

DU DROIT DE NEGOCIATION A LA CAPITULATION DU DROIT

par Simone BALLET

Docteur en Droit, Professeur de Sciences Economiques

PLAN

I. — HISTORIQUE DU DROIT DE NEGOCIATION :
SOIXANTE ANS DE CONVENTIONS COLLECTIVES :
PROGRES ET DISCRIMINATION, PUIS RESTRICTIONS.

- A) Avant 1919 : existence de fait.
- B) La loi du 25 mars 1919 : reconnaissance juridique.
- C) La loi du 24 juin 1936 : réunification de la C.G.T. : consécration du partenaire syndical.
- D) La loi du 23 décembre 1946 : un climat de coopération.
- E) La loi du 11 février 1950 : résultat d'un compromis.
- F) La réforme de la loi du 13 juillet 1971 : ambiguïté et unanimité.
- G) La loi du 19 janvier 1978 : restrictions au « droit de négociation ».

II. — LES TENTATIVES DE RESTRICTION DU « DROIT DE NEGOCIATION » PAR LES PRATIQUES PATRONALES :

- A) Signature de conventions collectives ou d'accords avec des organisations « non représentatives ».
 - 1) Convocation de la C.F.T. dans la branche de la chimie : arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 8 novembre 1975.
 - 2) Convocation, puis non convocation de la C.F.T. dans la branche des industries du bois : jugement

du tribunal administratif de Paris du 12 février 1975.

B) Signature de conventions collectives ou d'accords séparés avec des organisations minoritaires.

1) Le cas de l'avenant à la convention collective nationale de la coiffure relatif à la fixation des salaires (31 juillet 1978).

2) Généralisation par voie législative de l'accord de mensualisation des 10 et 14 décembre 1977.

C) La capitulation du droit.

1) Les méthodes utilisées :

— première affaire : introduction d'une « clause ultimatum »

— seconde affaire : après l'ultimatum, la contre-bande.

2) Réfutation de la légitimité juridique des pratiques patronales :

a) En contradiction avec l'esprit et le texte de la constitution.

b) En contradiction avec l'esprit européen.

c) En contradiction avec « l'ordre public social ».

d) En contradiction avec la législation sur les conventions collectives.

CONCLUSION.

INTRODUCTION

L'idée force de la « nouvelle société », et plus généralement de la politique sociale menée par le gouvernement au cours des années 1970, était de substituer la négociation à la lutte des classes. C'était nier, non seulement la réalité historique, mais encore le sens même du mot négociation. Qu'elles soient syndicales, commerciales ou militaires, les négociations n'évitent pas, ne remplacent pas un rapport de forces ; elles en dépendent, le constatent, l'enregistrent. Qu'ils soient syndicalistes et employeurs, dirigeants d'entreprises concurrentes ou chefs d'Etat, les négociateurs s'assoient à la table de négociation pour confronter leurs points de vue — différents — et élaborer un compromis qui, selon le rapport des forces, donnera plus ou moins satisfaction à telle ou telle partie. Ces négociations peuvent intervenir à la suite d'un long conflit. Elles peuvent aussi être préventives, c'est-à-dire engagées avant qu'un rapport de forces ne se transforme en épreuve de force. Ainsi en est-il des négociations sociales.

L'histoire du mouvement ouvrier n'est que celle de l'évolution permanente d'un rapport de forces entre les salariés et le patronat. Cette évolution peut être progressive ou, au contraire, enregistrer des sautes brusques. Comme un baromètre. Parce que, justement comme pour un baromètre, elle est le résultat d'une pression, d'une double pression : pression des salariés ; pression des employeurs. Pressions qui sont plus ou moins fortes selon la conjoncture économique et politique, nationale et internationale.

Depuis le jour où un compagnon a « touché un mot » de son salaire à son patron-artisan jusqu'à Grenelle, où les représentants de millions de travailleurs en grève se sont assis en face des représentants du patronat et du gouvernement, la négociation a toujours été l'un des aspects du rapport de forces salarié-employeur. L'accession de ce mot au rang de vedette est pourtant relativement récent.

Que ce soit par un manager, un producteur ou un imprésario, une vedette est toujours lancée au moment opportun. Aussi n'est-ce pas par hasard que le gouvernement a braqué le projecteur sur le mot « négociations » à la fin des années 70. Le mouvement ouvrier venait de montrer sa puissance en mai et juin 1968. Le développement économique, le plein emploi rendaient le patronat plus sensible à la pression accrue. Il fallait donc prévenir le retour d'une épreuve de forces qui se présentait sous de mauvais auspices. D'où le choix du gouvernement de braquer le projecteur sur un personnage, la négociation, qui occupait déjà le devant de la scène. Avec l'arrière-pensée de le confiner dans des rôles mineurs pour gagner du temps.

Les temps ont changé. La crise économique, le chômage rendent le patronat moins sensible à la pression des salariés. La négociation devient un personnage encombrant. Le rapport des forces ne permet pas au patronat et au gouvernement de baisser le rideau. Ceux-ci se contentent de réduire l'éclairage et surtout de chercher des acteurs accommodants pour tenir le rôle de négociateurs.

DIRECTEUR : Gérard Gaumé,
Secrétaire de la Confédération Générale du Travail

REDACTEUR EN CHEF : Francis Saramito
Licencié en Droit, Diplômé de l'Ecole Libre des Sciences Politiques
(1948-1978) Maurice Boitel, Avocat à la Cour de Paris†

SECRETARE DE REDACTION : Jean-Claude Wartel

COMITE DE REDACTION :

A. LE SUEUR, Avocat honoraire au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation ;
N. ALVAREZ, Docteur en Droit ; Michèle BONNECHERE, Maître-Assistant à
l'Université de Paris-I ; Paul BOUAZIZ, Avocat à la Cour de Paris ; Robert
BOUIS, Secrétaire de la Commission Juridique de l'U.G.I.C.T. ; R. BOUROT,
Licencié en Droit, Service Juridique de l'Union Générale des Fédérations de
Fonctionnaires ; R. BRONDY, Avocat à la Cour de Paris ; M. COHEN, Docteur
en Droit ; A. DOMINIQUE, Avocat à la Cour ; H. DUCROS, Avocat à la Cour ;
R. FOL, Conseiller Prud'homme ; J. GUILLEMOT, Avocat à la Cour ; Marie
JACEK, Licenciée en Droit ; J. LABOURDETTE, Secrétaire de la Fédération des
Métaux ; Marc HENRY, Avocat à la Cour ; Yves-Henri NEDELEC, Avocat à la Cour
de Paris ; M. MOITHY, Avocat au Barreau de Lille ; M. PIQUEMAL, Professeur
à la Faculté de Droit de Dijon ; Marc RICHEVAUX, Magistrat ; Liliane STE-
PHAN, Secrétaire de la Commission Confédérale du Secteur Social ; J. SCHLIS-
SINGER, Avocat à la Cour ; M. VERDON, Secrétaire de la Fédération Nationale
des Industries Chimiques ; J. VEYSSIERE, Avocat au Barreau de Grenoble.

LE NUMERO : 18 F

ABONNEMENT ANNUEL :

France Métropolitaine	} 190 F (160 F pour les adh- rents à la C.G.T.)
Départements d'Outre-Mer ..	
Territoires d'Outre-Mer	
Etranger	220 F

213, rue Lafayette, 75480 PARIS Cédex 10

Tél. : 200-33-31 — Chèque Postal : Droit Ouvrier, Paris 11.779.43

Préciser sur le chèque postal " abonnement au Droit Ouvrier "

C'est ce que confirment la loi de 1978 et l'attitude patronale en matière de négociation. L'ultime acte du scénario patronat-gouvernement étant de faire jouer le rôle de « négociateur raisonnable » non

I. — HISTORIQUE DU DROIT DE NEGOCIATION : SOIXANTE ANS DE CONVENTIONS COLLECTIVES PROGRES ET DISCRIMINATION, PUIS RESTRICTIONS.

Il existe un lien étroit entre le développement du mouvement ouvrier et celui des conventions collectives.

A) AVANT 1919 : EXISTENCE DE FAIT.

Si les conventions collectives, dans leur forme actuelle, sont une des institutions du droit du travail moderne, leur origine est ancienne.

En l'absence de tout cadre législatif, des contrats collectifs apparaissent au moment de la révolution, après le décret du 27 mars 1791 qui interdit les corporations. De nombreuses manifestations ouvrières se déroulent et de véritables accords collectifs sont signés, comme celui de la Commune de Paris avec les tailleurs de pierre (1). Mais la bourgeoisie réagit et la loi Le Chapelier, le 17 juin 1791, interdit, au nom d'une liberté formelle, en fait unilatérale, aux ouvriers de se coaliser, de discuter collectivement de leurs conditions de travail.

Pendant près d'un siècle, les travailleurs restent, en droit, sous cette interdiction de coalition.

Ce n'est qu'avec les lois de 1864 sur la liberté de coalition et de 1884 sur les syndicats que les travailleurs obtiennent le droit de se grouper pour discuter avec les chefs d'entreprises. Des conventions collectives sont signées dans les mines, le livre, le textile, le bâtiment, les transports.

Mais les règlements d'atelier, imposés unilatéralement par les employeurs, demeurent la règle.

B) LA LOI DU 25 MARS 1919 : RECONNAISSANCE JURIDIQUE.

A partir de 1917, le mouvement syndical se réorganise et les conventions collectives se multiplient. Leur développement aboutit à une intervention du législateur qui, en 1919, reconnaît enfin aux conventions collectives une existence juridique : la C.G.T. compte alors plus de deux millions d'adhérents.

Dans les années 1922 et suivantes, période de division et de difficultés du mouvement syndical, le développement des conventions collectives est très ralenti. M. P. Laroque peut affirmer : « *Faiblesse relative des effectifs, pluralité syndicale, ce sont autant d'obstacles au développement des conventions collectives de travail en France.* »

C) LA LOI DU 24 JUIN 1936 : REUNIFICATION DE LA C.G.T. : CONSECRATION DU PARTENAIRE SYNDICAL.

Cette loi marque une étape décisive dans l'évolution du droit des conventions collectives, car elle apporte des innovations importantes.

1) Tout d'abord, elle modifie la procédure de négociation qui n'est plus laissée à la seule discrétion des parties en cause. Une commission mixte réunit les représentants des groupes intéressés, soit à la demande de l'un d'eux, soit à l'initiative du ministre du travail. Mais seules peuvent accéder à

par des figurants sans crédits, mais par un véritable acteur du mouvement ouvrier. L'avenir dira si cet acteur se laissera séduire, se laissera « recentrer ».

la commission mixte les organisations syndicales les plus représentatives : cette disposition, adoptée après un long débat parlementaire, consacre le rôle des syndicats dans la vie professionnelle. Ce fait a pour résultat d'exclure de la négociation non seulement les simples groupements de faits, mais aussi les organisations syndicales qui ne justifient pas de leur représentativité.

2) Ensuite, la loi institue une procédure d'extension, par arrêté du ministre du travail, rendant obligatoire l'application des dispositions des conventions collectives, pour tous les employeurs et salariés dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention.

Cette mesure présente un intérêt considérable, car elle permet de contraindre les employeurs qui refusent de se lier par une convention.

Dès 1936, 2.336 conventions sont conclues, et, dans les six premiers mois de 1937, 2.252 sont signées. Cet essor coïncide, sur le plan syndical, avec la réunification des deux confédérations, la C.G.T. et la C.G.T.U. Une nouvelle fois, on peut vérifier à cette occasion le lien étroit entre l'utilisation du procédé des conventions collectives et l'existence de fortes centrales syndicales. Utilisation favorisée par l'avènement d'un gouvernement de Front Populaire.

En 1939, les conventions collectives sont suspendues, et elles disparaissent sous le régime de Vichy, en même temps que la liberté syndicale.

D) LA LOI DU 23 DECEMBRE 1946 : UN CLIMAT DE COOPERATION.

Dans l'histoire des conventions collectives, cette loi occupe une place à part : il faut la replacer dans la situation économique, sociale et politique de l'immédiat après-guerre. Le tripartisme constitue une sorte de compromis établi sur la base du Programme National de la Résistance. Sur le plan social, ce compromis ne peut être que provisoire entre un patronat qui, affaibli par son attitude pendant l'occupation, a dû faire des concessions, mais reconstitue sa puissance, et un mouvement ouvrier qui, renforcé par sa participation à la résistance, a modéré ses revendications dans le cadre de la reconstruction, mais entend bien pousser plus loin ses avantages. Le Parti Socialiste ayant refusé la constitution d'un gouvernement de gauche (socialo-communiste) et imposé la participation du M.R.P., ce gouvernement de coalition ne peut opter ni pour les thèses syndicales, ni pour les thèses patronales. Afin de maintenir un équilibre précaire, le gouvernement « gèle » la situation sociale en maintenant une politique de contrôle des prix et des salaires. De même, la liberté contractuelle est-elle remplacée par l'agrément des autorités publiques. Quant au contenu des conventions collectives, il est fixé par la loi elle-même, qui exclut notamment la fixation des salaires.

