement des rappels de salaires ou de la reconstitution de carrière auxquels ont droit les travailleurs qui ont subi une diminution dans leur salaire, leurs fonctions ou leur emploi, un ralentissement dans leur avancement ou tout autre préjudice matériel ou moral, en raison de leur activité syndicale ou de leur participation à une grève.

En outre, le directeur départemental prononce la réinté-

gration dans leur emploi des travailleurs qui ont fait l'objet d'une mutation, d'un licenciement ou d'un refus de reconduction de contrat en raison de leur activité syndicale ou de leur participation à une grève.

Les dispositions de l'article 1142 du Code civil ne peuvent recevoir application en cette matière.

Au cas où le directeur départemental jugerait ne pas devoir prononcer la réintégration, ou si le travailleur intéressé y renonce, il lui alloue des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un minimum de deux années de salaires bruts, sans préjudice des autres indemnités contractuelles pouvant être dues et que le directeur départemental a pouvoir de liquider.

22 JUILLET 1968

Extrait de la proposition de loi, relative à l'exercice du droit syndical à l'intérieur des entreprises, établissements, administrations et services, déposée par le groupe parlementaire communiste à l'Assemblée Nationale le 22 juillet 1968 sous le n° 217 (M. Léon FEIX).

ARTICLE 13

La protection contre les licenciements prévue en ce qui concerne les membres des comités d'entreprise et les délégués du personnel, par l'ordonnance du 22 février 1945, la loi du 16 avril 1946 et le décret du 7 janvier 1959, et notamment les formalités préalables au licenciement, sont applicables aux délégués syndicaux.

La même protection est applicable à tout salarié dès lors qu'il entreprend la constitution d'une section syndicale appartenant à une organisation représentative.

Tout licenciement prononcé en méconnaissance de ces formalités est nul. Dans ce cas, par dérogation à l'article 1142 du Code civil, l'employeur ou l'administration est tenu de réintégrer l'intéressé dans son emploi et de lui verser une indemnité compensatrice des salaires perdus jusqu'à cette réintégration.

Si l'intéressé ne demande pas sa réintégration, le Tribunal lui accordera des dommages et intérêts dont le montant ne pourra être inférieur à deux ans de salaires.

Par dérogation à l'article 1184 du Code civil, le contrat de travail de l'intéressé ne pourra pas être rompu judiciairement.

Dans les administrations et établissements publics, des garanties similaires seront reconnues aux agents non titulaires délégués syndicaux.

23 NOVEMBRE 1969

Motion adoptée par le Deuxième Congrès du Syndicat de la Magistrature les 22-23 novembre 1969 (Commission des juridictions sociales).

I. - SUR LE PRINCIPE

Le congrès estime qu'il ne convient pas de prendre une position favorable à la création de nouvelles juridictions sociales ne répondant à aucun besoin spécifique. En effet :

— mieux vaudrait faire des efforts pour assurer un bon

fonctionnement de ce qui existe — tout particulièrement en ce qui concerne les conseils de prud'hommes — par la création de nouveaux conseils, et, lorsqu'ils existent, par la création de nouvelles sections professionnelles. A l'encontre de cette extension, l'argument budgétaire, selon lequel le fonctionnement des conseils de prud'hommes est à la charge des collectivités locales, n'est qu'un prétexte ;

— cette juridiction paritaire greffée sur notre organisation judiciaire actuelle serait vite stérilisée ou souffrirait d'un phénomène de rejet ; en effet, il y aurait, surtout dans la mesure où la juridiction projetée serait novatrice, de trop fréquentes réformations en appel, ou, à défaut, de trop fréquentes cassations. Pour éviter les conséquences d'une différence non seulement de degré, mais aussi de nature, entre la juridiction nouvelle paritaire et les juridictions supérieures, il faudrait introduire le paritarisme non seulement dans les cours d'appel, mais aussi à la chambre sociale de la Cour de cassation.

II. - SUR LES PROJETS EN PRÉPARATION

Toutefois, si cette juridiction sociale nouvelle était créée, il conviendrait de tout faire pour en tirer le meilleur profit possible, espérant que le dynamisme peut parfois, lui aussi, être contagieux.

A cette fin, il serait souhaitable :

— que relèvent de la compétence de ces juridictions :

- non seulement le droit syndical institutionnalisé dans les organismes représentatifs du personnel, mais aussi le droit syndical en tant que liberté publique individuelle reconnue à tout travailleur : comme le délégué syndical le simple travailleur non protégé, licencié pour appartenance ou activité syndicale, devrait pouvoir avoir recours à ces juridictions ;
- le droit de grève qui pourrait trouver ainsi, devant ces juridictions, le juge qu'il cherche ;

— que ces juridictions soient dotées d'une procédure active et dynamique :

- le procès ne devrait plus être seulement l'affaire des parties : un assesseur patron et un assesseur ouvrier devraient pouvoir jouer le rôle d'un juge d'instruction du travail, allant sur place, s'informant, voyant le climat social de l'entreprise ;
- un juge de l'urgence devrait être institué, doté du pouvoir de suspendre la décision patronale et de prononcer de véritables injonctions ;
- toute cette procédure n'aurait de sens, bien évidemment, qu'à condition que cette juridiction dispose de moyens suffisants en personnel et en matériel et que les magistrats non professionnels qui la composent soient décemment indemnisés ;

— que certaines règles de fond du droit du travail soient modifiées pour que cette juridiction puisse prendre des décisions qui remettent les choses en état en prononçant la réintégration. A l'exemple du droit belge, il pourrait en ce sens être prévu une règle selon laquelle le salarié a le choix entre la réintégration ou le paiement de son salaire pendant un nombre d'années (deux à quatre ans) variable selon son ancienneté dans l'entreprise.

En l'absence d'une telle règle de fond nouvelle, l'institution serait inutile, voire nocive.

III

AVANT-PROJET DE LOI RELATIF A L'INSTITUTION DE CHAMBRES SOCIALES AUPRÈS DES TRIBUNAUX DE GRANDE INSTANCE

(1^{er} avril 1970)

ARTICLE 1^{er}

Il est institué auprès de chaque Tribunal de Grande Instance au moins une Chambre sociale ayant compétence pour concilier ou pour juger les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de la constitution ou du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Un décret pris sur le rapport du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, fixe la liste des Tribunaux de Grande Instance auprès desquels il existe plusieurs chambres sociales, ainsi que le nombre de ces chambres.

I. - COMPOSITION

ARTICLE 2

La Chambre sociale comprend un magistrat du siège appartenant au Tribunal de Grande Instance. Président et quatre assesseurs, dont deux représentants des travailleurs salariés et deux représentants des employeurs.

La présence du Ministère Public n'est pas requise à l'audience. Le Procureur de la République peut néanmoins, lorsqu'il l'estime nécessaire, prendre communication des causes et venir conclure à l'audience.

ARTICLE 3

Les assesseurs titulaires et suppléants sont désignés par voie de tirage au sort sur des listes de candidats établies sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives sur le plan national au sens de la loi n° 50 205 du 11 février 1950. Ces désignations interviennent à la même date pour toutes les Chambres sociales.

Les assesseurs titulaires et suppléants sont nommés pour trois ans ; leur mandat est renouvelable.

Toutefois, en cas de création d'une Chambre sociale donnant lieu à désignation d'assesseurs titulaires et suppléants à une date autre que celle prévue pour le renouvellement triennal des assesseurs des Chambres sociales, cette désignation intervient pour la période restant à courir jusqu'à ce renouvellement.

ARTICLE 4

Aucune formation de la Chambre sociale ne peut comporter deux assesseurs salariés présentés par la même organisation professionnelle.

