

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1968-1969

Annexe au procès-verbal de la séance du 21 novembre 1968.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, tendant à renforcer la protection de certains représentants du personnel.

Par M. Marcel LAMBERT,

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Le souci constant du législateur a toujours été de protéger les représentants du personnel contre les mesures de rétorsion dont ils pourraient être l'objet de la part de leur employeur en raison de l'activité qu'ils déploient pour défendre leurs mandants.

(1) Cette commission est composée de : MM. Lucien Grand, président ; Léon Messaud, Roger Menu, Marcel Lambert, vice-présidents ; François Levacher, Hubert d'Andigné, Georges Marie-Anne, secrétaires ; Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Jean-Pierre Blanchet, Raymond Bossus, Pierre Bouneau, Joseph Brayard, Martial Brousse, Pierre Brun, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Charles Cathala, Roger Courbatère, Louis Courroy, Marcel Darou, Michel Darras, Abel Gauthier, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Jean Gravier, Louis Guillou, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Henry Loste, Jean-Baptiste Mathias, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Marcel Souquet, Henri Terré, René Travert, Robert Vignon, Hector Viron, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (3^e législ.) : 261, 533 et in-8° 122.

Sénat : 122 (1967-1968).

Délégués du personnel. — Comités d'entreprise - Licenciement - Contrat de travail - Travailleurs saisonniers.

Les membres élus des comités d'entreprise, comme les délégués du personnel, peuvent être exposés au ressentiment de leur employeur ou de la direction de l'entreprise au cas de zèle jugé intempestif dans l'accomplissement de leur mission et faire, pour cette raison, l'objet d'un licenciement. C'est pourquoi la loi a imposé des procédures spéciales pour le licenciement des représentants du personnel.

L'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise prévoit en son article 22 que tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise doit être soumis à l'assentiment du comité.

Lorsqu'il y a désaccord entre le comité d'entreprise et l'employeur, le licenciement ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail. Cette protection a été étendue par l'ordonnance du 7 janvier 1959 aux anciens membres du comité (pendant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat) et aux candidats au premier tour des élections (pendant trois mois à dater du dépôt des candidatures).

La loi du 16 avril 1946, complétée par l'ordonnance du 7 janvier 1959, a institué une procédure analogue en faveur des délégués du personnel. Le licenciement doit être soumis à l'approbation du comité d'entreprise ou, si ce dernier organisme n'existe pas, directement à l'inspecteur du travail.

La loi n° 66-427 du 18 juin 1967 a complété l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 pour étendre la protection contre les licenciements abusifs au représentant syndical nouvellement admis à siéger au comité d'entreprise avec voix consultative.

*
* *

La procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel instituée par les textes rappelés ci-dessus ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

En effet, le contrat à durée déterminée exclut par son principe même les procédures de licenciement puisque toute rupture du contrat avant son terme est considérée comme abusive et donne lieu, sauf faute grave, à une indemnité de rupture anticipée, en principe égale au montant des salaires qui auraient dû être versés jusqu'à la fin du contrat.

Les contrats à durée déterminée sont sans doute moins fréquents que ceux à durée indéterminée. Cependant, ils sont d'un usage constant dans les professions théâtrales et artistiques, l'hôtellerie, l'agriculture et, d'une façon générale, dans toutes les entreprises à activité saisonnière.

Sauf lorsqu'ils sont conclus pour une tâche particulière, les contrats de durée déterminée sont, en fait, renouvelés par accord des parties ou reconduits en vertu d'une clause expresse de tacite reconduction figurant dans le contrat ou la convention collective.

Les caractéristiques du contrat à durée déterminée expliquent les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur la protection des représentants du personnel.

L'employeur qui ne renouvelle pas un contrat à durée déterminée n'a pas à justifier sa décision. Ainsi, il peut se débarrasser sans risque d'un salarié que ses fonctions de représentant du personnel ont amené à prendre des positions, qu'il a jugées intolérables.

*
* *

Déjà, la Cour de Cassation a établi une jurisprudence favorable aux intérêts de l'ensemble des salariés engagés par contrats à durée déterminée renouvelables en dégageant la notion de non renouvellement abusif. Mais il était difficile d'étendre aux représentants du personnel la protection particulière applicable en matière de licenciement puisque l'employeur n'est pas légalement tenu à indiquer les motifs de non renouvellement. Le salarié, représentant du personnel, devra donc, pour obtenir gain de cause auprès des juridictions compétentes, démontrer que la non reconduction de son contrat est, en fait, motivée par son action syndicale. On devine combien il est difficile en fait d'apporter une telle preuve.

*
* *

Pour mettre un terme à de telles pratiques, M. Caille, député, a donc déposé, le 1^{er} juin 1967, une proposition de loi qu'il a rapportée et fait adopter par l'Assemblée Nationale le 18 avril dernier. C'est ce texte qui est actuellement soumis à votre examen.