La C.G.T., alors unifiée, qui exerce une forte influence sur le gouvernement par l'intermédiaire de ses anciens dirigeants devenus ministres (Marcel Paul et Ambroise Croizat) et, plus généralement des ministres communistes et socialistes, accepte cette restriction comme un compromis provisoire.

Quatre mois après le vote de la loi du 23 décembre 1946, l'éviction des ministres communistes se traduit par un déplacement vers la droite du centre de gravité gouvernemental. Le mouvement syndical est affaibli par la scission de F.O. La classe ouvrière doit faire front à l'offensive du patronat qui tente de revenir sur les avantages qu'il avait dû concéder. Ces conflits font craquer le cadre d'une loi conçue pendant une période de coopération gouvernement-syndicats.

E) LA LOI DU 11 FEVRIER 1950 : RESULTAT D'UN COMPROMIS.

Cette loi est issue d'un débat au Parlement autour de deux projets de loi.

Le caractère autoritaire du projet de loi gouvernemental était très développé, notamment par sa volonté de réglementer le droit de grève et d'instituer un arbitrage obligatoire avec des arbitres représentant le gouvernement.

Le projet de la C.G.T., par contre, donnait à la Commission supérieure des conventions collectives un rôle de décision important, rejetait l'arbitrage et réclamait plus de précision dans les critères établis pour la reconnaissance des organisations syndicales les plus représentatives.

Finalement, la loi de 1950 constitue un compromis. Elle peut être caractérisée comme marquant un retour à la libre négociation des conditions de travail, y compris du montant des salaires ; mais le législateur a conservé de la loi de 1936 la procédure d'extension, faisant ainsi place à deux types de conventions collectives :

- la convention ordinaire, libre contrat entre groupements, et
- la convention susceptible d'être étendue.

De plus, le législateur a fait place aux simples accords d'établissements.

1) En ce qui concerne les conventions ordinaires, une anomalie fut relevée aussitôt par la doctrine et par les syndicats représentatifs, notamment la C.G.T. En effet, l'article 31 e dispose : « *Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.* »

Il suffira ainsi qu'une organisation patronale traite avec une organisation non représentative pour imposer sa loi aux travailleurs de toute une profession.

2) En ce qui concerne les conventions collectives susceptibles d'extension, l'exigence de la représentativité des organisations syndicales est requise, mais elle pose, quant à son application pratique, un problème auquel la loi de 1950 ne fait aucune allusion : c'est celui de l'étendue exacte de la participation de ces organisations pour que l'extension soit ultérieurement possible. Ainsi, est-il nécessaire que toutes les organisations syndicales les plus

représentatives participent non seulement à l'élaboration, mais aussi à la conclusion de l'accord, en y apposant leur signature ? La jurisprudence administrative inclinait vers l'affirmative. Sous le régime de la loi du 24 juin 1936, le Conseil d'Etat (2) avait jugé qu'en l'absence de la participation de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, le ministre ne pouvait valablement procéder à l'extension. Il l'admettra à nouveau sous le régime de la loi de 1950 dans un arrêt du 4 mars 1960 (2 bis) à la suite d'une requête de la C.G.T., concernant l'extension d'une convention collective des industries chimiques.

Une telle interprétation semble en effet conforme à l'esprit de la législation sur l'extension des conventions collectives qui, par l'exigence de la représentativité des organisations parties à ces conventions, vise à assurer à l'accord signé une assise syndicale suffisante, pour que l'extension ultérieure puisse s'effectuer sans difficulté.

Une ordonnance du 27 septembre 1967 est venue modifier la loi du 11 février 1950 en stipulant qu'une convention collective non signée par l'ensemble des organisations syndicales représentatives pouvait néanmoins être étendue si la Commission supérieure des C.C. émettait un avis sans opposition. C'était affirmer que l'extension reste possible même si la totalité des organisations syndicales représentatives n'a pas signé cette convention, mais une sorte de veto est conféré aux syndicats représentatifs au plan national interprofessionnel.

F) LA REFORME DE LA LOI DU 13 JUILLET 1971 : AMBIGUITE ET UNANIMITE.

Il s'agit d'une véritable « loi négociée », comme l'observe G. Adam (3). Elle a été examinée par un comité ad hoc, un constat des prises de position respectives a été transmis à la Commission supérieure des conventions collectives, qui l'a adopté : le texte a alors seulement été soumis au Conseil économique et social avant d'être voté sans opposition par le Parlement.

1) Cette loi élimine les syndicats de travailleurs non représentatifs de la conclusion des conventions collectives ordinaires. Sur ce point, le gouvernement accordait satisfaction aux grandes centrales syndicales nationales. Mais cette réforme se borne à écarter de la négociation des syndicats irresponsables ; elle ne modifie pas la portée de la convention collective ordinaire qui n'est pas la charte de toute la profession et ne s'applique qu'aux employeurs signataires personnellement ou adhérents des organisations signataires. A la limite, la participation d'un seul syndicat représentatif de travailleurs est suffisante (4).

2) En ce qui concerne les conventions collectives susceptibles d'extension, la loi de 1971 :

● Amointrir les pouvoirs du ministre : pour les conventions collectives nationales, régionales ou locales, il doit provoquer la réunion de la commission mixte, quant au moins deux organisations syndicales considérées comme les plus représentatives lui en font la demande (5).

(2) C.E. 23 juillet 1943. G.P. 1943-II.149.

(2 bis) C.E. 4 mars 1960. Droit Social 1960, p. 349. Conclusions Nicolay, et 2 mars 1962. Droit Social 1962, p. 346. Conclusions Nicolay. Droit Ouvrier 1962, p. 235.

(3) « La négociation collective en France, éléments de diagnostic », Droit Social, décembre 1978.

(4) M. Despax : « Conventions collectives », in Traité de Droit du Travail (Cammerynck), Dalloz 1966.

(5) Il peut aussi, à la demande de l'une de ces organisations ou de sa propre initiative, provoquer la réunion d'une Commission mixte (aujourd'hui art. L. 133-7 du Code du Travail).

(1) Cité par J. Aimot : « Les conventions collectives de travail », Le Droit Ouvrier, février 1955, p. 45.

● **Accroît les obligations des partenaires sociaux :** la représentation des organisations syndicales convoquées est obligatoire à la commission mixte. Mais si une convention collective a bien été négociée dans les conditions prévues, elle peut être étendue même si elle n'a pas été signée par la totalité des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs. Toutefois, cette extension est subordonnée à une condition : **l'avis motivé favorable** de la Commission supérieure des conventions collectives doit avoir été émis **sans opposition** (6).

Si cette loi est votée à l'unanimité, elle le doit moins à ses propositions qu'à ses silences, qui préservent toutes les ambiguïtés. Ebranlé par le choc de 1968, affaibli par le départ du Général de Gaulle, le gouvernement cherche un certain répit : parallèlement à la **relance** de la politique de concertation et au projet de « nouvelle société », il écarte nommément les syndicats non représentatifs de la négociation des conventions collectives. Mais la recherche d'un répit avec l'opposition ne doit pas porter atteinte à la cohésion de la majorité, dont certains éléments n'ont pas renoncé à imposer la reconnaissance de la C.F.T.

D'où, le silence de la loi : **elle étudie le problème de la définition de la représentativité**, qui suscite tant de conflits entre les syndicats et d'autres organisations lors de la négociation ou de la conclusion des conventions collectives de travail.

Une partie des députés vote donc pour le texte de la loi, l'autre pour ses silences.

G) LA LOI DU 19 JANVIER 1978 : RESTRICTIONS AU « DROIT DE NEGOCIATION ».

Si le gouvernement avait donné partiellement satisfaction aux organisations syndicales représentatives pour la réforme de 1971, il revient en arrière avec la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation et la procédure conventionnelle (7).

En effet, cette loi restreint le « droit de négociation » des organisations syndicales représentatives à deux points de vue :

1) Dans son article 5 (8), **elle supprime le droit de veto** à l'extension des conventions collectives qui leur était accordé depuis 1967. Or, la C.G.T. et souvent la C.F.D.T. ont été conduites depuis 1973 à user fréquemment de leur droit de veto pour éviter l'extension d'accords néfastes aux intérêts des travailleurs. Le texte de cette loi est destiné à permettre que des accords, signés avec des organisations minoritaires, soient étendus à des branches

ou à des régions contre la volonté des grandes centrales représentatives.

Les travaux préparatoires :

— Lors de la discussion devant l'Assemblée Nationale, le 19 décembre 1977 (9), Marcel Rigoud, député communiste, montre que cette disposition s'attaque directement aux droits des organisations syndicales. Deux amendements pour supprimer cet article sont proposés, l'un par les groupes socialiste et radical de gauche, l'autre par le groupe communiste. Mais ils ne sont pas adoptés.

— Devant le Sénat, le rapporteur formule un certain nombre d'observations : le mécanisme du droit de veto, ou plutôt de l'absence d'opposition expressément formulée au sein de la commission supérieure des conventions collectives a été voulu et réaffirmé par le législateur. Introduit dans l'Ordonnance de 1967, il est précisé par la loi de 1971 dont les travaux préparatoires témoignent que tant le Conseil économique et social que le gouvernement et les assemblées de l'époque y étaient fort attachés. Lors de la discussion, Gérard Ehlers, sénateur communiste affirme que ce texte constitue **une atteinte grave à un certain acquis dans le droit du travail**, une attaque du gouvernement contre les grandes centrales syndicales ouvrières.

2) **Elle généralise un accord interprofessionnel sur la mensualisation signé par des organisations minoritaires.**

Il s'agit ici d'une **innovation juridique** ayant pour effet d'entériner un accord conclu les 3 et 7 décembre 1977 avec F.O., la C.F.T.C. et la C.G.C. ; la C.G.T. et la C.F.D.T. ayant refusé de signer cet accord insuffisant et contenant même des dispositions dangereuses (10).

On peut s'interroger sur cette technique inhabituelle pour une telle généralisation (11). En effet, la consécration par voie législative d'accords paritaires n'est pas une chose nouvelle, mais jusqu'ici cette consécration s'opérait par transposition directe dans le code du travail des différentes clauses de ces accords, éventuellement adaptées pour remédier aux imperfections juridiques inévitables des textes issus de négociations collectives. Ainsi, l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation professionnelle continue a été transposé dans le droit du travail par la loi du 16 juillet 1971 ; une procédure analogue a été suivie pour l'accord du 16 février 1969 sur la sécurité de l'emploi et son avenant du 21 novembre 1974.

Mais cette fois, le gouvernement entend donner valeur législative à un accord annexé comme tel à la loi : **c'est une innovation législative** qu'il a déli-

n° 46759 du 8 février 1978 ; et Gazette du Palais : 1978 : législation, p. 133 à 135.

(8) Article 5 : l'article L. 133-12 du Code du Travail est complété par les dispositions suivantes : « A la demande de deux membres de la section spécialisée prévue à l'article L. 136-3, l'un représentant les salariés, l'autre représentant les employeurs, le ministre du travail peut passer outre à une ou plusieurs oppositions formulées en application du premier alinéa du présent article, lorsqu'un vote favorable à l'extension est émis à la majorité des deux tiers des voix des membres présents de ladite section et visés aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 136-1.

(9) J.O. du 20 décembre 1977.

(10) Comme la contre-visite médicale en cas d'absence pour maladie.

(11) Rapport du 15 décembre 1977 devant l'Assemblée Nationale de M. Brocard.

bérement voulue pour consacrer un accord contractuel conclu entre le C.N.P.F. et seulement trois organisations syndicales minoritaires. Le domaine conventionnel est l'affaire des organisations syndicales, non celle du Parlement. Juridiquement, ce procédé aboutit à priver les membres du Parlement du droit d'amendement.

L'ensemble du projet est néanmoins adopté par le Parlement. Soixante et un députés communistes à l'Assemblée Nationale ont alors saisi le Conseil Constitutionnel du texte de cette loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Le Conseil Constitutionnel, créé en 1958, contrôle en effet la constitutionnalité des lois et oblige ainsi le Parlement à respecter les attributions que la constitution lui a accordées. Mais de nombreux auteurs émettent des réserves sur la composition et l'efficacité de cette institution (12).

Dans sa séance du 18 janvier 1978 (13), le Conseil constitutionnel décide que sont conformes à la constitution les dispositions relatives à la mensualisation et à la procédure conventionnelle. Certains auteurs estiment pourtant, qu'en l'occurrence, cette loi a empiété sur le pouvoir réglementaire car, en principe, les accords ne peuvent être étendus que par voie d'arrêté. En droit, cette innovation juridique est contestable, car c'est la première fois qu'en matière de droit du travail on demande au Parlement d'approuver un texte à l'élaboration duquel il n'a pas participé et qu'il est invité à « entériner ». Cette formule aboutit à priver le Parlement de son pouvoir normateur en matière de droit du travail. En fait, elle aboutit à légaliser des dispositions contestables signées par des organisations minoritaires contre la volonté des syndicats représentatifs majoritaires. N'y a-t-il pas ainsi remise en cause des principes constitutionnels ? Si la décision du Conseil Constitutionnel fait autorité, elle est loin de faire l'unanimité : on peut vaincre sans convaincre.