ARTICLE 5

Lorsqu'une Chambre sociale est saisie d'une affaire intéressant une société nationale, un établissement public à caractère industriel ou commercial, ou une entreprise publique ou assimilée soumise aux règles du droit commercial, l'un des assesseurs employeurs est remplacé par une personne exerçant des fonctions de direction dans l'un de ces établissements, entreprises ou sociétés et désignée par voie

de tirage au sort sur une liste de candidats comprenant des titulaires et des suppléants. Les dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 3 lui sont applicables.

La liste prévue au présent article est établie par le Préfet.

ARTICLE 6

Les assesseurs des Chambres sociales sont soumis, dans l'exercice de leurs fonctions, aux règles applicables aux magistrats du Siège, sauf dispositions contraires de la présente loi ou des décrets pris pour son application. Ces assesseurs ne sont pas soumis aux obligations et incompatibilités prescrites par les articles 8, 9, alinéas 2, 3 et 4, 10 alinéas 1 et 2, 12 et 13 de l'ordonnance n° 58 1270 du 22 décembre 1958. En outre, les salariés des organisations professionnelles mentionnées à l'article 3 ne peuvent exercer les fonctions d'assesseur à une Chambre sociale.

ARTICLE 7

Avant d'entrer en fonctions, les assesseurs titulaires et suppléants prêtent serment devant le Tribunal de Grande Instance de bien et fidèlement remplir leurs fonctions et de garder le secret des délibérations.

ARTICLE 8

Les assesseurs titulaires ou suppléants qui, sans motifs légitimes, se sont abstenus de déférer à plusieurs convocations successives peuvent, à la demande du Président de la Chambre sociale, être déclarés démissionnaires par délibération du Tribunal de Grande Instance. Lorsqu'un assesseur titulaire ou un assesseur suppléant a été déclaré démissionnaire, il est procédé à son remplacement dans les conditions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article 3 de la présente loi, dans les quinze jours de ladite délibération. Cette désignation intervient pour la période restant à courir jusqu'au renouvellement des assesseurs.

En cas de manquement grave à leurs devoirs dans l'exercice de leurs fonctions ou de faute entachant l'honneur ou la probité, leur déchéance est prononcée dans la même forme.

ARTICLE 9

Nul ne peut être en même temps assesseur d'une Chambre sociale et membre d'une autre juridiction.

Tout assesseur d'une Chambre sociale est considéré comme ayant renoncé à son mandat s'il vient à être élu ou désigné comme membre d'une autre juridiction.

Il en est de même pour les assesseurs qui, en cours de mandat, cesseraient d'appartenir au collège au titre duquel ils ont été désignés.

ARTICLE 10

Lorsque par suite de l'absence d'assesseurs titulaires ou suppléants dûment convoqués, de récusation, ou de quelque

autre cause, la Chambre sociale ne peut provisoirement se réunir au complet, le Président statue seul, à moins que la Chambre sociale comporte un assesseur salarié et un assesseur employeur.

ARTICLE 11

Lorsqu'une Chambre sociale n'a pu être constituée, le Président du Tribunal de Grande Instance constate cet état de fait par ordonnance.

A compter de la date de cette ordonnance, les attributions de la Chambre sociale, ainsi que les procédures en cours, sont transférées à une Chambre du Tribunal de Grande Instance.

Lorsque la Chambre sociale est en mesure de fonctionner, le Président du Tribunal de Grande Instance fixe par ordonnance la date à compter de laquelle les affaires devront être portées devant elle.

La Chambre du Tribunal de Grande Instance demeure cependant saisie des affaires qui lui ont été soumises en application de l'alinéa 2 du présent article.

ARTICLE 12

Les assesseurs des Chambres sociales peuvent être récusés :

- 1° S'ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2° S'ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;
- 3° Si dans l'année qui a précédé la récusation il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre eux et une des parties ou son conjoint ou ses parents et alliés en ligne directe ;
- 4° S'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire ;
- 5° S'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause.

ARTICLE 13

La partie qui veut récuser un assesseur est tenue, à peine d'irrecevabilité, de former une demande et d'en exposer les motifs avant tout débat sur le fond.

La récusation est jugée par le Tribunal de Grande Instance statuant en dernier ressort, sans qu'il soit besoin d'appeler les parties.

ARTICLE 14

Le Secrétariat de la Chambre sociale est assuré par le Secrétaire Greffier en chef du Tribunal de Grande Instance.

II. - COMPÉTENCE

ARTICLE 15

Les Chambres sociales sont seules compétentes pour connaître de tous les litiges nés de l'application de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des Comités d'entreprise, de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, et de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, ainsi que des textes pris pour leur application, y compris des litiges relatifs au licenciement et à la résolution judiciaire du contrat de travail des salariés mentionnés à l'article 22 modifié de l'ordonnance du 22 février 1945, à l'article 16 modifié de la loi du 16 avril 1946 et à l'article 8 de la loi du 27 décembre 1968.

Toutefois les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel ou de membres du Comité d'entreprise susceptibles de

naître de l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance du 22 février 1945 et des articles 6 et 7 de la loi du 16 avril 1946 demeurant de la compétence du Tribunal d'Instance ainsi que celles relatives aux conditions imposées aux délégués syndicaux par l'article 10 de la loi du 27 décembre 1968.

ARTICLE 16

Demeurent en vigueur les règles de procédure édictées aux articles 10 de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des Comités d'entreprise, 9 de la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel et 11 de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises qu'il y ait ou non transfert de compétence aux Chambres sociales.

ARTICLE 17

En outre, par dérogation à l'article 13 de la loi des 16-24 août 1790 sur l'organisation judiciaire, les Chambres sociales sont compétentes à l'exclusion de tout recours hiérarchique et de tout recours contentieux devant les juridictions administratives, pour connaître des décisions prises par l'Inspecteur du Travail à l'occasion des conflits mentionnés à l'article 15 ci-dessus.

Tant que la décision de l'Inspecteur du Travail n'est pas intervenue, la Chambre sociale devra surseoir à statuer sur toute action introduite par l'employeur et tendant soit au licenciement soit à la résolution judiciaire du contrat d'un salarié appartenant à l'une des catégories mentionnées au même article.

ARTICLE 18

Les juridictions pénales demeurent seules compétentes pour connaître des infractions aux dispositions régissant les matières mentionnées à l'article 15.

Toutefois, dans ces matières, la constitution de partie civile ne peut avoir pour objet l'attribution de dommages et intérêts.

III. - POUVOIRS

ARTICLE 19

1. Les Chambres sociales peuvent prononcer les mesures propres à faire cesser les violations des dispositions des textes intéressant la constitution et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

2. - En cas de licenciement d'un salarié appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 15 intervenu en violation des conditions fixées dans les textes énumérés audit article, elles peuvent notamment condamner l'employeur au paiement des salaires et accessoires jusqu'à la date de l'expiration des fonctions protégées de l'intéressé, ou de son embauchage dans une autre entreprise, si celui-ci est antérieur à cette date.

Les sommes attribuées en application de l'alinéa précédent ne se confondent pas avec les dommages et intérêts qui peuvent être alloués à l'intéressé en raison du préjudice matériel ou moral causé par son licenciement.

Des dommages et intérêts peuvent également être alloués aux organisations syndicales qui justifient d'un préjudice causé par ce licenciement, compte tenu notamment de l'importance de l'entreprise en cause et du nombre de litiges de même nature survenus dans cette entreprise.

La Chambre sociale peut, en outre, condamner l'employeur au paiement d'une amende civile dont le montant ne peut être inférieur à , ni supérieur à .

Les salaires et accessoires dus en application du présent article sont payés selon la même périodicité que celle

prévue pour les salaires et accessoires des autres salariés de l'entreprise appartenant à la même catégorie.