II. — LES TENTATIVES DE RESTRICTION DU « DROIT DE NEGOCIATION » PAR LES PRATIQUES PATRONALES.

Un facteur décisif de **blocage** de la négociation collective est souvent celui de la représentativité des organisations syndicales, notion introduite en France depuis 1936 pour remédier aux inconvénients du pluralisme syndical. La représentativité s'apprécie ici à l'échelon national ou régional de la branche et ses critères sont énumérés par l'article L. 133-2, mais ce texte, avec sa conception pluraliste de la représentativité, est loin d'avoir réglé tous les problèmes. La complexité du cadre d'appréciation de la représentativité présente un danger en permettant au patronat d'introduire des représentants d'organisations plus « compréhensives ». Ainsi, la reconnaissance sur le plan national de la représentativité de la C.S.L. (ex-C.F.T.) se heurterait à une opposition syndicale telle que le gouvernement n'a pas pris le risque de l'affronter. Cette reconnaissance pourrait, en revanche, être imposée

Alors que la loi de 1971, malgré — et grâce à — ses ambiguïtés, marquait un désir de détente provisoire — tactique — avec le mouvement ouvrier, la loi de 1978 accentue les tensions. Les fins de non-recevoir opposées aux amendements de l'opposition ne sont peut-être pas étrangères au fait que les discussions se soient déroulées en plein débat pré-électoral.

Pour la C.G.T. et la C.F.D.T., il s'agit d'une mesure très grave **qui remet en cause la politique contractuelle**. Certains observateurs se demandent si le gouvernement n'a pas hypothéqué le principe même de la politique contractuelle. Il s'agit là d'une offensive tactique du patronat et du gouvernement exploitant une conjonction défavorable au mouvement ouvrier (chômage...). Certains faits montrent, en revanche, qu'ils possèdent une stratégie de rechange, une autre politique sociale à plus long terme.

La tendance à la reconnaissance officielle de la C.S.L. (ex-C.F.T.) semble en régression. Ses excès — le meurtre de Reims notamment — font de cet interlocuteur commode un partenaire gênant. La signature de nombreux accords récents apporte la preuve que la C.F.T.C., F.O. et la C.G.C. peuvent constituer des interlocuteurs, sinon tout à fait aussi commodes, du moins infiniment moins encombrants. Mais ce palliatif — précieux — n'est que provisoire : la politique contractuelle perdrait rapidement toute crédibilité à n'être jouée que par des interprètes par trop minoritaires et trop connus pour leur rôle de simples faire-valoir. L'étroitesse de la victoire électorale de la majorité et l'approfondissement de la crise impliquent que le gouvernement élargisse sa base sociale. Pour cela, il doit — comme cela se pratique déjà dans plusieurs pays européens — confier un rôle à l'une des deux principales composantes du mouvement ouvrier, le courant social-démocrate, ce dernier étant partagé entre la tentation de jouer tout de suite un rôle officiel et la crainte de se compromettre dans un rôle de complaisance.

au niveau de certaines branches professionnelles ou entreprises, en raison d'un rapport particulièrement défavorable aux syndicats. Mais ce « forcing » semble être relégué au second plan par le patronat dont la tactique est en cours d'évolution :

— **Dans un premier temps**, le patronat essaie de signer des accords avec des organisations non reconnues représentatives au plan national, dont les syndicats contestent la nature syndicale, ainsi en est-il de la C.S.L. (ex-C.F.T.).

— **Dans un deuxième temps**, le recours à la C.S.L. apparaissant plus difficile, le patronat va favoriser les syndicats les plus coopératifs avec lesquels il parvient plus facilement à un consensus et va signer avec ces organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, mais minoritaires dans les branches, **des accords séparés**.

(6) Lors des travaux du comité ad hoc, toutes les organisations syndicales, y compris F.O., étaient d'accord sur la nécessité de l'unanimité. Or, F.O. a approuvé la loi qui a supprimé la nécessité du droit de veto. Surprenant retournement de position ! Moins surprenant si l'on précise que le comité ad hoc siégeait en 1970, en pleine montée de l'unité ouvrière que F.O. ne pouvait pas ne pas suivre — de loin et à son corps défendant — alors que la loi date de janvier 1978, cinq mois après que les amis politiques de F.O. eurent pris leurs distances avec cette unité.

(7) J.O. du 20 janvier 1978. Circulaire d'application du 27 juin 1978 ; J.O. du 1^{er} juillet 1978 et Droit Ouvrier août 1978, p. 304 et suivantes. Cl. Desset : « La loi du 18 janvier 1978 sur la mensualisation », R.P.D.S. n° 395, mars 1978, p. 75 et suivantes ; La Vie Ouvrière n° 1.748 du 1^{er} mars 1978, p. 52 et suivantes ; Semaine Juridique

(12) Notamment M. Duverger : « Eléments de droit public », P.U.F., Collection Thèmes.

(13) J.O. du 19 janvier 1978.

A) SIGNATURE DE CONVENTIONS COLLECTIVES OU D'ACCORDS AVEC DES ORGANISATIONS « NON-REPRESENTATIVES ».

Le débat sur la représentativité syndicale est permanent, notamment lors de la négociation ou de la conclusion des conventions collectives de travail. « Concrètement, c'est dans la mesure même où, à l'évidence, C.G.T. et C.F.D.T. sont incontestablement les deux organisations les plus représentatives mais aussi les plus contestataires, que le débat revêt cette ampleur » (14). Toutes les pratiques patronales ont un but précis : susciter l'apparition ou le développement de partenaires plus « compréhensifs » que les deux grandes confédérations. Ainsi, de nombreux problèmes sont parvenus récemment dans la représentation syndicale au sein des branches d'activité de la chimie et du bois.

— **Les aspects juridiques du débat :** Depuis la loi de 1971, la condition légale de représentativité des organisations signataires a été étendue à toutes les conventions collectives : en effet, l'engagement qui découle de l'accord, même non étendu, et qui va engager l'ensemble d'une collectivité professionnelle, ne doit être pris que par une organisation présentant des garanties de représentativité.

Pour être susceptible d'extension, une convention collective doit avoir été négociée et conclue au sein d'une Commission mixte paritaire composée de représentants des syndicats. C'est à la demande d'une organisation syndicale nationale d'employeurs ou de travailleurs intéressée, ou de sa propre initiative que le ministre provoque la réunion d'une commission mixte. Depuis la loi de 1971, art. L. 133-8 du code du travail, le ministre est tenu de convoquer cette commission lorsqu'au moins deux organisations en font la demande. Une commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cependant, l'extension reste possible même si la totalité des organisations syndicales représentatives n'a pas signé la convention.

L'arrêté ministériel d'extension peut, en tant qu'acte administratif, faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir à l'occasion duquel le juge administratif est souvent amené à contrôler la représentativité des organisations signataires : **celle-ci conditionne en effet la validité de la procédure d'extension.**

Par ailleurs, une **difficulté sérieuse** se présente si la participation d'une organisation à une négociation est discutée par un syndicat pour **défaut de représentativité** : quelle est la juridiction qui doit être saisie pour trancher ce différend ? Il n'y a pas, en France, de tribunal des relations collectives de travail, et la loi de 1971 est restée muette sur ce point. Son rapporteur avait proposé que : « *Le litige soit soumis au juge d'instance comme en matière de contentieux d'élections de délégués du personnel ou de désignation de délégués syndicaux* » (15).

Cette solution aurait l'avantage d'unifier, sur le terrain de la compétence, le contentieux de la représentativité syndicale dans l'entreprise, en ren-

dant un seul magistrat compétent, le juge d'instance.

Mais elle a été critiquée par la doctrine qui estime « *qu'en l'absence de toute précision dans le texte de la loi, il y a lieu, s'agissant d'un litige portant sur la validité d'une convention collective, de saisir le juge de droit commun, à savoir le tribunal de grande instance* » (16).

En effet, si la compétence du tribunal d'instance est admise pour les litiges concernant la désignation des délégués syndicaux, c'est parce que la loi du 27 décembre 1968 en a disposé ainsi.

Par contre, les conflits soulevés à l'occasion de la représentativité des participants à une négociation collective, en l'absence de tout texte exprès, doivent être portés devant la **juridiction de droit commun.**

Les critères de la représentativité syndicale étant déterminés par l'article L. 133-2 du code du travail, les tribunaux ont dû procéder à une interprétation parfois embarrassée des dispositions législatives lors des différents litiges portés devant eux.

— **La situation de fait :** les arrêts rendus par le Conseil d'Etat ou la Cour de Cassation à l'occasion des négociations de branche sont peu nombreux, alors que la jurisprudence concernant la représentativité syndicale est très fournie. En effet, si les grandes centrales syndicales ne contestent guère la régularité des désignations aux négociations, elles accordent, en revanche, une grande attention à ce que les fédérations affiliées à des organisations non représentatives ne soient pas conviées à ces discussions. Les exemples de cette attitude, qui vise généralement les confédérations dites « indépendantes », ne manquent pas.

Ainsi, de très nombreux litiges sont nés du fait de la convocation d'organisations affiliées à la C.S.L. (ex-C.F.T.) dans les commissions mixtes : les autres organisations refusent alors de siéger à ses côtés.

La représentativité doit être appréciée dans le cadre de la branche d'activité où la convention collective aura vocation à s'appliquer. Ainsi, la C.S.L. (ex-C.F.T.) — bien que non représentative au plan national et interprofessionnel — peut-elle être convoquée pour participer à des commissions mixtes dans certaines branches professionnelles. Deux affaires attestent de la vigueur de cette polémique.

1) CONVOCATION DE LA C.F.T. DANS LA BRANCHE DE LA CHIMIE : ARRET DE LA COUR D'APPEL DE PARIS DU 8 NOVEMBRE 1975.

Les faits : par décision du Ministre, la C.F.T. avait été convoquée à la réunion de la commission mixte nationale des industries chimiques qui devait se tenir le 13 septembre 1972. Cette convocation qui se référait expressément à la loi de 1950 modifiée, valait reconnaissance du caractère représentatif de la C.F.T. pour la branche des industries chimiques, ce qui souleva les protestations des confédérations reconnues. Au cours d'une réunion, **elles annoncèrent leur refus de siéger avec la C.F.T.** et demandèrent aux représentants des organisations patronales de tenir des réunions séparées. Les syndicats représentatifs choisirent cette attitude plutôt que

(16) M. Despax : « La réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi du 13 juillet 1971 », Droit Social 1971, p. 530 à 543.

l'utilisation de moyens juridiques : refusant ainsi de valoriser une organisation en siégeant à ses côtés. Ces réactions produisirent les effets escomptés : en effet, quelque temps après, ils reçurent l'assurance des responsables du ministère que la C.F.T. ne serait plus convoquée aux réunions des commissions mixtes.

Le 24 septembre 1973, les syndicats représentatifs (17) et l'Union des industries chimiques signèrent un accord sur la réduction de la durée du travail. La C.F.T., estimant que celui-ci avait été pris en dehors des dispositions de l'article L. 133-2 du code du travail, demanda en justice son annulation.

Solutions jurisprudentielles : le Tribunal de grande instance de Paris, par jugement du 17 avril 1974, déboute la C.F.T. de sa demande en nullité, considérant qu'elle ne remplissait pas les conditions de représentativité exigées pour participer à la négociation de cet accord et que celui-ci avait été valablement passé en son absence.

La fédération C.F.T. fit appel, soutenant que le tribunal aurait commis une erreur d'interprétation en ne voulant admettre comme étant « les plus représentatives » que les seules organisations syndicales nommément désignées par les arrêtés des 8 avril 1948 et 31 mars 1966, car l'article L. 132-1 du code du travail admet comme telles non seulement les organisations « les plus représentatives au plan national », mais également celles « *qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application professionnel ou territorial de la convention collective* ». En vertu de ce texte, elle prétendait prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision de cette convention, dès lors qu'elle avait fait preuve de sa représentativité. Cette preuve résulterait selon elle, d'une convocation que lui a adressée, le 24 août 1972, le ministre, à venir siéger à la commission mixte nationale chargée de modifier la convention collective.

La Cour d'Appel de Paris, le 8-11-1975, (17 bis) déboute la Fédération française des syndicats indépendants des industries chimiques et connexes C.F.T. de son appel et confirme le jugement déferé. Elle considère que le fait, pour le ministre, d'avoir convoqué la fédération C.G.T. à la commission chargée de réviser la convention des industries chimiques, ne saurait, à lui seul, tenir lieu de preuve de sa représentativité.

L'affaire en est restée là et, désormais, la C.S.L. n'est plus convoquée aux négociations dans la branche des industries chimiques : elle n'est d'ailleurs pratiquement plus représentée dans les entreprises.

2) CONVOCATION, PUIS NON-CONVOCATION DE LA C.F.T. DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES DU BOIS : JUGEMENT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS DU 12 FEVRIER 1975.

Les faits : dans une lettre adressée le 1^{er} février 1973 (18) au secrétaire général de la C.F.T., le Premier ministre donnait une liste des branches pro-

fessionnelles où des organisations C.F.T. étaient invitées à participer à des commissions mixtes. Ces convocations suscitérent de vives réactions de la part des organisations syndicales, qui refusèrent de siéger aux côtés de la C.F.T. : c'est ce qui eut lieu à la commission mixte des industries du bois. Comme dans le conflit précédemment évoqué, cette tactique se révéla efficace, puisqu'elle a amené l'administration à renoncer à convoquer désormais la C.F.T. aux réunions de la commission mixte, afin de permettre la poursuite des négociations.

Mais la C.F.T. forma un recours contre la décision refusant de la convoquer, soutenant qu'ayant été reconnue représentative, elle avait droit à être convoquée et droit au maintien de cette situation juridique.

Le ministre soutenait au contraire qu'il lui appartenait d'apprécier la représentativité des organisations syndicales au moment de chaque convocation de la commission mixte, et qu'il n'avait fait qu'user de son pouvoir d'appréciation en cessant de convoquer la C.F.T.

Solution jurisprudentielle : par sa décision du 12 février 1975, le tribunal administratif de Paris semble condamner l'attitude de demi-mesure du gouvernement : en effet, le ministre ne soutenait pas qu'un changement s'était produit depuis la dernière convocation de la C.F.T. à la commission mixte (19). Le seul fait nouveau était l'attitude des organisations syndicales refusant de siéger aux côtés de la C.F.T. Or, « *les incidents provoqués par la présence d'une organisation non acceptée par les autres groupements représentatifs ne sont pas de nature à motiver légalement la décision du ministre du travail de ne plus convoquer celle-ci aux réunions d'une commission mixte.* »

Dans cette espèce, la position adoptée tant par l'administration que par les organisations syndicales, contestant la représentativité de la C.F.T., n'a pas permis que soit tranchée la question de fond de la représentativité de la C.F.T. dans les industries du bâtiment, des travaux publics, du bois et connexes (20).

Et, avec M. Savatier (2), on peut regretter **l'absence d'une procédure organisée de reconnaissance et de contestation de la représentativité syndicale.**

On peut juger de l'irresponsabilité du ministre qui met les organisations syndicales en danger de tomber sous le coup de dispositions pénales — qu'il sait d'ailleurs n'être pas appliquées — et prend le risque d'aboutir à des arrêtés d'extension qui pourront être attaqués devant le Conseil d'Etat.

Les termes de la lettre du Premier ministre ne permettent pas d'exclure l'hypothèse d'une position d'expectative de sa part, et peut-être de divergences au sein du gouvernement en ce qui concerne la représentativité de la C.F.T. Certes, il ne convoque pas cette organisation, mais n'assimile pas cette non-convocation à un refus de représentativité de sa part. Il laisse, en somme, la porte entrouverte à la C.F.T. S'il ne la convoque plus, c'est à cause

(14) G. Adam : « La négociation collective en France : éléments de diagnostic », Droit Social, décembre 1978.

(15) Rapport de M. Marcenat au nom de la Commission des Affaires Culturelles de l'Assemblée Nationale (n° 1704, p. 27).

(17) C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C et C.G.C. (17 bis, Droit Ouvrier 1976, p. 30).

(18) Droit Social, juillet-août 1973.

(19) Par exemple un recul dans les élections professionnelles. Voir le jugement du Droit Ouvrier 1976, p. 272.

(20) La C.G.T. n'a pas poursuivi l'action sur le plan juridique (elle n'a pas fait appel) mais a intensifié sa

campagne d'explications. A la suite de cette campagne, la C.S.L. a disparu des entreprises de la branche du bois et, par conséquent, le problème de sa représentativité ne se pose plus.

(21) Note sous jugement du tribunal administratif de Paris, 12 février 1976, Droit Social, février 1976, p. 38 et suivantes.

d' « incidents » antérieurs provoqués par les syndicats, ce qui revient pratiquement à inciter le tribunal administratif à imposer la convocation pour faire échec à ces « incidents » qui troublent l'ordre. Le Premier ministre précise, en outre, que la C.F.T. n'est pas représentative « pour l'instant » mais que, si une évolution favorable se manifestait, il en serait tenu compte. L'une de ses phrases constitue même l'amorce de la tactique qui pourrait conduire ultérieurement à la reconnaissance de la représentativité de la C.F.T. Le Premier ministre signale en effet que, parmi les critères de représentativité qui font défaut à la C.F.T., figure « notamment... la diversification ». Ce qui laisse entendre que l'implantation de la C.F.T. dans un certain nombre d'entreprises — « avec l'aide des employeurs » ne manqueraient pas de préciser les grandes organisations syndicales — permettrait de revoir la question de la représentativité de la C.F.T. Un autre argument du Premier ministre pourrait même être interprété comme un conseil tactique à la C.F.T. et aux employeurs. C'est l'évocation des « possibilités de représentation » ouvertes par la loi « créant la section syndicale dans l'entreprise ». Ainsi, certains employeurs pourraient profiter de cette loi pour traiter avec les organisations C.F.T., même peu importantes, existant dans leurs entreprises, ce qui constituerait un complet retournement d'une loi prise sous la pression des grandes centrales syndicales.

Il n'est évidemment pas possible de prouver que de telles intentions étaient contenues dans la lettre du Premier ministre, mais le supposer est au fond moins irrespectueux que de mettre l'imperfection de cette lettre sur le compte de la maladresse.

Quoi qu'il en soit, la légèreté — ou l'ambiguïté — de cette attitude montre qu'une habileté tactique, la non-convocation, ne saurait remplacer une ferme prise de position du gouvernement. Ne pourrait-on pas voir dans l'attitude du ministre une forme de « délégation de pouvoir » inavouée ? En effet, dans le cas où la C.F.T. attaquerait l'arrêté d'extension, ce serait au juge administratif d'apprécier la représentativité de cette organisation dans cette branche professionnelle. On peut se demander pourquoi un juge administratif serait mieux placé pour cette appréciation que le ministre lui-même... Il n'est pas nécessaire, en revanche, de se demander pourquoi le Premier ministre préfère ne pas se prononcer lui-même sur une représentativité aussi contestée...

En réalité, la C.F.T. apparaît moins comme une organisation à vocation syndicale que comme une organisation patronale conçue, pas toujours sans succès, pour une clientèle ouvrière. C'est sans doute l'évidence croissante de ce rôle — sacré avec les fastes tragiques que l'on sait à Reims (22) — qui a poussé la C.F.T. à troquer un sigle trop terni contre le sigle tout neuf de C.S.L. (23). Deux lettres de l'alphabet ont disparu, deux nouvelles lettres ont fait leur apparition, mais la confédération reste avec ses hommes et son passé. C'est sans doute aussi pourquoi le patronat et le gouvernement ont l'intention de revaloriser en les renforçant, F.O., la C.F.T.C. et la C.G.C. C'est ce que révèle l'U.I.M.M. (Union des industries métallurgiques et minières) à la fin de 1976, dans une de ses publications, sous

le titre « Le syndicalisme réformiste, problèmes actuels, relations avec le patronat ».

Aussi, dans un deuxième temps, le recours à la C.S.L. apparaissant de plus en plus difficile, le patronat va favoriser la négociation avec les syndicats les plus « compréhensifs », même si F.O. et la C.F.T.C., étant le plus souvent minoritaires dans le secteur privé, les accords perdent ainsi de leur valeur.

Dans la branche de la coiffure, ce comportement du patronat s'est manifesté de manière particulièrement nette : un accord a en effet été signé avec l'U.S.O.C. (Union sociale ouvrière de la coiffure). Or, cette organisation a été créée par le patronat : en 1967, la fédération nationale de la coiffure et des professions connexes avait adressé aux syndicats patronaux qui en étaient membres une circulaire les informant de la création d'un « syndicat ouvrier » : l' « U.S.O.C. ». Cette circulaire souhaitait que cette organisation reçut un accueil favorable dans tous les départements, car elle était « un interlocuteur valable, susceptible de battre en brèche, d'une manière efficace, le syndicalisme traditionnel » et pouvait « faciliter la tâche dans bien des domaines ».

La fédération C.G.T. de la coiffure ainsi que la fédération F.O., considérant qu'il s'agissait d'une violation de l'article L. 461-2 du Code du Travail, portèrent l'action devant les tribunaux civils. Après une longue procédure (24), la Cour d'Appel de Paris, par un arrêt du 7 novembre 1974, puis la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, par un arrêt du 16 mars 1977 (25) condamnèrent la Fédération patronale, considérant que la circulaire ne constituait pas un simple moyen d'information, « mais un moyen de pression au bénéfice d'un organisme syndical et à l'encontre des autres organisations syndicales ».

Cette décision constitue, certes, un succès tactique immédiat, pour les syndicats, mais ses termes en sont si ambigus qu'ils pourraient également être considérés comme une étape du processus de reconnaissance des organisations « indépendantes ». La Cour de Cassation place, en effet, l'U.S.O.C. sur le même plan que la C.G.T. et F.O. : « un organisme syndical » face à d' « autres organisations syndicales ». La Cour de Cassation serait-elle une nouvelle Pythie rendant ses décisions sous une forme calculée pour se prêter aux interprétations de chaque partie ? Mais, alors que la Pythie de Delphes ne faisait que prêter une bouche complaisante au dieu qui lui dictait ses réponses, la Cour de Cassation pourrait bien cultiver cette ambiguïté pour ne pas trancher un problème qui est du ressort du législateur.

L'U.S.O.C., afin d'acquiescer à la capacité de participer valablement aux négociations qui devaient se dérouler le 5 juillet 1978, adhéra, le 27 juin 1978, à la C.F.T.C., qui n'a pas refusé cette adhésion. Les nouveaux statuts ont été déposés, comme la loi l'impose à chaque changement, à la Préfecture de Paris le 4 juillet 1978.

L'U.S.O.C.-C.F.T.C. a pu ainsi participer à la négociation du 5 juillet 1978, et, avec la C.G.C., elle a signé l'accord sur les salaires contre la volonté des grandes centrales représentatives. La pré-

cipitation de cette adhésion à la C.F.T.C. démontre un cynisme qui ne peut surprendre de la part d'une organisation telle que l'U.S.O.C. Elle démontre, en revanche, de la part de la C.F.T.C., une propension à accueillir les conversions les yeux fermés. Une telle attitude était jusqu'à présent le fait de la Légion — où l'on enterrait son passé en s'y engageant. La morale de la Légion — une Légion sans « baroud » — serait-elle devenue le modèle du syndicalisme chrétien ?

B) SIGNATURE DE CONVENTIONS COLLECTIVES OU D'ACCORDS SEPARÉS AVEC DES ORGANISATIONS MINORITAIRES.

Si les hommes (certains hommes) sont dociles, les faits sont souvent têtus. Malgré la rupture du tripartisme en 1947, malgré la scission syndicale en 1948, malgré la répression des années 50, le patronat ne peut ignorer les revendications de la majorité des salariés, ni même celles exprimées par le courant majoritaire du mouvement ouvrier. Ces revendications dominent les négociations collectives, même lorsque la C.G.T. en est exclue, comme c'est la plupart du temps le cas entre 1950 et 1966.

C'est par le biais de négociations avec F.O. et la C.F.T.C. — c'est-à-dire au moindre coût — que le patronat doit composer avec les revendications du mouvement syndical. Mais ce système — momentanément avantageux pour lui — n'est pas sans inconvénients pour l'avenir. S'il permet d'isoler la C.G.T. au niveau de la table des négociations, il contribue à isoler F.O. et la C.F.T.C. de la masse des salariés. Il prépare la scission de la C.F.T.C. en 1964 et le pacte d'unité d'action C.G.T.-C.F.D.T. de 1966. Jusqu'au jour où, dans certaines branches (métaux et chimie par exemple), la signature d'une pseudo convention collective avec des syndicats F.O. et C.F.T.C. manquant par trop de crédibilité, ne présente plus d'intérêt pour le patronat. Il doit alors se résoudre à de véritables négociations collectives, c'est-à-dire avec la collectivité des salariés, c'est-à-dire avant tout avec la C.G.T. et la C.F.D.T.

Cette solution n'est pas due à une brusque « conversion » du patronat. Elle s'est imposée progressivement sous la pression des faits : mouvement de 1968, plein emploi. Le patronat s'est vite adapté à cette situation nouvelle. Contraint d'accepter des négociations vraiment collectives, il s'est efforcé de réduire la portée de ces négociations. Aussi, depuis 1972, la C.G.T. surtout et généralement la C.F.D.T., refusent de signer des conventions qu'elles jugent insatisfaisantes pour les salariés. A l'opposé, des organisations minoritaires les signent à peu près systématiquement, moins pour approuver leur contenu que pour défendre le principe de la politique contractuelle, d'une politique contractuelle vidée de sa substance. Mais cette attitude suscite de vives polémiques : ainsi, les critiques soulevées par la signature de la seule C.G.T.-F.O. de l'accord de la sidérurgie Lorraine en 1977, alors que cette organisation n'est présente que dans une très petite minorité d'établissements.