3. - Dans les autres cas, les Chambres sociales peuvent prononcer indépendamment de toute condamnation à des dommages et intérêts, une amende civile dont le taux ne peut être supérieur à 1.000 F par jour de retard.

ARTICLE 20

Les juridictions d'appel disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués à la Chambre sociale.

IV. - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 21

Dans l'article 24 de l'ordonnance n° 45 280 du 22 février 1945, les mots :

« est punie d'une amende de 500 à 5.000 F et d'un emprisonnement de 6 jours à 1 an... »,

sont remplacés par les mots :

« est punie d'une amende de 1.000 à 5.000 F et d'un emprisonnement de 6 jours à 1 an... ».

Dans l'article 18 (alinéa 1^{er}) de la loi n° 46 730 du 16 avril 1946, les mots :

« sera puni d'une amende de 150 à 1.500 F et d'un emprisonnement de 6 jours à 1 an... »,

sont remplacés par les mots :

« sera puni d'une amende de 1.000 à 5.000 F et d'un emprisonnement de 6 jours à 1 an... ».

Le 2^e alinéa de l'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« en cas de récidive, les peines prévues à l'alinéa précédent sont doublées ».

ARTICLE 22

L'article du Code Général des Impôts est ainsi modifié..... (non déductibilité des dommages et intérêts prononcés par les Chambres sociales, de l'impôt sur les sociétés).

ARTICLE 23

Tous jugements, ordonnances, actes de procédure, extraits, copies, expéditions ou grosses auxquels donne lieu l'application de la présente loi sont dispensés de timbre et enregistrés gratis, à la condition de porter la mention du présent article.

ARTICLE 24

Lorsque le greffier d'un Tribunal de Grande Instance est tenu par un greffier titulaire de charge qui poursuit l'exercice de ses fonctions en qualité d'officier public dans les conditions et délais prévus par la loi n° 65 1002 du 30 novembre 1965 et par les décrets pris pour son application, le secrétariat de la Chambre sociale siégeant auprès de ce Tribunal, prévu à l'article 14, est assuré par le greffier titulaire de charge.

ARTICLE 25

(Date d'entrée en vigueur, sort des procédures en cours, application dans les départements d'Outre-Mer et les territoires d'Outre-Mer.)

IV

NOTE MINISTÉRIELLE DE PRÉSENTATION DE L'AVANT-PROJET DE LOI

I. - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Au cours des vingt-cinq dernières années, différents textes législatifs ont successivement organisé la représentation du personnel auprès de la direction et établi la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise. Après l'Ordonnance du 22 février 1945 instituant des Comités d'entreprise furent ainsi votées la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, puis la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les conflits qui naissent, d'une part du fonctionnement de ces institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et qui constituent une catégorie particulière de conflits intéressant les relations professionnelles, d'autre part de la mise en jeu des règles protégeant les délégués salariés chargés de fonctions représentatives dans l'entreprise, n'ont pas trouvé actuellement de solution juridictionnelle satisfaisante. Ces conflits sont d'un type particulier et leur solution devrait être confiée à des hommes connaissant bien la vie de l'entreprise, la vie syndicale, les relations professionnelles et les mécanismes psychologiques mis en cause par ceux-ci. C'est pourquoi il a été envisagé de confier la

connaissance de tels litiges à une magistrature sociale qui compléterait l'action des juridictions d'ores et déjà compétentes en matière de droit social.

Les syndicats, de leur côté, ont mis l'accent d'une part sur l'absence d'organismes juridictionnels ayant qualité pour connaître des litiges intéressant le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et d'autre part sur l'insuffisance de protection dont bénéficient les représentants du personnel, notamment du fait de la dispersion des instances qui peuvent être appelées à en connaître.

Si en effet, les litiges individuels entre employeurs et salariés sont, après tentative de conciliation jugés par les Conseils de Prud'hommes, les conflits intéressant plus particulièrement les représentants du personnel sont portés soit devant l'Inspecteur du Travail lequel relève sur le plan administratif du Ministre, sur le plan contentieux des Tribunaux Administratifs, soit par la voie de l'action en résolution judiciaire du contrat de travail ou de demandes tendant à faire reconnaître le caractère abusif d'un licenciement devant les Conseils de Prud'hommes ; ou, lorsque de tels Conseils n'existent pas, devant les Tribunaux d'instance. Enfin des sanctions pénales étant souvent prévues en matière d'infraction à la législation concernant les institutions représenta-

tives du personnel, en particulier en cas d'entrave au fonctionnement des Comités d'entreprise ou à l'exercice des fonctions de délégués du personnel, les juridictions pénales ordinaires peuvent également intervenir selon la nature de l'infraction (contravention ou délit).

Le précédent Gouvernement, pour sa part, notamment à l'occasion de la discussion de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises s'était engagé à créer une magistrature sociale. Le Président de la République avait fait allusion à plusieurs reprises, lors de la campagne pour les élections présidentielles, à ce projet et le Premier Ministre y a fait référence dans le discours prononcé le 16 septembre 1969 devant l'Assemblée Nationale lorsqu'il insistait sur « l'importance que le Gouvernement attache à la transformation des relations professionnelles ».

II. - BUT DU TEXTE PROPOSÉ

Une analyse approfondie des déficiences du système conduit à recommander l'établissement à l'intérieur de l'ordre judiciaire de juridictions spécialisées dont feraient partie des représentants des partenaires sociaux les plus intéressés par les affaires qu'elles devront traiter; et d'autre part, l'attribution, à ces juridictions, de pouvoirs nouveaux.

En permettant de régler par voie de conciliation ou de jugement les différends concernant la constitution et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise: Comités d'entreprise, Délégués du personnel, Sections syndicales, cette réforme doit atteindre plusieurs objectifs. En garantissant efficacement le respect des droits syndicaux, elle doit favoriser le renforcement nécessaire du syndicalisme et par là-même accroître sa capacité contractuelle en vue de meilleures relations professionnelles. En améliorant le règlement du contentieux juridique concernant ces matières, la réforme éliminera une cause importante de malaise et parfois d'exaspération dans les rapports sociaux.

On remarquera que cette réforme ne s'applique pas aux conflits collectifs de caractère économique. En réalité ils relèvent d'autres procédures telles que la conciliation et la médiation, qui pourront être examinées à l'occasion de travaux en cours sur la révision de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives.

III. - COMPÉTENCE

Les nouvelles juridictions sociales n'empièteront sur la compétence ni des Conseils de Prud'hommes, ni des Tribunaux Pénaux, ni des organes de conciliation ou de médiation, ni des juridictions de Sécurité Sociale.

Elles connaîtront:

1° Des conflits nés de la constitution ou du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise y compris des litiges relatifs au licenciement des salariés visés à l'article 22 modifié de l'Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 (cet article vise "le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du Comité d'entreprise ou d'un représentant syndical"). A l'article 16 modifié de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (cet article vise "le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction") et à l'article 8 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (cet article vise les délégués syndicaux représentant auprès du chef d'entreprise la section syndicale dans l'entreprise éventuellement constituée par chaque syndicat représentatif).

2° Des contestations pouvant résulter de l'application de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

C'est ainsi par exemple qu'en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement des Comités d'entreprise, les Chambres sociales auront à connaître des difficultés tenant à la mise en place du Comité (détermination des effectifs) ou à son maintien (à la suite d'opérations de fusion, de décentralisation ou d'absorption); elles auront également à connaître des problèmes relatifs à la représentativité des organisations syndicales appelées à présenter des listes, des conditions d'utilisation des locaux et du fonctionnement même du Comité (litiges sur le financement ou la gestion des œuvres sociales, nature des informations d'ordre économique données au Comité, respect par ses membres du secret professionnel).