On est tenté de reprendre ici la distinction proposée par M. Yves Saint-Jours (26) entre les « accords parfaits » ou majoritaires et les « accords

imparfaits » ou minoritaires. Pourtant, le droit positif actuel n'admet pas cette distinction trop « harmonique ». Il leur reconnaît la même valeur, quels que soient le nombre et l'importance des « concertants » : les conventions collectives peuvent même être étendues dès lors qu'elles sont signées par une seule organisation minoritaire. Jusqu'en 1978, une convention collective non signée par la totalité des organisations syndicales représentatives ne pouvait être étendue que si l'avis de la Commission supérieure des conventions collectives avait été émis sans opposition. La loi de 1978 a supprimé cette condition. Les autres organisations peuvent seulement se manifester en justice par la voie administrative du recours pour excès de pouvoir contre les arrêtés d'extension. Il faut remarquer à ce propos que si la jurisprudence administrative relative au droit de la représentativité syndicale est abondamment fournie, en revanche les arrêts rendus par le Conseil d'Etat en matière d'extension des conventions collectives sont fort peu nombreux. L'explication de cette différence réside sans doute dans le fait que les syndicats n'hésitent pas à recourir à la justice contre des organisations dont ils contestent le caractère syndical, alors qu'ils évitent de lui faire arbitrer leurs divergences internes.

La question s'est posée récemment de savoir si un salarié pouvait être fondé à contester la validité d'un accord signé par des organisations syndicales minoritaires ; le Conseil des Prud'hommes de Paris avait eu à connaître, à l'occasion d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une demande concernant la remise en cause d'un avenant à l'accord de l'industrie routière signé le 11 août 1977 avec des organisations syndicales minoritaires, F.O. et la C.F.T.C. Le salarié licencié demandait que ses rappels d'indemnités de repas soient calculés d'après l'accord du 11 août 1970, signé par la C.G.T., qui prévoyait une indemnisation normale. Dans son jugement du 31 mars 1978, le Conseil des Prud'hommes a débouté le salarié de cette demande.

La Cour d'Appel de Paris, dans un arrêt du 20 décembre 1978 (27) a confirmé ce jugement, estimant que l'employeur n'avait fait « qu'appliquer les accords passés entre les organisations patronales et ouvrières ; qu'il n'appartenait pas au salarié de se substituer aux organisations syndicales pour contester ces accords dont la validité n'est pas sérieusement mise en cause ».

Le sens de cet arrêt est clair : il appartient donc aux organisations syndicales — à plus forte raison majoritaires — de contester ces accords (28). Encore faudrait-il que l'organisation requérante puisse invoquer une irrégularité de procédure pour remettre en cause leur validité.

1) TEL POURRAIT ETRE LE CAS POUR L'AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA COIFFURE RELATIF A LA FIXATION DES SALAIRES :

Il a été signé le 31 juillet 1978 par l'U.S.O.C.-C.F.T.C. et la C.G.C. On sait que le plan de stabilisation mis en application par M. Barre pour lutter contre l'inflation se traduit par un blocage du pouvoir d'achat mettant en cause les accords antérieurs

(22) Marcel Caille : « L'assassin était chez Citroën » (Editions Sociales, 1978).

(23) Décision prise au Congrès de Marseille, du 18 au 20 novembre 1977.

(24) T.G.I. de Paris : jugement du 20 juin 1970 qui condamne la fédération patronale (inédit).

(25) Cass. Soc., 16 mars 1977, Bull. p. 157, n° 199, et « La Vie Ouvrière » du 31 octobre au 6 novembre 1977, n° 1731.

(26) Y. Saint-Jours : « Les relations du travail dans le secteur public », L.G.D.J. 1977 ; et : « Réflexions sur la politique de concertation dans la fonction publique », Droit Social, avril 1975, p. 227 et suivantes ; et : « Le syndicalisme dans la fonction publique », Notes et études documentaires n° 4197 et 4198, 1975.

(27) Cf. annexe II (ci-après).

(28) Cet arrêt semble discutable : en effet, si le droit de contester des accords « irréguliers » appartient principalement aux organisations syndicales, il ne leur appartient pas exclusivement : un salarié devrait être fondé à contester la validité de tels accords.

de politique contractuelle. C'est ainsi que, le 29 septembre 1977, au ministère du travail, le patronat de la coiffure a refusé une proposition de négociation sur les salaires faite par la commission de conciliation. Puis, en février 1978, les organisations patronales dénoncent la convention collective nationale du 16 mai 1972, étendue par arrêté du 4 décembre 1973 (29) ainsi que tous ses avenants.

C'est pourquoi la C.G.T., la C.F.D.T. et F.O. demandèrent, comme le prévoit l'article L. 133-7 du code du travail, la réunion d'une commission mixte afin d'élaborer une nouvelle convention collective. A la suite de leurs demandes, une commission mixte est prévue pour le 5 juillet 1978, avec à son ordre du jour le problème des salaires dans la profession. Les négociations s'ouvrent donc en présence notamment des ex-« syndicalistes indépendants » de l'U.S.O.C., convertis depuis la veille en syndicalistes chrétiens (30). Lors de cette réunion, toutes les organisations se mettent d'accord sur une proposition de salaires, mais, lors de la rédaction du texte, les organisations patronales tentent d'introduire des dispositions inacceptables, remettant en cause les rémunérations (31). C'est pourquoi les organisations syndicales représentatives décident de fixer une nouvelle rencontre pour le 11 septembre 1978.

Or, un avis publié au J.O. du 27 août 1978 leur apprend qu'un avenant relatif à la fixation des salaires a été signé le 31 juillet entre le patronat et les organisations syndicales rattachées à la C.F.T.C. et à la C.G.C., et qu'une procédure d'extension est envisagée. Ces deux organisations sont non seulement très minoritaires dans la profession mais encore l'U.S.O.C.-C.F.T.C. n'est pas reconnue comme un véritable syndicat par les autres organisations syndicales ouvrières. Le « miracle » de la conversion de l'U.S.O.C. avait fourni au patronat un partenaire « miraculeusement » compréhensif. Un délai de 15 jours étant imparti aux organisations syndicales pour faire connaître leurs observations, la C.G.T., par lettre en date du 1^{er} septembre 1978 s'oppose à l'extension de cet avenant. Pour elle, la procédure utilisée pour la signature de l'avenant n'est pas légale, car pour être susceptible d'extension, la négociation aurait dû se faire, selon les articles L. 133-1, L. 133-7 et L. 133-8, au sein de la commission mixte paritaire. La méconnaissance des prescriptions légales doit donc entraîner un refus de la part du ministre d'étendre un tel avenant par voie réglementaire.

Mais, pour un patronat bien organisé, les miracles n'ont pas lieu qu'une fois. Entre temps, la fédération F.O. de la coiffure, dans une lettre à la fédération patronale, l'avait informée qu'elle était prête à signer l'accord. Le 17 octobre, F.O. a donc signé l'accord, et l'affaire est revenue devant la Commission supérieure des conventions collectives en décembre 1978. La volte-face de F.O. met en évidence la préoccupation de cette centrale de participer coûte que coûte — c'est-à-dire quel qu'en soit le coût pour les salariés — aux accords contractuels. Prête à faire monter les enchères de la part du patronat, elle accepte ses conditions dès qu'un interlocuteur plus « raisonnable » risque de la laisser à l'écart de l'accord. L'œcuménisme de F.O. n'a rien à envier à celui de la C.F.T.C. : F.O. a parfois

fait liste commune avec l'U.S.O.C., notamment pour les élections aux caisses de retraite complémentaire.

La C.G.T., dans une deuxième lettre au ministre en date du 27 novembre 1978, s'oppose à nouveau à ce que soit étendu un avenant en dehors de la commission mixte paritaire. Or, dans un rapport (32), le ministre a rappelé que, s'il a été possible d'admettre l'extension de conventions ou d'accords collectifs qui n'ont pas été négociés en commission mixte, il est non moins certain que, dans le cas où ces textes sont conclus en commission paritaire tenue au plan privé, la condition expressément requise par la loi pour que l'extension puisse être envisagée, à savoir la participation à la négociation de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche d'activité considérée, doit être remplie. En conséquence, le ministre a suspendu l'extension de l'avenant du 31 juillet 1978 et a saisi le Conseil d'Etat de la question de savoir : « S'il est légalement possible d'étendre une convention collective ou un accord national interprofessionnel négocié sans intervention d'une commission mixte paritaire convoquée par l'administration et présidée par un représentant de celle-ci. »

A cette question, le Conseil d'Etat, dans un récent avis du 23 novembre 1978 (33) a répondu : « Qu'il résulte des termes de l'article L. 133-10 du code du travail que les seules conventions collectives de travail qui peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension les rendant obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, sont les conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le chapitre III du titre III du livre I^{er} de ce code. En vertu des dispositions des articles L. 133-1, L. 133-6 et L. 133-7, combinées avec celles de l'article R. 153-3, au nombre de ces conditions figure celle que les conventions collectives aient été négociées au sein d'une commission mixte paritaire, réunie par les soins du ministre du travail ou de son représentant et dont celui-ci assure la présidence. Cette condition est en particulier remplie dès lors que le ministre ou son représentant assure la présidence à tout le moins de celle des séances de la commission mixte au cours de laquelle se réalise l'accord des organisations signataires, qu'il a convoqué à cette séance toutes les organisations tenues de participer à la commission mixte, en vertu de l'article L. 153-1 ou de l'article L. 133-6 et qu'il constate ledit accord. »

Ainsi, le Conseil d'Etat a-t-il fait droit à la revendication de la C.G.T.

(31) Grille des salaires proposée par les patrons et signée le 31 juillet 1978 par l'U.S.O.C.-C.F.T.C. et la C.G.C. :

Coefficients	Cent premiers points : 19 F	Points suivants : 12 F	Salaires hiérarchiques service compris sans qu'il soit question de rémunération au rendement
100	1900	—	1900
110	1900	120	2020
120	1900	240	2140
130	1900	360	2260
140	1900	480	2380
150	1900	600	2500
160	1900	720	2620
180	1900	960	2860
190	1900	1080	2980

(32) Cf. p. 41.

(33) Cf. Annexe I (ci-après).

Si cette manœuvre du patronat de la coiffure n'a pas atteint son but, elle n'en est pas moins typique d'une stratégie visant à utiliser les négociations au niveau des branches pour imposer une régression du pouvoir d'achat des salariés concernés. Selon la C.G.T., seule une véritable négociation en présence de toutes les organisations représentatives peut régler le problème des salaires.

Mais l'appui du gouvernement ne peut qu'inciter le patronat à poursuivre ses pratiques restrictives du « droit de négociation » : cette constatation s'impose après l'étude de l'espèce suivante.

2) GENERALISATION PAR VOIE LEGISLATIVE DE L'ACCORD DE MENSUALISATION DES 10 ET 14 DECEMBRE 1977, SIGNE PAR LES ORGANISATIONS MINORITAIRES, F.O., C.F.T.C. ET C.G.C.

Cet accord n'a été signé ni par la C.G.T., ni par la C.F.D.T., alors que le précédent du 20 avril 1970 sur la mensualisation l'avait été par les centrales syndicales unanimes. Pourquoi ces attitudes divergentes dans ces deux cas ?

En 1970, le patronat demeure affaibli par les événements de 1968 et désireux avant tout d'empêcher leur répétition. Il accorde donc la mensualisation comme une concession. En 1977, au contraire, il aborde la discussion en position de force. Sous couvert d'élargissement de la mensualisation, il veut, en réalité, en réduire les effets en imposant le système des contrôles médicaux. L'argument patronal étant que l'augmentation de l'absentéisme n'était pas due à l'intensification des cadences et de la productivité, mais une conséquence de la mensualisation, c'est-à-dire la preuve du manque d'esprit de responsabilité des salariés. Le patronat ouvre la négociation comme on ouvre un conflit : en attaquant.

Le 10 décembre 1977, il se trouve cependant un syndicat — F.O. — pour signer cet accord avec le C.N.P.F. sans émettre la moindre réserve.

La C.G.C. et la C.F.T.C. mettront quatre jours pour se rallier à cette signature, en y apportant quelques réserves d'ailleurs. C'est le 14 décembre également que la C.G.P.M.E. (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), pour le seul secteur industriel, se joignent à l'accord.

La C.G.T. et la C.F.D.T. refusent de le signer, estimant qu'il n'est pas favorable aux salariés (34) et que certaines conditions posent un problème par leur ambiguïté (35).

La majorité gouvernementale n'hésite cependant pas à imposer par la voie législative la généralisation de cet « accord » interprofessionnel sur la mensualisation. Pourquoi cette procédure inusitée ?

— Selon l'optique gouvernementale, cette généralisation est prévue pour conforter la dynamique contractuelle.

— Selon la C.G.T. et la C.F.D.T., elle est au contraire destinée à permettre qu'un accord, signé avec des organisations minoritaires soit étendu à des branches ou à des régions contre la volonté des grandes centrales représentatives majoritaires.

Cet ultime palliatif — législatif — employé par le gouvernement pour procéder à l'extension des conventions collectives, amène à se poser une question : est-il toujours permis de parler de « poli-

tique contractuelle » ? Y a-t-il toujours politique contractuelle lorsque pouvoirs publics et patronat font ainsi entériner leurs décisions unilatérales ? La politique contractuelle n'a-t-elle pas fait place à la « contraction politique » ?

C) LA CAPITULATION DU DROIT.

S'il est plus que douteux que l'extension des conventions collectives par voie législative renforce la dynamique contractuelle, il est certain, en revanche, qu'elle encourage la dynamique discriminatoire du patronat. Il est désormais possible d'étendre une convention collective contre la volonté de la majorité des salariés, restait à conclure ces conventions sans eux. C'est ce qu'a tenté de faire le patronat.

1) LES METHODES UTILISEES :

Le patronat propose des accords au rabais, inacceptables pour la C.G.T. et souvent par la C.F.D.T., et cherche à les faire signer par les syndicats minoritaires. C'est ce que font généralement notamment F.O. et la C.G.C. La méthode est classique. L'innovation consiste à insérer dans ces « mini-accords » une clause, généralement libellée comme suit : « Les parties signataires du présent accord (ou, selon le cas, avenant, convention collective, etc.) se réuniront en vue de la modification de... »

Ainsi, les syndicats majoritaires seront-ils automatiquement exclus des négociations ultérieures. Le choix offert aux syndicats majoritaires étant : capitulation ou bannissement. L'un et l'autre termes excluant jusqu'aux apparences de politique contractuelle.

Ce n'est pas un hasard si cette pratique est utilisée par l'U.I.M.M. (l'Union des industries métallurgiques et minières), que certains considèrent comme le « cheval de bataille » du C.N.P.F. Si elle n'a pas réussi jusque-là à éliminer la C.G.T. des discussions nationales, ses manœuvres ont parfois réussi au niveau des conventions territoriales ou d'entreprise.

D'abord, dans le cadre des négociations portant sur l'accord « classifications », l'U.I.M.M. s'est refusé à inclure le droit exclusif des organisations syndicales représentatives à négocier les conditions d'application de la grille dans les entreprises. Elle a seulement admis un examen des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux et, ensuite, d'informer régulièrement le seul comité d'entreprise de l'état d'avancement des travaux d'introduction du nouveau système de classifications. Par cette attitude, l'U.I.M.M. remet en cause le droit absolu et exclusif de négociation qui appartient aux organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs dans l'entreprise ou l'établissement. Ce droit n'appartient en aucune manière aux comités d'entreprises ou autres organismes.

C'est une des raisons fondamentales qui a amené la fédération C.G.T. à ne pas signer cet accord.

Mais l'U.I.M.M. recourt de plus en plus à une autre forme d'atteinte au « droit de négociation ».

— Première affaire : Introduction d'une « clause ultimatum » dans l'avenant du 29 juillet 1974.

A la suite de la recommandation du 20 avril 1970 sur la politique de mensualisation, des négociations s'engagèrent dans la métallurgie pour aboutir à l'accord paritaire national du 10 juillet 1970.

(29) J.O. du 12 décembre 1973.

(30) L'U.S.O.C. a déposé ses statuts à la Préfecture de Paris le 4 juillet, conformément à l'article L. 411-3 du Code du Travail (Cf. p. 29).

(34) Cf. ci-dessus, p. 80 et 81.

(35) Telle la contre-visite patronale.

Cet accord, signé par l'ensemble des organisations représentatives (36) et étendu par arrêté du 8 octobre 1973, est complété, le 29 janvier 1974, par un avenant. Ce dernier n'est signé que par la fédération des syndicats de cadres C.G.C., non représentative des catégories d'ouvriers plus directement concernés, et la fédération F.O., représentant 3 à 8 % selon les branches, de l'ensemble des salariés de la métallurgie. Les organisations représentatives de la grande majorité des salariés de la métallurgie, les fédérations C.G.T., C.F.D.T. et C.F.T.C., refusent de signer cet avenant, en raison de l'insuffisance de son contenu, et de la remise en cause du « statut unique » au plan national dont le principe figurait dans le préambule de l'accord du 10 juillet 1970.

Or, l'article 16 de l'avenant introduit une clause ainsi libellée : « ...Les organisations signataires du présent avenant se rencontreront au début 1976 pour examiner son application... »

A la suite de la parution au J.O. du 3 avril 1974 d'un avis relatif à l'extension de cet avenant, la fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. fait connaître ses observations, conformément aux articles L. 133-16 et R. 133-1 du code du travail, au ministre du travail (37). Elle affirme son opposition à l'extension de la clause insérée dans l'article 16, celle-ci mettant en cause le « droit de négociation », car elle évince des futures négociations les organisations non signataires.

La C.G.T. fait observer qu'elle ne peut cautionner de telles dispositions, d'autant plus qu'il ne s'agit pas d'un fait isolé, mais au contraire d'une pratique de plus en plus courante de la part du patronat de la métallurgie, au niveau des conventions collectives régionales ou locales (38), notamment au niveau du patronat de la métallurgie de la région parisienne. Ainsi, un avenant de la convention nationale de la métallurgie parisienne, en date du 25 janvier 1974, signé seulement par les organisations syndicales F.O. et C.G.C., comporte également un article 6 ainsi libellé : « ...Les parties signataires s'engagent à se réunir à la fin du mois de novembre 1974, ou éventuellement avant cette date, au cas où l'indice mensuel des prix à la consommation des ménages urbains, série parisienne, enregistrerait, par rapport à l'indice des prix de janvier 1974, une hausse d'au moins 5 % ».

Par le jeu de cette pratique patronale, des organisations syndicales représentant une minorité de salariés dans le champ d'application de ces accords, s'engagent à se réunir en vue de contracter éventuellement un nouvel accord en dehors de la présence des organisations syndicales les plus représentatives.

La C.G.T., estimant qu'il s'agit d'une violation de la loi, fait connaître au ministre son opposition à l'extension de l'article 16 de l'avenant.

Dans un rapport porté à la connaissance de la commission supérieure des conventions collectives lors de sa séance du 7 mai 1974, le Ministre du Travail, après avoir rappelé que, dans le cas où

convention collective ou accords sont conclus en commission paritaire tenue au plan privé, la condition requise par la loi pour que l'extension puisse être envisagée (c'est-à-dire la participation de toutes les organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité considérée) doit être remplie. Puis il précise que l'adoption d'une clause se référant aux seules organisations signataires d'un accord, en vue d'une rencontre ultérieure portant sur la modification éventuelle des dispositions de cet accord, ne pourrait pas justifier, à l'avenir, la non-convocation des syndicats non signataires. En tout état de cause, le mot « signataire » contenu dans l'article 16 de l'avenant doit être écarté de la mesure d'extension (39).

Ainsi, le ministre reconnaît le bien-fondé de la position de la C.G.T., en excluant de l'arrêté d'extension du 15 juillet 1974 (40), la clause de l'avenant portant atteinte au « droit de négociation ». L'article 16 devient : « Les organisations se rencontreront au début de 1976 pour examiner son application. »

Si l'U.I.M.M. n'exerce pas de recours contre la décision du ministre, elle ne s'incline pas pour autant. Elle va tenter de faire cautionner la clause illicite par les syndicats eux-mêmes.

— Deuxième affaire : après l'ultimatum, la contrebande.

Dans l'accord du 19 juillet 1978 (41) relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la métallurgie, l'article 9 fait à nouveau référence aux « organisations nationales signataires du présent accord ».

L'aspect nouveau est que cet accord est signé par l'ensemble des organisations syndicales : C.G.T., F.O., C.F.D.T., C.F.T.C. et C.G.C. L'article 9 n'aurait donc eu aucune conséquence immédiate pour les syndicats tous concernés. Pour l'avenir, en revanche, ils auraient entériné une clause prévoyant l'éventualité de leur exclusion de négociations ultérieures. Ce que l'U.I.M.M. n'avait pu imposer sous forme d'ultimatum, elle tentait de le réintroduire en contrebande dans un accord signé par les syndicats. Mais, dès la réunion du 7 juillet 1978 au siège de l'U.I.M.M., la C.G.T., bien que signataire de l'accord, formulait des réserves sur cette restriction concernant la participation aux négociations. L'U.I.M.M. ayant demandé l'extension de l'accord, un avis préalable est publié au J.O. du 15 août 1978. La C.G.T. fait alors connaître ses observations au ministre du travail (42) : elle émet notamment à nouveau une vive réserve sur le fait d'exclure des négociations les organisations syndicales représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires de l'accord. Elle demande donc au ministre du travail de s'opposer à l'extension de toute partie de l'accord mentionnant de telles restrictions, et ce conformément à son rapport de 1974.

Enfin, elle formule des réserves sur la position définitive qu'elle adoptera au vu des résultats des négociations territoriales et du bilan qui interviendra au plan national (43).

allurgie de la région parisienne, soumis à la commission mixte régionale le 24 mai 1974.

(40) J.O. du 10 août 1974.

(41) Droit Social, novembre 1978, p. 399 et suivantes.

(42) Lettre du 22 août 1978.

(43) Jusqu'au début de 1979, seuls vingt-cinq accords sur quatre-vingt-cinq ont été signés, portant sur environ 55 % des effectifs. F.O. a signé vingt et un de ces accords, la C.G.C. douze, la C.F.D.T. onze, la C.F.T.C. sept et la C.G.T. aucun.

Pour toutes ces raisons, la C.G.T. demande au ministre de surseoir à l'extension de l'accord du 19 juillet 1978, dans l'attente de sa position finale.

Comme dans l'affaire précédemment évoquée de l'avenant à la convention collective de la coiffure (44), le ministre suspendit l'extension de l'accord et saisit le Conseil d'Etat qui répondit dans son avis du 23 novembre 1978 (45). En réaffirmant les principes posés par la loi de 1971, le Conseil d'Etat donnait raison aux demandes de la C.G.T. Il condamnait surtout l'attitude d'une des parties — le patronat — qui, pour des raisons de commodité tactique, portait atteinte aux apparences mêmes, donc à la crédibilité de la politique contractuelle, c'est-à-dire d'une stratégie conçue par le gouvernement et jusqu'alors acceptée par le patronat comme le système de défense le plus efficace contre les revendications des salariés.

Assez logiquement, là où le patronat cherche la rentabilité maximale à court terme d'une convention collective, les pouvoirs publics veillent à la sauvegarde de l'important investissement politique que fut la politique contractuelle.

2) REFUTATION DE LA LEGITIMITE JURIDIQUE DES PRATIQUES PATRONALES.

Cette atteinte portée par une branche d'avant-garde du patronat — c'est-à-dire d'avant-garde en matière de lutte anti-syndicale — à une politique de concertation qui avait fait l'objet de tous ses soins n'est pas le fait d'une erreur tactique. Elle montre les limites que constitue pour la liberté de manœuvre patronale le cadre constitutionnel et juridique. Conçue comme une « soupape de sûreté » pratique à une période de forte pression salariale, la politique contractuelle s'est transformée en un frein gênant pour la contre-offensive patronale. Le moment arrive où le patronat étouffe dans le cadre qu'il a lui-même mis en place. Il n'a d'autre solution que de s'en libérer par des clauses telles que la clause de « bannissement » des syndicats non signataires.

Il est aisé de démontrer que cette clause est une clause anormale c'est-à-dire en dehors des normes juridiques ; une clause d'exception, comme l'on peut parler de loi d'exception — c'est-à-dire de clauses ou de loi qui ne peuvent être appliquées que dans une situation exceptionnelle, dans un rapport de forces exceptionnellement favorable pour l'une des parties. Cette clause est, en effet, anormale, exceptionnelle à un quadruple point de vue : par rapport au cadre constitutionnel, au cadre européen, à la notion d'ordre public social et au régime juridique de l'adhésion.

a) En contradiction avec l'esprit et le texte de la constitution :

La clause proposée par l'U.I.M.M. est contraire à l'esprit qui préside aux institutions nationales, contraire, en particulier, aux principes constitutionnels. Les formations politiques qui rejettent ou appellent les électeurs à rejeter la Constitution ne sont pas exclus des discussions ultérieures sur d'éventuelles modifications à apporter à cette Constitution, pas plus qu'ils ne sont bannis des activités parlementaires ou de la vie publique. Comme les formations primitivement favorables à la Cons-

titution, elles pourront proposer, approuver ou rejeter des lois et prétendre à la direction du gouvernement.

Une convention collective ne peut, certes, être assimilée à la Constitution, mais ces deux institutions possèdent un caractère en commun : à une échelle très différente, elles constituent un cadre réglementant des rapports. La constitution réglementant les rapports entre l'ensemble des citoyens, la convention collective réglementant les rapports entre employeurs et salariés d'une branche professionnelle, employeurs et salariés qui sont — les uns et les autres — des citoyens et devraient — les uns et les autres — se conduire en tant que tels dans l'entreprise comme hors de l'entreprise.

Le caractère a-constitutionnel de la clause de l'U.I.M.M. est préoccupant. Une Constitution qui contiendrait une telle clause ne pourrait être que la Constitution d'un Etat dictatorial. Cette attitude de l'U.I.M.M. ne peut donc que renforcer la position de ceux qui parlent de « diktat » (46) du patronat. Or, chacun sait que le diktat est incompatible avec la politique contractuelle.

Il est vrai que le patronat prône le dépassement du cadre national, mais le cadre européen n'apporte pas d'argument en faveur de la clause de l'U.I.M.M.

b) En contradiction avec l'esprit européen.

L'organisation prochaine des élections européennes apporte, au contraire, un argument supplémentaire contre cette clause.