En ce qui concerne les délégués du personnel, outre la connaissance de certains des problèmes évoqués ci-dessus, les Chambres sociales auront à connaître de questions relatives à l'exercice de leurs fonctions (nature des réclamations présentées, conditions de déplacement des délégués dans ou en dehors de l'entreprise) ou de problèmes relatifs à l'information du personnel (usage du droit d'affichage).

Une analyse des difficultés évoquées à l'occasion de la législation récente sur les délégués syndicaux montre que des problèmes de même nature peuvent se poser à leur propos. En outre des problèmes tels que la collecte des cotisations, l'affichage, la distribution des publications syndicales, les réunions mensuelles des adhérents des sections et, plus généralement, certaines questions liées à la définition de la mission des délégués syndicaux peuvent entraîner des difficultés donnant lieu éventuellement à un contentieux faute d'un règlement amiable.

Il reste que parmi les difficultés susceptibles de naître du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, celles relatives à la protection contre les licenciements des salariés protégés revêtent une importance particulière d'une part en raison du nombre de ces délégués, de la gravité des conséquences de tels licenciements et des complications qui proviennent de la dualité des actions juridictionnelle et administrative actuellement ouvertes en pareil cas.

Après la réforme proposée, la décision de l'Inspecteur du travail d'autoriser ou de refuser le licenciement d'un travailleur protégé, décision qui présente déjà le caractère d'une décision quasi juridictionnelle, ne sera plus susceptible de recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail ou de recours contentieux ultérieur devant les juridictions administratives. Les litiges consécutifs à ces décisions seront portés directement devant les Chambres sociales étant entendu que la décision de l'Inspecteur du Travail devra précéder toute action de l'employeur tendant à la reconnaissance de la validité d'un licenciement ou à la résiliation judiciaire du contrat de travail dont l'avant-projet de loi prévoit l'attribution à la nouvelle juridiction. Cette plénitude de juridiction devrait permettre de rendre la justice plus rapidement et s'accompagnera de la mise au point de règles de procédure simplifiées gratuites et plus efficaces que les règles ordinaires.

Enfin, lorsque la nouvelle organisation sera bien assise après une première phase de mise en place, de nouvelles compétences pourront lui être transférées, en matière sociale, si l'opportunité s'en fait sentir.

IV. - ORGANISATION

Les Chambres sociales, créées à l'intérieur des Tribunaux de Grande instance, pour connaître de ces compétences, seront juges en premier ressort. L'appel sera porté devant la Cour d'Appel. C'est donc aux Chambres sociales des Cours d'Appel et à la Chambre sociale de la Cour de Cassation qu'il appartiendra d'unifier la jurisprudence en

matière sociale puisque ces juridictions connaissent actuellement des appels contre les jugements rendus par les Conseils de Prud'hommes et les décisions rendues par les instances compétentes en matière de sécurité sociale ou par les Tribunaux paritaires des baux ruraux. Pour une bonne administration de la justice, cette solution a paru la plus simple et la plus efficace.

Ces Chambres sociales seront placées sous la présidence d'un magistrat du Tribunal, ayant reçu pour ce faire une formation complémentaire au cours de stages organisés par le Centre National d'Etudes Judiciaires.

Ce magistrat sera assisté selon le principe indiqué plus haut de deux assesseurs désignés par les salariés et deux assesseurs désignés par les employeurs. Cette désignation se fera suivant des modalités qui devront être précisées dans les textes d'application mais qui s'inspireront des considérations suivantes :

1° au début de chaque année judiciaire, il sera procédé au tirage au sort des assesseurs à partir de listes de candidats fournies par les organisations syndicales les plus représentatives,

2° ce tirage au sort sera effectué par les chefs de la Cour d'Appel pour les Tribunaux de Grande Instance inclus dans le ressort de chaque cour, les organisations syndicales les plus représentatives devant avoir fait parvenir leurs propositions dans des délais à déterminer.

3° un tirage au sort se fera d'une part pour les assesseurs employeurs, d'autre part pour les salariés à raison de deux collèges différents. Le premier collège sera celui des employés, ouvriers, etc., le second collège celui des Cadres et Agents de maîtrise. Ainsi sera prise en considération une demande fréquemment présentée par les organisations de cadres et d'agents de maîtrise qui estiment que les affaires intéressant ces derniers doivent être jugées par leurs pairs.

V. - POUVOIRS

Les Chambres sociales seront saisies suivant les conditions de droit commun par les parties intéressées, employeurs, travailleurs ou syndicats ayant un intérêt en cause.

Les Chambres sociales auront le pouvoir, **au civil**, soit de condamner au paiement de dommages et intérêts et d'amendes civiles, soit de prononcer des injonctions, assorties ou non d'astreintes, propres à faire cesser les violations des textes en cause, soit de recourir à un ensemble de ces deux catégories de sanctions.

En ce qui concerne le recours aux dommages et intérêts et amendes, les précisions suivantes sont à souligner :

Le taux de l'amende civile ne pourra être supérieur en règle générale à 1.000 F par jour de retard.

Dans le cas particulier de la protection des représentants du personnel contre les licenciements abusifs, il a été jugé nécessaire d'apporter des garanties supplémentaires importantes, en prévoyant la possibilité de dommages et intérêts et d'amendes plus élevées. Alors qu'en de tels cas les sanctions actuellement appliquées sont en effet notablement insuffisantes, le projet prévoit explicitement que la Chambre sociale pourra désormais condamner l'employeur.

1° Vis-à-vis du salarié :

- au paiement du salaire et accessoires jusqu'à la date de l'expiration des fonctions protégées de l'intéressé ou de son embauchage dans une autre entreprise si celui-ci est antérieur à cette date.
- au paiement de dommages et intérêts tenant compte du préjudice moral causé et des difficultés rencontrées pour trouver un autre emploi.

2° Vis-à-vis du syndicat :

Des dommages et intérêts pourront être également alloués aux organisations syndicales qui se seraient portées partie civile dans le litige étant entendu que les juges pourront dans l'estimation du dommage subi par le syndicat tenir compte de l'importance de l'entreprise en cause.

3° Vis-à-vis de l'Etat :

Au paiement d'une amende civile étant entendu que ladite amende ne sera pas déductible pour l'établissement de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux.

En ce qui concerne le recours à l'injonction, pour faire cesser le fait délictueux il y a lieu de préciser que les obligations ainsi imposées se résoudront elles-mêmes, en cas d'inexécution en dommages-intérêts conformément au principe posé par l'article 1142 du Code Civil.

Par ailleurs, la plénitude de juridictions des Tribunaux pénaux sera maintenue ; mais une partie spéciale du projet de loi prévoiera une aggravation des sanctions **pénales** et en particulier du taux des amendes en cas d'entrave au fonctionnement du Comité d'entreprise ou à l'exercice des fonctions des délégués du personnel ou des délégués syndicaux.

L'ensemble de ces sanctions, qu'elles soient pénales ou civiles, sera spécifiquement aggravé en cas de récidive et il est prévu que les condamnations à dommages et intérêts prononcées par les Chambres sociales ne seront pas déductibles de l'impôt sur les sociétés.



Par l'organisation d'une voie de règlement unique pratique et rapide des différends portant sur le droit syndical, par la création de sanctions efficaces à l'encontre des manquements aux règles qu'il édicte, ces dispositions conduiront au renforcement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et à une plus grande protection du personnel intéressé. Leur souplesse permettra à la jurisprudence de continuer à se développer comme elle l'a fait au cours des années précédentes ainsi que le mentionne le rapport de la Cour de Cassation présenté au Garde des Sceaux pour l'année judiciaire 1968-1969, rapport qui déclare notamment à propos des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise que la protection de "leurs droits s'est trouvée accrue de façon substantielle et remarquable".