Un certain nombre de partis se sont initialement prononcés contre la constitution du Marché Commun. Cette opposition ne les prive pas du droit de présenter des candidats aux élections européennes, pas plus qu'elle ne les empêche de participer à la vie parlementaire européenne et de proposer des modifications à apporter aux institutions européennes.

Il est vrai que nous restons, là encore, dans le domaine du droit public, mais le droit social lui-même ne cautionne pas la pratique du « cheval de bataille » du C.N.P.F.

c) En contradiction avec « l'ordre public social ».

En introduisant cette clause, l'U.I.M.M. commet une violation de la législation sur les conventions collectives, qui donne une prérogative absolue à toutes les organisations représentatives sur le plan national. Celles-ci ne peuvent donc être exclues des discussions qui découlent ou non de textes conventionnels, signés ou non par elles, textes qui s'inscrivent dans le cadre législatif.

En effet, le « droit de négociation » tel qu'il est affirmé par ces lois (en particulier pour les conventions collectives étendues ou susceptibles de l'être, articles L. 131-1 à L. 136-4 du Code du Travail) doit être considéré comme un principe d'ordre public social spécifique au droit du travail.

C'est au terme d'un important avis en date du 22 mars 1973 que le Conseil d'Etat (47) donnait à la notion d'ordre public un sens spécifique au droit du travail en précisant : « Conformément aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d'ordre

travail », " Le Monde " du 31 octobre 1978.

(47) Avis du Conseil d'Etat, Assemblée générale, 22 mars 1973 : Droit Social 1973, p. 514 ; Droit Ouvrier 1973, p. 190.

(36) C.G.T., C.F.D.T., F.O., C.F.T.C. et C.G.C.

(37) Lettre en date du 19 avril 1974.

(38) Il n'existe pas de convention collective nationale pour cette activité.

(39) On retrouve les mêmes conclusions dans un rapport du ministre du travail relatif à l'extension d'accords modifiant la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, soumis à la commission supérieure des conventions collectives lors de sa séance du 3 octobre 1974, ainsi que dans un autre rapport concernant la mé-

(44) Cf. ci-dessus, p. 85 et 86.

(45) Cf. Annexe I ci-après.

(46) G. Lyon-Caen : « L'effondrement du droit du

public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits. »

En effet, la législation sur les conventions collectives deviendrait lettre morte si les employeurs avaient la possibilité, par certaines clauses, de vider de son contenu une institution dont ils feindraient d'accepter le cadre. Ce serait le cas s'ils pouvaient insérer de telles clauses qui ne peuvent trouver leur place dans des accords conclus selon les exigences de la loi. Il ne s'agirait plus alors que de contre-façons de conventions collectives.

L'ordre public social (48) s'impose en tant que tel à la volonté des « partenaires sociaux » qui ne sauraient en limiter, volontairement ou non, l'exercice. Par conséquent, une clause conventionnelle restreignant l'exercice du droit de négociation en écartant une organisation syndicale représentative de la négociation collective, dans le cadre national, territorial, d'entreprise ou d'établissement est contraire à l'ordre public. Non seulement elle ne saurait être étendue, mais encore devrait-elle être annulée, et ceci, indépendamment de toute mesure d'extension.

C'est sans doute parce que dans les affaires étudiées, le Ministre du Travail a estimé fondée la position de la C.G.T. qu'il a exclu de l'avenant du 29 janvier 1974 les termes « les parties signataires ».

En agissant ainsi, le Ministre a fait application de la disposition incluse dans le 2^e alinéa de l'article L. 133-10 stipulant que : « Le Ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur... »

Mais dans l'hypothèse inverse, l'arrêté d'extension du Ministre aurait-il validé cette clause au point d'interdire pour l'avenir toute demande d'annulation ? Sur ce point la réponse donnée par la jurisprudence est catégoriquement négative (49).

d) En contradiction avec la législation sur les conventions collectives.

La position de la C.G.T. peut trouver appui dans le régime juridique de l'adhésion. Une convention

collective ne se referme pas définitivement sur le cercle des parties initiales. Un syndicat non signataire peut adhérer à une convention collective à un moment quelconque, par simple notification au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt a été effectué, puis aux parties signataires de la convention. La loi de 1971 a précisé que si l'adhésion est le fait d'une organisation syndicale représentative et si elle est totale, l'assimilation de l'organisation adhérente aux parties signataires de la convention est complète : cette organisation a les mêmes droits et obligations que les autres. Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision de cette convention (article L. 132-9 alinéa 4 du Code du Travail).

Cette construction juridique de l'adhésion prouve le caractère de « charte ouverte » que revêt la convention collective.

Enfin, l'avis du 23 novembre 1978 du Conseil d'Etat confirme cette analyse juridique en affirmant : « Lorsque... l'organisation syndicale de salariés est l'une des organisations nationales reconnues les plus représentatives, conformément à l'art. L. 133-2, par la décision gouvernementale du 8 avril 1948 modifiée le 31 mars 1966, ou est rattachée à l'une de ces organisations, ladite organisation syndicale a de plein droit qualité pour négocier une convention dès lors que le champ d'application professionnel et géographique de la convention n'excède pas la compétence de cette organisation, telle qu'elle résulte des statuts de celle-ci... »

Par ailleurs, le Conseil d'Etat précise, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes (50) que « l'application de la procédure d'extension n'est possible que pour les conventions à la négociation desquelles ont participé les organisations reconnues comme les plus représentatives des salariés dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ».

Constitution, législation européenne, théorie de l'ordre public social, législation sur les conventions collectives et Conseil d'Etat semblent ainsi s'accorder pour réfuter les pratiques patronales.

CONCLUSION

Le patronat n'a pu utiliser des pratiques restrictives du « droit de négociation » que grâce à une savante lacune de la législation sur les conventions collectives. Si les textes réservent ce droit de négociation aux seules organisations syndicales représentatives, ils prennent soin de ne pas préciser cette

notion de représentativité. Ainsi, des organisations représentatives mais minoritaires — c'est-à-dire représentant une minorité de salariés — peuvent-elles signer une convention considérée comme néfaste par les organisations représentatives majoritaires — c'est-à-dire représentant la majorité des

tion judiciaire qui, seule, est compétente pour apprécier la validité d'une convention de droit privé. Cette solution a été affirmée par la Cour de Cassation le 12 juillet 1984 (J.C.P. 1984-II-13495, Droit Ouvrier 1984, p. 93) : elle a considéré que si la convention comportait des clauses arguées d'illégalité, il appartenait au juge judiciaire d'en être saisi, quand bien même la convention aurait été étendue par voie d'arrêté, l'intervention de l'autorité administrative ne la purgeant pas de ses vices. Il ne fait aucun doute que les actions en nullité exercées par un syndicat à la suite de l'insertion d'une clause illicite dans le texte d'une convention collective ressortissant de la compétence du tribunal de grande instance, juge de Droit commun.

(48) G. Lyon-Caen : « Négociation collective et législation d'ordre public », Droit Social, février 1973. Michel Bonnechère : « L'ordre public au sens du droit du travail », La Semaine Juridique, Ed. Commerce et Industrie, 1974. Louis Rozès : « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », Droit Social, septembre-octobre 1977, p. 311 et suivantes.

(49) M. G. Lyon-Caen : « Droit du travail », Précis Dalloz, neuvième édition, p. 626.

(50) Si, malgré l'avis du Conseil d'Etat, l'U.I.M.M. persistait dans l'utilisation de ces pratiques, devant quelle juridiction la C.G.T. devrait-elle porter la critique dirigée contre la licéité de cette clause ? Devant la juridic-

salariés. « C'est bien une caricature de contrat que la convention collective française » (51).

De plus en plus de voix s'élèvent contre cette « caricature ». Est-ce à dire que l'on va renoncer à utiliser ces « négociateurs raisonnables » qui, à défaut d'avoir les voix des salariés ont l'oreille des employeurs ? Ce n'est pas évident. Le rapport Adam (52) tout comme Jacques Delors (53) voudraient « rendre crédibles les accords collectifs », mais ni l'un, ni l'autre n'envisagent de demander l'avis des salariés, c'est-à-dire l'accord de la majorité des salariés : la majorité restant le seul critère retenu pour les consultations organisées dans les pays démocratiques. L'un et l'autre proposent seulement un « seuil de représentativité » entre 10 et 20 % des voix selon le rapport Adam, au moins 20 % selon Jacques Delors. Ce seuil ne mettrait pas fin aux rôles des « négociateurs raisonnables ». Il imposerait seulement l'élargissement de leur troupe à la C.F.D.T. Est-ce un hasard si ce seuil a été fixé à ce niveau-là ? Ce seuil déboucherait-il sur une

(51) G. Lyon-Caen : « L'effondrement du droit du travail », « Le monde », 31 octobre 1978.

(52) Op. cit.

(53) « La négociation sociale. Pourquoi ? Comment ? »,

véritable politique contractuelle ou ne serait-il qu'une porte de service ?

Pour la C.G.T., seule une majorité de salariés peut engager l'ensemble des salariés : les syndicats signataires devraient représenter au moins 50 % des salariés du champ concerné. C'est ainsi seulement que la politique contractuelle peut être autre chose qu'une construction politicienne.

Tel était d'ailleurs déjà l'avis du Commissaire du gouvernement Nicolay il y a près de 20 ans : « Vouloir précipiter coûte que coûte, malgré les divisions des organisations syndicales, l'élaboration de conventions collectives et leur extension, c'est s'exposer à construire un édifice trop fragile pour durer et pour être respecté, alors que cet édifice ne pourra pleinement s'épanouir que sur des assises syndicales incontestées, qu'il n'appartient pas aux juristes, mais au monde du travail, de mettre sur pied » (54).

Simone BALLET.

Droit Social, novembre 1978, p. 392 et suivantes.

(54) Conclusions sous C.E., 4 mars 1960 ; Droit Social 1960, p. 342 et suivantes.

Annexe I

CONVENTIONS COLLECTIVES. — Extension. — Seules peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension les conventions collectives de travail négociées au sein d'une commission mixte paritaire. — Cette commission paritaire doit obligatoirement comprendre les organisations reconnues comme les plus représentatives des salariés dans le champ d'application de la convention. — Cette représentativité est acquise de plein droit aux organisations affiliées à l'une des organisations reconnues comme les plus représentatives sur l'ensemble du territoire, les autres devant faire la preuve de leur représentativité dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention. — Aucun texte n'impose, pour qu'une organisation soit admise à négocier une convention régionale ou locale, que cette organisation dispose de structures syndicales correspondant au cadre géographique de la convention.

CONSEIL D'ETAT ASSEMBLEE GENERALE du 23 novembre 1978

Le Conseil d'Etat, saisi par le ministre du travail et de la participation des questions de savoir :

1) S'il est légalement possible d'étendre une convention collective ou un accord national interprofessionnel négocié sans intervention d'une commission mixte paritaire convoquée par l'administration et présidée par un représentant de celle-ci ;

2) Si l'on peut déduire des décisions gouvernementales des 8 avril 1948 et 31 mars 1966 que toutes les organisations syndicales de salariés affiliées aux cinq confédérations reconnues comme étant les plus représentatives bénéficient, du fait de cette affiliation et pour l'application de l'article L. 132-1 du code du travail, d'une présomption de représentativité et, dans l'affirmative, si cette présomption est simple ou au contraire irrefragable ;

3) Si les solutions dégagées à l'occasion de la deuxième question sont applicables dans les mêmes conditions pour l'appréciation de la représentativité exigée à l'article L. 133-1 du code du travail ;

4) Si, dans le cas d'absence de toute présomption de représentativité ou dans l'hypothèse d'une organisation

syndicale de salariés non affiliée à l'une des confédérations caractérisées ci-dessus, la représentativité doit être appréciée, pour l'application de l'article L. 133-6 dudit code, soit exclusivement au plan national, soit, selon le cas, au plan régional ou au plan local ;

5) Si la représentativité, à supposer qu'elle soit appréciée au plan régional ou au plan local, implique l'existence d'une structure syndicale propre au plan considéré ; Vu le code du travail ;

Est d'avis qu'il y a lieu de répondre, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes, dans le sens des observations qui suivent :

Sur la première question :

Il résulte des termes de l'article L. 133-10 du code du travail que les seules conventions collectives de travail qui peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension les rendant obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, sont les conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le chapitre III du titre III du livre I de ce code. En vertu des dispositions des articles L. 133-1, L. 133-6 et L. 133-7, combinées avec celles de l'article R. 153-3, au nombre de ces conditions figure celle que les conventions collectives aient été négociées au sein d'une commission mixte paritaire, réunie par les soins du ministre du travail ou de son représentant et dont celui-ci assure la présidence.

Cette condition est en particulier remplie dès lors que le ministre ou son représentant assure la présidence à tout le moins de celle des séances de la commission mixte au cours de laquelle se réalise l'accord des organisations signataires, qu'il a convoqué à cette séance toutes les organisations tenues de participer à la commission mixte, en vertu de l'article L. 133-1 ou de l'article L. 133-6, et qu'il constate ledit accord.