Ainsi sera assuré dans les faits, le respect de la volonté du Gouvernement et du législateur qui ont voulu garantir la reconnaissance du fait syndical, pierre de touche d'une authentique concertation sociale.

V

QUELQUES OBSERVATIONS FORMULÉES PAR LA R.P.D.S. SUR L'AVANT-PROJET DE LOI

1. LA DÉCHÉANCE DE L'ACTE ADMINISTRATIF

La pièce maîtresse de l'avant-projet est l'article 17. Cet article déroge expressément à la séparation des fonctions judiciaires et administratives, il abroge le recours hiérarchique au Ministre du Travail contre la décision de l'Inspecteur du Travail relative au licenciement des représentants du personnel ainsi que le recours contentieux devant le tribunal administratif, il donne compétence exclusive aux tribunaux de grande instance (chambres sociales) pour "connaître" des décisions prises par l'inspecteur, c'est-à-dire pour en apprécier, non seulement la légalité mais aussi l'opportunité et pour annuler ou réformer librement ces décisions.

Ainsi est créée, à côté de la résolution judiciaire pour faute grave, une **ouverture nouvelle en validité de licenciement** contre une décision de refus de l'inspecteur du Travail même en l'absence de faute grave. Cette action nouvelle se trouve confirmée par les termes des articles 17, 2° alinéa ("action.. tendant soit au licenciement") et 19-2 et par la note de présentation ministérielle ("la décision de l'Inspecteur du Travail devra précéder toute action de l'employeur tendant à la reconnaissance de la validité du licenciement ou à la résiliation judiciaire...").

Cette action en validité de licenciement n'a aucun sens dans le système de l'autorisation administrative. Elle détruit tout l'édifice protecteur bâti par le législateur à la Libération, puis renforcé par le décret du 7 janvier 1959 et fondé sur l'autorité de la décision administrative.

Elle réduit à néant la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle les juges du fond doivent se borner à constater l'irrégularité tirée du défaut d'autorisation administrative sans avoir à rechercher si les griefs de l'employeur sont bien fondés :

(Cass. soc. 21.2.1952, 2 esp. Bull. p. 105 n° 151 et p. 106 n° 152.

Cass. soc. 4.8.1952, Bull. p. 500 n° 695

Cass. soc. 29.4.1953, Bull. p. 232 n° 316

Cass. soc. 19.5.1953, Bull. p. 300 n° 410

Cass. soc. 25.6.1953, Bull. p. 360 n° 497).

Désormais l'employeur pourra toujours contester le bien-fondé du refus d'autorisation administrative de licenciement, d'abord devant le Tribunal de Grande Instance puis, le cas échéant, devant la Cour d'appel et la Cour de cassation. En l'absence de toute faute grave, il lui suffira, par exemple, d'invoquer les nécessités de la réorganisation de l'entreprise, dont il est seul juge, pour obtenir l'annulation de la décision de l'Inspecteur du Travail.

Les réintégrations de délégués s'en trouveront encore bien plus difficiles à obtenir.

2. LA SUPRÉMATIE DU DROIT CIVIL

Les articles 15 et 17 de l'avant-projet consacrent officiellement la résolution judiciaire du contrat de travail du délégué, rejetant ainsi les critiques apportées à l'utilisation de l'article 1184 du Code civil.

L'avant-projet n'écarte à aucun moment l'application de l'article 1142 du Code civil même lorsqu'il prévoit, dans son article 19-1, que les Chambres sociales peuvent prononcer les mesures propres à faire cesser les violations des dispositions légales. La note de présentation confirme que le recours à l'injonction aboutira automatiquement à des dommages-intérêts.

3. L'ÉLOIGNEMENT DE LA JUSTICE

Tout le contentieux de la régularité des opérations électorales (nombre de collègues, secret du vote, règles du scrutin, représentativité, etc.) est retiré au juge d'instance, proche des entreprises, pour être transféré au Tribunal de Grande Instance. Pour chacune de ces contestations, il faudra donc convoquer toutes les parties au chef-lieu du département.

4. L'EMPIÈTEMENT SUR LE DROIT PRUD'HOMAL

Tous les litiges individuels opposant un représentant du personnel à son employeur, soit à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit en raison de son licenciement, sont retirés à la compétence de la juridiction prud'homale pour être réservés aux Chambres sociales. Le délégué syndical visé à l'article 69 du décret du 22 décembre 1958, ne pourra pas assister ou représenter l'élu du personnel devant le Tribunal de Grande Instance ou devant la Cour d'appel statuant en appel des décisions des Chambres sociales. Celles-ci, selon la note de présentation ministérielle seront saisies dans les conditions de droit commun. Elles statueront donc selon les règles de procédure de droit commun : avoué obligatoire, expertises coûteuses, etc.

5. L'INFLUENCE DU PATRONAT

L'empiètement sur la compétence des Conseils de Prud'hommes s'accompagne de l'abandon du principe de l'élection des juges, en vigueur pour les conseillers prud'hommes. Plusieurs précédents font craindre que le décret d'application n'attribue à l'organisation syndicale la moins représentative autant d'assesseurs salariés qu'à la plus représentative. Cette injustice, jointe au tirage au sort des assesseurs et à la création (annoncée par la note de présentation) d'un collège cadres renforcera l'influence des deux assesseurs patrons, lesquels peuvent espérer obtenir plus facilement la 3^e voix nécessaire pour s'assurer la majorité dans les Chambres sociales.

VI

L'OPINION DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES SUR L'AVANT-PROJET DE LOI RELATIF AUX CHAMBRES SOCIALES

LETTRE DE LA C.G.T. A M. FONTANET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION

Confédération Générale du Travail

Paris, le 22 avril 1970.

Monsieur le Ministre,

Vous nous avez remis pour avis un avant-projet de loi relatif à l'institution de chambres sociales auprès des tribunaux de grande instance.

Nous élevons une vive protestation contre ce projet auquel nous nous opposons d'une manière catégorique.

Le principe posé par l'article 1^{er} constitue une atteinte directe aux Conseils de Prud'hommes. En créant une nouvelle juridiction, vous ôtez à ces derniers la connaissance des litiges individuels opposant les représentants du personnel et les représentants syndicaux à leur employeur à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou de leur licenciement.

C'est un empiètement considérable sur les attributions de la juridiction prud'homale. Après la suppression des élections aux conseils d'administration des Caisses de Sécurité sociale, le gouvernement transférerait ainsi une partie des compétences d'une juridiction élue où la C.G.T. a la place qui correspond à sa représentativité, à une nouvelle juridiction non élue à dominante patronale.

L'article 3 de votre avant-projet prévoit en effet une désignation des assesseurs par la voie d'un tirage au sort sur des listes fournies, non pas strictement par des organisations syndicales, mais par des organisations dites professionnelles. C'est le gouvernement qui se réserve le droit de déterminer la liste de ces organisations dites professionnelles et le nombre de leurs candidats, ce qui ouvre la porte à l'arbitraire le plus absolu. En outre, votre note de présentation précise que vous vous proposez de créer un collège cadres soumis au même arbitraire et incompatible avec la protection du droit syndical collectif.

De telles dispositions aboutiraient essentiellement à enlever à l'organisation syndicale la plus représentative, la C.G.T., le nombre de sièges qui lui revient et à permettre au patronat de s'assurer dans les chambres sociales la majorité requise par l'article 116 du Code de procédure civile, afin d'y absoudre ses propres violations du droit syndical. De même, l'article 4, qui interdit aux deux assesseurs salariés de faire partie de la même organisation, favorise le patronat.