Sur la deuxième question :

Aux termes de l'article L. 132-1 du code du travail : « La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales qui est conclu », en ce qui concerne les salariés, par « une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs reconnues les plus représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code ou qui sont affiliées auxdites organisations ou qui ont fait la preuve

de leur représentativité dans le champ d'application professionnel ou territorial de la convention collective.

« Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. »

« Celui-ci est national, régional, local ou limité à un ou plusieurs établissements ou à une ou plusieurs entreprises. »

Ces dispositions, qui ont notamment pour objet de déterminer de façon limitative les organisations syndicales de salariés qui ont seules qualité pour conclure des conventions collectives, reposent sur une distinction entre organisations syndicales selon que celles-ci sont ou non rattachées aux organisations reconnues les plus représentatives au plan national, c'est-à-dire, à l'heure actuelle, les confédérations énumérées dans la décision gouvernementale du 8 avril 1948 modifiée le 31 mars 1966.

Cette distinction conduit, en vertu du texte même de l'article L. 132-1, aux conséquences suivantes :

— Lorsqu'une organisation syndicale de salariés n'est pas rattachée à l'une des confédérations énumérées par ladite décision, cette organisation ne peut régulièrement prendre part à la négociation d'une convention qu'à la condition d'établir son caractère représentatif des salariés compris dans le champ d'application tant professionnel que géographique de la convention envisagée ;

— Lorsque, au contraire, l'organisation syndicale de salariés est l'une des organisations nationales reconnues les plus représentatives, conformément à l'article L. 133-2, par la décision susmentionnée ou est rattachée à l'une de ces organisations, ladite organisation syndicale a de plein droit qualité pour négocier une convention dès lors que le champ d'application professionnel et géographique de la convention n'excède pas la compétence de cette organisation, telle qu'elle résulte des statuts de celle-ci.

Sur les troisième et quatrième questions :

Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, par application des dispositions combinées de l'article L. 133-10 et des articles L. 133-1, L. 133-6 et L. 133-7 du code du travail, seules peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension les conventions collectives de travail négociées au sein d'une commission mixte paritaire. Aux termes des alinéas 1 et 2 de l'article L. 133-1, « à la demande de l'une des organisations syndicales nationales d'employeurs ou de salariés intéressés considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail ou son représentant peut provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés d'une branche d'activité

déterminée pour l'ensemble du territoire. Cette procédure s'applique également aux accords nationaux Interprofessionnels ».

« Les commissions mixtes sont composées des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives pour l'ensemble du territoire. »

D'autre part l'article L. 133-6 dispose que « des conventions collectives régionales et locales peuvent être conclues entre les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et les organisations syndicales de salariés les plus représentatives d'une branche d'activité ».

Il résulte des dispositions susrappelées que l'application de la procédure d'extension n'est possible que pour les conventions à la négociation desquelles ont participé les organisations reconnues comme les plus représentatives des salariés dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, à savoir, compte tenu des mêmes dispositions rapprochées de celles de l'article L. 132-1 susrappelées :

D'une part, les organisations syndicales affiliées à une des organisations reconnues comme les plus représentatives pour l'ensemble du territoire, cette affiliation suffisant à établir qu'elles satisfont à la condition de représentativité posée par la loi, aussi bien pour la négociation d'une convention nationale que pour celle d'une convention régionale ou locale, dès lors que statutairement leur compétence s'étend au champ d'application professionnel et territorial de cette convention ;

D'autre part, les organisations syndicales non affiliées à une des organisations reconnues comme les plus représentatives pour l'ensemble du territoire, mais qui font la preuve qu'elles satisfont, dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, aux conditions posées par l'article L. 133-2 pour être regardées comme au nombre des organisations les plus représentatives.

Sur la cinquième question :

Aucune disposition législative ou réglementaire ne peut être interprétée comme exigeant, pour que la représentativité d'une organisation syndicale l'autorise à négocier une convention collective régionale ou locale, susceptible ou non de faire l'objet d'un arrêté d'extension, que cette organisation dispose de structures syndicales correspondant au cadre géographique de la convention.

Ce projet d'avis a été délibéré et adopté par le Conseil d'Etat dans sa séance du jeudi 23 novembre 1978.

(MM. Chenot, Prés. — Jouvin, Rapp.).

Annexe II

CONVENTIONS COLLECTIVES. — Conflit dans le temps. — Nouvelle convention intervenue avec des organisations syndicales minoritaires. — Salarié réclamant l'application, pour le calcul des indemnités de repas, de la convention antérieure. — Salarié ne pouvant se substituer aux organisations syndicales pour contester la validité des accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

CONTRAT DE TRAVAIL. — Licenciement. — Insuffisance professionnelle prétendue. — Faits reprochés non démonstratifs d'une telle insuffisance non établis. — Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR D'APPEL DE PARIS (2^e Ch. B.)
20 décembre 1978

Sté Routière Colas contre Feraut

La S.A. Routière Colas a régulièrement interjeté appel du jugement du Conseil de prud'hommes de Paris (section du bâtiment) du 31 mars 1978 qui l'a condamnée

à payer à M. José Feraut 24.900 F de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, déboutant M. Feraut du surplus de ses demandes ;

La société appelante sollicite l'infirmité de la décision et le rejet de toutes les prétentions de M. Feraut ; ce dernier par appel incident, demande que les dommages-intérêts pour licenciement non fondé soient portés à 41.580 F (soit dix mois de salaire), que, très subsidiairement, l'irrégularité de la procédure de licenciement soit sanctionnée d'une indemnité de 4.150 F, que les droits des A.S.S.E.D.I.C. de S-et-M soient réservés ; qu'enfin, la société soit condamnée à payer à M. Feraut 1.122 F de rappel d'indemnités de repas et 1.500 F au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Sur le licenciement :

Il est constant que M. Feraut a été engagé le 18 août 1969 par la société Routière Colas en qualité de chef de chantier ; il a été licencié par lettre en date du 28 septembre 1977 avec un préavis de deux mois ; par lettre du 13 octobre 1977 et sur sa demande la société a précisé comme suit les motifs du licenciement :

« Nous vous informons que votre licenciement a été motivé pour les raisons suivantes :

Suite à de nombreuses notes de service vous avez eu deux avertissements qui ont été adressés depuis un an :

— Le premier en date du 12 octobre 1976 par M. Meriaux, conducteur de travaux, en raison de votre incapacité de conduire un chantier de gravillonnage à Chartres.

— Le deuxième en date du 9 mai 1977 par M. Calmejane, conducteur de travaux, où sur le chantier de Dammarie-les-Lys, vos rendements ont été totalement faibles qu'ils ont confirmé votre incompétence de chef de chantier par manque d'organisation et de contrôle sur votre personnel.

Enfin, c'est sur le chantier de Bagneux-sur-Loing, où votre conducteur de travaux, M. Leprince vous reproche les faits suivants :

— Le vendredi 2 septembre 1977, vous avez fait exécuter un terrassement pour élargir une tranchée. Au lieu de faire élargir la tranchée du côté où il vous l'avait demandé et précisé en dessinant sur votre plan, vous avez fait élargir de l'autre côté.

— Le lundi 5 septembre 1977 au soir, vous avez été incapable de lui donner l'état exact d'avancement du chantier, empêchant ainsi de pouvoir programmer correctement le travail du lendemain.

— Le mardi 6 septembre, lors de son arrivée sur le chantier, un seul de vos ouvriers sur quatre était au travail, vous-même étiez absent. Deux ouvriers ont repris le travail dès qu'ils l'ont vu, le troisième n'est réapparu que plus d'une heure après son arrivée sans attirer de remarques de votre part. Ces derniers confirment les premiers.

Vos erreurs et vos insuffisances très graves étaient incompatibles avec les responsabilités inhérentes à votre fonction de chef de chantier et entraînaient des résultats de chantier catastrophiques.

Nous ne pouvions plus supporter de tels faits. »

La Société Routière rappelle que déjà en 1970 et 1971 elle a dû faire des observations à M. Feraut, mais que le comportement de M. Feraut est surtout devenu intolérable depuis 1976 ; que les deux avertissements visés dans la lettre du 28 septembre soulignaient l'incapacité de M. Feraut à atteindre un rendement et à faire travailler l'équipe sous ses ordres ; qu'en septembre 1977 la situation s'est encore aggravée : erreurs techniques de M. Feraut, incapacité de donner l'état d'avancement des travaux, manque de précisions, abandon de son équipe sans surveillance ;

M. Feraut souligne que, pendant sept années, il a exercé les fonctions de chef de chantier, sans observations sérieuses, et que à partir de 1976, la société a établi un dossier d'avertissements en vue de le licencier ; que le premier avertissement coïncide avec des difficultés économiques de la société qui a, à cette époque, licencié quatre chefs de chantier ; qu'un licenciement collectif d'Etam est intervenu en janvier et février 1977 ; que ces faits établissent que les motifs invoqués par l'employeur ne sont qu'un prétexte pour licencier M. Feraut, sans employer la procédure de licenciement pour motif économique ;

Sur quoi la Cour :

Considérant que le premier avertissement concerne un défaut d'approvisionnement en gravillons qui a entraîné des temps morts, deux ouvriers étant restés inactifs faute de matières premières ; que le second avertissement, qui annonce un licenciement au prochain avertissement, vise de mauvais résultats d'un chantier les jeudi 5 et vendredi 6 mai ; que M. Feraut a contesté en temps utile ces deux avertissements, notamment pour le second en soulignant que le chantier a été perturbé par la pluie et en relevant certaines difficultés d'exécution (nécessité de transports à la brouette) ; que les faits reprochés à M. Feraut en septembre 1977 concernent d'une part des fautes techniques (erreur de côté d'élargissement d'une tran-

chée et manque de programmation du chantier), d'autre part un manque d'autorité sur les ouvriers du chantier et une absence momentanée de Feraut lui-même ; que ces faits ainsi que les précédents, sont contestés par Feraut ; que la réalité des erreurs techniques n'est pas établie, alors que de telles erreurs (notamment celle qui concerne l'élargissement de la tranchée) n'auraient pas permis à M. Feraut d'exercer pendant huit ans les fonctions de chef de chantier ; que les griefs concernant le manque d'autorité et le manque de prévision de M. Feraut ne sont pas suffisants pour justifier un licenciement, alors que les responsabilités notamment dans l'approvisionnement en matériaux ne sont pas clairement dégagées, un chef de chantier n'étant pas maître des livraisons et la coordination des chantiers relevant d'un niveau supérieur ; qu'ainsi il convient de confirmer la décision des premiers juges, qui ont estimé à juste titre que le licenciement de M. Feraut n'était pas intervenu pour un motif réel et sérieux ;

Considérant que M. Feraut ne justifie pas d'une période de chômage de longue durée ; que son préjudice matériel et moral est suffisamment réparé par l'attribution faite par les premiers juges de la somme de 24.900 F ; qu'il convient donc de confirmer également le jugement dans son montant ;

Considérant que la demande d'indemnité pour non respect de la procédure ne peut se cumuler avec la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans motif réel et sérieux ; que M. Feraut sera débouté de cette partie de sa demande ;

Sur les rappels d'indemnité de repas :

M. Feraut, appelant incident, souligne que l'indemnité de repas dans les travaux publics et le bâtiment a été fixée par l'accord du 11 août 1970 et indexé sur le salaire de l'O.S. 2^e échelon, soit à compter du 1^{er} décembre 1971 le salaire O.S. 2 x 2,25 ; que cependant cet accord ayant été remis en question, par un accord séparé avec les organisations syndicales minoritaires, l'indemnité de repas a été à compter du 1^{er} décembre 1976 à 23,50 par l'organisation patronale ; M. Feraut réclame l'application de l'indexation sur les réévaluations successives des salaires de l'O.S.2, soit une différence de 1.122,47 F ;

Sur quoi la Cour :

Considérant que la Société Routière Colas a appliqué les accords passés entre les organisations patronales et ouvrières ; qu'il n'appartient pas à M. Feraut de se substituer aux organisations syndicales pour contester ces accords dont la validité n'est pas sérieusement mise en cause ; qu'il convient de débouter M. Feraut de ce chef de demande ;

Sur l'application de l'article 700 :

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. Feraut, salarié aux ressources modestes, la totalité des frais qu'il a effectivement engagés pour sa défense en première instance, comme en appel ; que sa demande de 1.500 F d'indemnité de ce chef est fondée ;

Considérant que les A.S.S.E.D.I.C. de Seine-et-Marne n'ont pas été mise en cause d'appel ; qu'il n'y a pas lieu de réserver leurs droits qu'elles peuvent exercer par tous autres moyens ;

PAR CES MOTIFS :

Et ceux non contraires des premiers juges ;
Reçoit la Société Routière Colas en son appel et M. Feraut en son appel incident ;

Confirme la décision en toutes ses dispositions, à l'exception de la demande fondée sur l'article 700 ;

Condanne de ce dernier chef la Société Routière Colas à payer à M. Feraut la somme de 1.500 F ;

Déboute M. Feraut du surplus de ses demandes ;

Condanne la Société Routière Colas aux dépens d'appel, ainsi qu'aux intérêts de droit des sommes allouées, à compter du jour de la demande, le cas échéant à titre de complément de dommages-intérêts.

(M. Gaillac, Prés. — M^{es} Brousse et Bouaziz, Av.).