Le transfert de compétence opéré par l'article 1^{er} au détriment des Conseils de prud'hommes annonce d'autres empiètements. La note de présentation ne cache pas, en effet, que d'autres transferts sont envisagés. Du même coup, votre avant-projet fait craindre que le projet de réorganisation des Conseils de prud'hommes, en cours d'élaboration, ne tente à nouveau de supprimer les élections des conseillers prud'hommes. Dans ces conditions, la création des chambres sociales conduit à traiter les salariés en citoyens de seconde zone privés du droit de vote que possèdent à juste titre les électeurs des tribunaux de commerce, du régime maladie des commerçants et artisans, etc.

Toutes les autres dispositions de l'avant-projet aboutiraient au même résultat en faveur du patronat et au détriment des organisations syndicales. C'est ainsi que les articles 9 et 6 interdisent aux militants syndicaux les plus compétents en la matière (conseillers prud'hommes, membres des commissions de 1^{re} instance de Sécurité sociale et permanents syndicaux) d'être assesseurs dans les chambres sociales. L'article 18 retire aux organisations syndicales le droit si ancien de demander des dommages-intérêts devant les tribunaux répressifs. L'article 19-2 (3^e alinéa) retire aux syndicats le droit d'intervention dans l'intérêt collectif de la profession (loi de 1884) et exige un préjudice direct dans l'entreprise elle-même. L'article 1^{er} implique l'utilisation de la procédure de droit commun, comme le confirme la note de présentation (§ V), ce qui oblige les salariés à recourir aux offices d'un avocat et d'un avoué, sans pouvoir se faire assister par un militant syndical comme en matière prud'homale, à payer les frais de droit commun (expertises, etc.).

Favorable au patronat, lente et coûteuse, la nouvelle juridiction serait aussi plus éloignée des justiciables. En particulier, l'article 15 retire au juge d'instance l'important contentieux de la régularité des opérations électorales (ne lui laissant que celui de l'électorat et de l'éligibilité), ce qui nécessitera la convocation de toutes les parties au chef-lieu du département.

Quant au motif invoqué pour justifier la création des chambres sociales (améliorer la protection des délégués et l'exercice du droit syndical), il se traduit en réalité par un grave recul des garanties acquises il y a vingt-cinq ans.

Non seulement les articles 15 et 17 consacrent officiellement la résolution judiciaire contestée par la doctrine ; non seulement l'article 19 implique que les obligations de réintégrer se résoudront, comme le confirme votre note de présentation, en simples dommages-intérêts, par application de l'article 1142 du Code civil, tout aussi contesté ; mais encore vous créez en faveur du patronat une action nouvelle l'action en reconnaissance de validité du licenciement quand celui-ci est refusé par l'inspecteur du travail.

Dérogeant d'une manière extraordinaire à la loi de séparation des pouvoirs, l'article 17, confirmé par les articles 15 et 19, sape à la base, en effet, le pilier sur lequel repose la protection des délégués : l'autorité de l'acte administratif sur les tribunaux judiciaires. En raison de cette autorité, les juges du fond doivent, en cas de refus d'autorisation de l'inspecteur du travail se borner à constater l'irrégularité du licenciement et la non-rupture du contrat de travail. Par contre, l'article 17 permet aux patrons de contester à trois reprises le bien-fondé de la décision de l'inspecteur, en 1^{re} instance, en appel et en cassation et de tenter trois fois de la faire annuler, sans même avoir besoin d'invoquer une faute grave du délégué.

Grâce à la conjugaison de la domination patronale dans les chambres sociales, de la généralisation des conversions des injonctions en dommages-intérêts et de la transformation de la demande d'autorisation de l'inspecteur du travail

en formalité de routine, la porte serait ouverte au licenciement à volonté des militants syndicaux. Les luttes des travailleurs en faveur de la réintégration de leurs délégués, basées sur l'illégalité du licenciement, deviendraient ainsi plus difficiles.

Loin de permettre la réintégration des délégués, la création des chambres sociales rendrait régulière une répression antisyndicale aujourd'hui illégale. Or, le problème de la réintégration des délégués est le problème principal de la protection des représentants du personnel. Tant qu'il n'est pas résolu, cette protection n'est pas effective.

Dans ces conditions, la C.G.T. ne saurait ni l'accepter, ni la cautionner.

Si le gouvernement veut prouver que ses intentions sont pures à l'égard des syndicats, il dispose d'un moyen bien simple pour renforcer la protection des délégués et l'exercice du droit syndical : il lui suffit de renforcer les pouvoirs des Conseils de Prud'hommes, comme notre organisation ne cesse de le réclamer.

En conséquence, Monsieur le Ministre, nous vous demandons :

1° De ne pas déposer votre projet de loi instituant des chambres sociales auprès des tribunaux de grande instance ;

2° De déposer un projet de loi portant extension de la juridiction prud'homale et élargissement des attributions des Conseils de Prud'hommes. Un tel projet pourrait comprendre :

— la création systématique de Conseils de Prud'hommes au moins dans chaque chef-lieu d'arrondissement ;

— la compétence des Conseils de Prud'hommes pour les salariés de toutes les branches et la création effective des sections des professions diverses ;

— l'extension de la compétence des Conseils de Prud'hommes à tous les litiges entre organisations syndicales

et employeurs sur les conditions d'application du droit syndical ;

— le droit d'ordonner la réintégration effective des délégués illégalement licenciés avec dérogation expresse aux articles 1142 et 1184 du Code civil ;

— une réforme des conditions d'élection des conseillers prud'hommes de façon à faire inscrire tous les salariés sur les listes électorales et à permettre le vote de tous les salariés un jour ouvrable dans l'entreprise, avec possibilité de vote par correspondance ;

— l'élection de chambres d'appel prud'homales et d'un conseil supérieur de la prud'homie statuant en cassation ;

— la gratuité, l'accélération et la simplification de la procédure ;

— l'interdiction du licenciement des conseillers prud'hommes et la participation financière de l'Etat à leur formation.

Un tel projet devrait aussi prévoir (ce que ne fait pas votre avant-projet sur les chambres sociales) des sanctions pénales suffisamment lourdes contre les employeurs délinquants pour être dissuasives, y compris des peines obligatoires de prison ferme avec la suppression du bénéfice des circonstances atténuantes et le refus de toutes aides et commandes publiques aux entreprises qui ne respectent pas les lois sur les représentations du personnel et le droit syndical.

Nous vous demandons, Monsieur le Ministre, de vous entretenir en détail de nos critiques et de nos propositions.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre considération distinguée.

Pour le Bureau Confédéral :
Léon MAUVAIS,
Secrétaire de la C.G.T.

LETTRE DE LA C.F.D.T. A M. FONTANET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.T.C.)

Paris, le 21 avril 1970.

Monsieur le Ministre,

Vous nous avez remis un avant-projet de loi relatif à l'institution de chambres sociales auprès des tribunaux de grande instance.

Nous l'avons étudié avec d'autant plus d'attention que les militants et les délégués de notre organisation syndicale ont été et continuent d'être particulièrement visés par la répression antisyndicale.

Lors des discussions qui ont eu lieu à Grenelle, à la fin du mois de mai 1968, notre organisation a réclamé avec insistance que la loi organise une protection efficace de tous les travailleurs — et pas seulement des délégués mandatés — en matière de droit syndical.

Pour la C.F.D.T., cette protection doit permettre à toutes les libertés collectives reconnues aux travailleurs par les textes sur le droit syndical, le droit de grève, les délégués du personnel et les comités d'entreprise, de s'exercer pleinement et librement dans l'entreprise.

Cette protection ne doit pas permettre seulement de lutter contre les licenciements illégalement ou abusivement prononcés par l'employeur, mais encore de tenir en échec toutes les sanctions qui frappent les travailleurs et leurs représentants dans l'exercice du droit syndical, notamment en matière de salaire et d'avantages sociaux, de mutation, de promotion et d'avancement.

C'est le sens que la C.F.D.T. donne à sa revendication pour l'institution d'une véritable immunité syndicale.

Lors du vote de la loi sur l'exercice du droit syndical

dans les entreprises, M. Schumann s'est opposé à la discussion de telles dispositions, en assurant que ce problème serait réglé par l'institution de cours sociales.

L'examen de l'avant-projet de loi nous oblige à constater que ce but n'est pas atteint. Dans ces conditions, nous ne pouvons que manifester un désaccord très profond avec vos propositions.

Notre critique porte, en particulier, sur les points suivants :

1° Parmi les problèmes les plus importants qui se posent à nos syndicats figure celui de la réintégration des militants illégalement licenciés. Au cours de ces dernières années, tout un mouvement s'est développé au sein des tribunaux et des juristes visant à affirmer le droit des délégués à leur réintégration et à en assurer l'exécution pratique.

Successivement, la Chambre criminelle, puis la Chambre mixte de la Cour de cassation ont tiré les conséquences de ce droit à la réintégration sur le plan des sanctions pénales et de l'aptitude du délégué à être réélu dans ses fonctions. Les juges de référés de Montpellier et de Paris ont rendu des ordonnances prescrivant la réintégration des délégués dans leur emploi. La doctrine a commenté de façon très favorable ces différentes décisions.

Notre déception est donc grande de constater que l'avant-projet de loi ne souffle mot du droit des délégués à cette réintégration. Une information de presse note bien que vous avez indiqué à Mlle Roy, journaliste du « Monde », que les Chambres sociales pourront l'ordonner. Mais il s'agirait d'une simple possibilité et non d'un droit appartenant aux délégués eux-mêmes.

Ce n'est pas parce que l'exécution d'une telle décision pourrait se heurter dans quelques cas à une opposition déterminée de certains patrons qu'un tel droit ne devrait pas être consacré par la loi.

Nous demandons donc que ce droit à la réintégration soit explicitement reconnu.

Quant aux difficultés d'exécution pratique (que l'on rencontre dans bien d'autres branches du droit), elles devraient être surmontées par des sanctions qui soient vraiment dissuasives.

Ce n'est pas le cas dans l'avant-projet.

L'augmentation des amendes pénales est très limitée ; aucune peine de prison ferme n'est prévue, même en cas de récidive. Le juge conserve d'ailleurs la possibilité de prononcer des amendes d'un taux inférieur à celui fixé par la loi, par le jeu des circonstances atténuantes. Le montant de l'amende civile est laissé à la discrétion du juge. Quant au paiement du salaire dû au délégué, il est limité à la durée de son mandat, alors que le licenciement conserve un caractère irrégulier une fois celui-ci expiré.

C'est parce que les législations étrangères ont distingué, d'une part, entre le droit à la réintégration et les difficultés d'exécution, et ont institué d'autre part, de lourdes sanctions de caractère forfaitaire (comme la loi belge), que ce problème a été réglé de façon efficace, de l'opinion même des syndicats intéressés.

Dans l'avant-projet de loi, au contraire, la réparation pécuniaire apparaît comme la sanction normale d'un licenciement irrégulier auquel les tribunaux recourent donc habituellement, comme ils le font aujourd'hui. L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi est très clair sur ce point : il vise à rassurer les patrons.

2° Sur un certain nombre d'autres points essentiels, l'avant-projet de loi constitue un véritable retour en arrière par rapport à la situation actuelle.

En remplaçant le recours hiérarchique par une action en validité de licenciement offerte au patronat (art. 17, 15 et 19), l'avant-projet détruit la protection des représentants du personnel que le législateur de la Libération a fait reposer sur l'autorité de l'acte administratif sur les tribunaux judiciaires. Au lieu de se borner à constater l'irrégularité d'un licenciement de délégué refusé par l'inspecteur du travail les tribunaux judiciaires devront, à la demande de l'employeur, apprécier l'opportunité de la décision administrative et pourront l'annuler en première instance, en appel et en cassation. Grâce à ce bouleversement des règles de séparation des fonctions judiciaires et administratives, l'avant-projet favorise la répression antisyndicale. Il suffira, par exemple, à un employeur d'invoquer les nécessités de la réorganisation de son entreprise, dont la Cour de cassation déclare qu'il est le seul juge, pour faire annuler le refus de l'inspecteur et se débarrasser du délégué.

En outre, alors que le décret du 7 janvier 1959 s'abstenait prudemment de prendre parti sur l'utilisation des articles 1142 et 1184 du code civil, très contestée par la doctrine, l'avant-projet de loi opte ouvertement pour l'interprétation la plus favorable aux employeurs. Il consacre officiellement, dans ses articles 15 et 17, la résolution judiciaire de l'article 1184. Il n'écarte à aucun moment l'application de l'article 1142 remplaçant l'obligation de maintenir l'emploi par une allocation de dommages-intérêts. Alors qu'elle demeure silencieuse sur l'obligation de réintégrer, votre note de présentation affirme au contraire que les injonctions prononcées en vertu de l'article 19-1 se résoudront en dommages-intérêts.

3° L'avant-projet de loi s'en prend à des prérogatives essentielles des organisations syndicales tel que le droit d'agir en justice dans l'intérêt collectif de la profession qui, selon la jurisprudence, est lésé du seul fait de la violation de la loi. D'une part, il s'efforce de décourager

l'action des syndicats devant les juridictions répressives en leur supprimant le droit de demander des dommages-intérêts, d'autre part, il subordonne leur intervention devant les Chambres sociales à la justification d'un préjudice personnel et direct dans l'entreprise même.

Cette atteinte aux droits syndicaux est particulièrement grave parce que c'est sur action du syndicat — notamment sur action du syndicat devant les juridictions répressives — qu'ont été rendus la plupart des grands arrêts s'efforçant de faire respecter le libre exercice des fonctions de délégué du personnel et le fonctionnement régulier du comité d'entreprise.

Par ailleurs, l'avant-projet — en écartant la procédure prud'homale — supprime aux représentants syndicaux le droit de défendre les salariés devant la nouvelle juridiction.

Il interdit aux militants syndicaux compétents (conseillers prud'hommes, membres des commissions de 1^{re} instance de Sécurité sociale et permanents syndicaux) d'être assesseurs dans les Chambres sociales.

Enfin, le tirage au sort entre les organisations jugées représentatives par le gouvernement et la création de collèges catégoriels incompatibles avec la protection de droits collectifs, organisent la division des syndicats et donnent la possibilité aux patrons de s'assurer en fait la majorité dans les Chambres sociales.

4° En créant des Chambres sociales, l'avant-projet retire aux conseils de prud'hommes le droit de statuer sur les litiges individuels opposant un représentant du personnel ou un représentant syndical à son employeur à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de son licenciement (art. 15).

Confirmant la tendance antidémocratique déjà constatée, notamment dans les ordonnances de 1967 sur la Sécurité sociale, l'avant-projet remplace une juridiction élue par des assesseurs désignés. Il nous semble substituer à la procédure prud'homale, la procédure de droit commun devant le tribunal de grande instance, plus onéreuse et plus compliquée.

Certes, l'interview donnée au « Monde », le 14 avril 1970, parle de procédure rapide, peu coûteuse, proche du référé. Mais aucune disposition de l'avant-projet de loi ne contient de disposition concrète en ce sens.

Le président du tribunal de grande instance ne se voit pas confirmé dans ses fonctions de juge de référé en matière sociale.

En outre, l'important contentieux de la régularité des élections est retiré au juge d'instance, particulièrement habilité en la matière et proche de l'entreprise, ce qui obligera à convoquer toutes les parties au chef-lieu du département.

Au total, la création de cette juridiction nouvelle n'apporte aux travailleurs aucun progrès réel dans la protection du droit syndical. Nous avons même de graves raisons de craindre qu'elle n'aboutisse finalement à donner au patronat une nouvelle arme de combat contre la classe ouvrière.

En conséquence, Monsieur le Ministre, nous rejetons formellement cet avant-projet et nous vous demandons de nous recevoir pour vous en exposer les raisons plus en détail.

Un tel projet, en raison même de l'importance de son contenu, doit faire l'objet d'une large discussion. C'est la raison pour laquelle nous vous demandons de constituer, en vue de son examen, un groupe de travail analogue à celui qui avait été créé pour l'étude de la loi sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises, et qui vient de l'être pour l'étude de la révision de la loi sur les conventions collectives.

Nous attachons beaucoup d'importance à cette dernière proposition.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à notre considération distinguée.

E. DESCAMPS.

Liste des personnalités présentes au colloque

ALFANDARI, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques d'Orléans.
 BEAUVIALA (Mme), Assistante à l'Institut des Sciences Sociales du Travail de Sceaux.
 BLANC-JOUVAN, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 BODEVIN, Conseiller référendaire à la Cour de cassation, représentant M. TOUFFAIT, Procureur général à la Cour de cassation et M. Jean LAROQUE, Président de la Chambre Sociale de la Cour de cassation.
 BOIS, Directeur régional du Travail et de la Main-d'Œuvre de Paris, représentant le Ministère du Travail.
 BONNECHERE (Mlle), Assistante à l'Institut des Sciences Sociales du Travail de Sceaux.
 BOUIS, Conseiller juridique au C.C.A.S. de l'E.D.F.-G.D.F.
 BRIS (Mme), Avocat à la Cour de Paris.
 BRUNET, Président de Chambre à la Cour d'Appel de Paris.
 CAMERLYNCK, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 CARRERA (Mme), Avocat à la Cour de Paris.
 CATALA-FRANJOU (Mme), Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 CHAMPENOIS, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Dijon.
 CHOUCROY, Avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.
 DACHEWSKI-PERRIN (Mme), Avocat à la Cour de Paris.
 DAVID, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 DESMARESCAUX, Conseiller au Tribunal Administratif de Paris, représentant M. LANDRON, Président du Tribunal Administratif.
 DOREL, Assistant au Centre d'Education Ouvrière de Lyon.
 DUFOUR (Mme), du Service Juridique de la C.G.T.
 DUNES, Rédacteur en Chef du "Recueil Dalloz".
 FAURE, Secrétaire de la Fédération C.G.T. du Papier Carton.
 FIEVET, Représentant M. LAZE, Conseil Juridique de l'Union Départementale C.G.T.-Force Ouvrière de la région parisienne.
 GAUDILLIERE, du Service Juridique de la C.F.D.T.
 GAUTIER, Avocat à la Cour de Paris.
 GUILLEMOT, Avocat à la Cour de Paris.
 GOUVAULT, représentant la C.G.T.-F.O.
 GUINARD, Avocat à la Cour de Paris.
 HORDEN, Assistant à l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence.
 IMERGLIK, Avocat à la Cour de Paris.
 JACEK (Mme), du Service Juridique de la C.G.T.
 JOINET, Secrétaire du Syndicat de la Magistrature.
 KUHNMUNCH, Secrétaire du Syndicat de la Magistrature.
 LACROIX, Président de l'Association des Journalistes de l'Information Sociale.
 LANQUETIN (Mme), Assistante à l'Institut du Travail de Strasbourg.
 LEDERMAN, Avocat à la Cour de Paris.
 LEMERCIER, Président de Chambre à la Cour d'Appel de Paris.
 LESUEUR, Avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.
 LOMET, du Service de presse de la C.G.T.
 LYON-CAEN, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 MAZARD, Conseiller à la Chambre criminelle de la Cour de cassation, représentant M. ROLLAND, Président de la Chambre criminelle.
 MEYERS, Professeur à l'Université de Californie (U.S.A.).
 MURCIER, Représentant la C.F.D.T.
 NAUDÉ, du Service Juridique de la C.F.D.T.
 NICOLAS, Avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.
 PELISSIER, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Lyon.
 POTDEVIN, du Service Juridique de la C.G.T.
 RETAIL-KOPP (Mme), Avocat à la Cour de Paris.
 RIBETTES-TILLHET (Mme), Maître-Assistant à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.
 SAINT-JOURS, Assistant à l'Institut des Sciences Sociales de Paris.
 SARAMITO, représentant la C.G.T.
 SAVATIER Jean, Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Poitiers.
 SINAY (Mme), Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Economiques de Strasbourg.
 VASSOGNE, premier Vice-Président du Tribunal de Grande Instance de Paris.
 VERDIER, Doyen de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Nanterre.
 WEIL P.E., Avocat à la Cour de Paris.
 WEYL (Mme), Avocat à la Cour de Paris.
 ZANETTI, Assistant à la Sorbonne.
 ZAVARO, Avocat à la Cour de Paris.

ainsi que 9 journalistes et l'équipe rédactionnelle de la "Revue Pratique de Droit Social".

BIBLIOGRAPHIE

" Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise "

par Maurice COHEN, Paris 1964, 680 pages. Préface de M. G.-H. CAMERLYNCK. (Prix : 44 F.)

- 1^o partie : Origines et caractères généraux des deux institutions.
- 2^o partie : L'élection des représentants du personnel.
- 3^o partie : L'exercice des fonctions des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise.
- 4^o partie : La protection des représentants du personnel contre les licenciements.

" Le statut des représentants du personnel après la loi du 18 juin 1966 "

par Maurice COHEN, Paris 1967. Supplément à l'ouvrage précédent. 230 pages. (Prix : 25 F.)

- 1^o partie : Mise à jour page par page du "Statut des délégués..."
- 2^o partie : La loi du 18 juin 1966. (Origines et caractères ; le statut des représentants syndicaux au C.E. ; l'information économique du Comité ; l'obligation de discrétion ; les nouvelles attributions sociales).
- 3^o partie : Textes mis à jour.

" Le bilan social de l'année 1968 "

ouvrage collectif, préface de H. KRASUCKI, Secrétaire de la C.G.T., Paris 1969, 580 pages. (Prix : 30 F.)

- Chapitre I : L'économie française en 1968.
- Chapitre II : Grenelle ou la grande négociation interprofessionnelle.
- Chapitre III : Les négociations professionnelles.
- Chapitre IV : Examen détaillé des avantages obtenus (salaires ; durée du travail, droit syndical ; garantie de l'emploi ; formation professionnelle ; garantie de ressources ; jeunes ; femmes ; mensualisation ; congés payés, etc.).
- Chapitre V : Conséquences de la grève sur les effectifs des syndicats.
- Chapitre VI : Textes des principaux accords collectifs et textes officiels.

COMMANDES A "LA VIE OUVRIÈRE", 33, RUE BOURET, PARIS-19^e
C.C.P. PARIS 21070-18

" Comités d'entreprise et délégués du personnel "

n^o spécial 268-269 de la R.P.D.S., 48 pages, août-septembre 1967, prix 10 F, C.C.P. Paris 47-80-27.



Imprimerie Robin & Mareuge
7, Cité de Gânes - Paris-20^e