Il ne comprend qu'un seul article complétant, à la fois, l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise et la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel.

Sa disposition essentielle consiste à obliger l'employeur qui entend ne pas renouveler le contrat à durée déterminée d'un représentant du personnel à prouver le motif légitime qui, selon lui, l'autorise à se priver définitivement des services de son salarié.

Cette procédure n'est d'ailleurs pas novatrice ; elle est imitée de celle qui régit la rupture du contrat à durée indéterminée : l'article L. 23, alinéa 5, du Livre premier du Code du travail oblige le tribunal à indiquer le motif invoqué par la partie ayant rompu le contrat. Par ce biais de procédure, la partie qui prend l'initiative de la rupture est mise en demeure de légitimer sa décision.

Le renversement de la charge de la preuve est essentiel. Les prud'hommes, puis les conseillers à la Cour d'Appel auront toute latitude pour vérifier l'exactitude des raisons alléguées. S'il apparaît que la véritable cause du non-renouvellement est l'activité syndicale du salarié, l'attitude de l'employeur sera jugée fautive et il s'exposera à des sanctions.

*
* *

EXAMEN EN COMMISSION

Votre Commission des Affaires sociales, toujours soucieuse d'une exacte et juste application des lois sociales, ne peut que souscrire à l'initiative de l'Assemblée Nationale et donner son accord aux principes du texte soumis à vos délibérations.

D'accord sur le fond, elle doit cependant présenter des observations sur la forme. Elles concernent :

— **la présentation.** — Alors que la protection des délégués du personnel et des membres élus ou désignés aux comités d'entreprise fait l'objet de deux législations analogues mais séparées en la forme, l'Assemblée Nationale a voté un texte unique complétant l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 avril 1946.

Cette procédure nous paraît contestable dans la mesure où elle fait apparaître dans une législation traitant d'une forme de représentation des membres du personnel des dispositions qui lui sont étrangères. Nous vous proposons donc deux articles, l'un visant les membres du comité d'entreprise, l'autre les délégués du personnel.

— **La forme :** Le texte voté par l'Assemblée Nationale contient, à propos du contrat à durée déterminée, les formules « dénoncer le contrat » et « refuser sa prorogation ». S'agissant d'un contrat qui, par sa nature, s'éteint de lui-même à son terme, il ne peut être prorogé et encore moins dénoncé. Tout juste peut-il être renouvelé. Votre Commission des Affaires sociales s'en tient à cette dernière expression qui paraît la seule juridiquement appropriée.

— **La définition des contrats :** L'Assemblée Nationale, pour définir le champ d'application de la loi nouvelle, a entendu l'appliquer aux seuls contrats de travail à durée déterminée « appelés à se renouveler par tacite reconduction ». Cette formule qui a le mérite de la simplicité, est, à notre sens, trop imprécise et peut permettre à des employeurs peu scrupuleux de tourner les prescriptions légales nouvelles.

Les dispositions favorables de la loi pourraient être réduites à néant par l'insertion systématique d'une simple clause prévoyant que « le contrat ne se renouvelle pas par tacite reconduction ». Rien ne serait changé, en fait, dans les relations entre employeur et salarié. A chaque nouvelle saison, un nouveau contrat serait signé après accord des parties. Mais, en droit strict, l'employeur n'aurait pas alors à justifier sa décision de ne pas reprendre à son service un salarié membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

En ce qui concerne la tacite reconduction, plusieurs hypothèses peuvent en effet se présenter :

a) La convention collective concernant une branche d'activité considérée prévoit que tous les contrats saisonniers sont renouvelés par tacite reconduction, même en l'absence de clause spéciale insérée dans le contrat individuel ;

b) Le contrat individuel contient une clause expresse de renouvellement ;

c) Le contrat individuel est conclu pour un travail précis non susceptible de prolongation et ne contient pas, bien évidemment, de clause de renouvellement ;

d) Le contrat ne contient pas de clause de renouvellement mais la nature de l'activité de l'entreprise ne justifie pas l'interruption définitive de l'activité du salarié à la fin de son contrat.

Dans les deux premières hypothèses, le texte de l'Assemblée Nationale s'appliquerait sans ambiguïté.

Pour la troisième hypothèse, la nature même du contrat donnerait la solution : ni en droit ni en fait le contrat n'est appelé à se renouveler. Mais, pour la quatrième hypothèse qui sera sans doute la plus fréquente, les discussions seraient fort animées pour savoir si le contrat est appelé à se renouveler par tacite reconduction. Quelles considérations doivent l'emporter ? Les faits ou le droit ? Selon que les juges pencheront pour l'une ou l'autre des solutions, la loi sera utile ou restera lettre morte.

Après réflexion, votre Commission des Affaires sociales s'est ralliée à la solution suivante. Elle a décidé d'assortir tous les contrats de travail à durée déterminée souscrits par un représentant du personnel d'une présomption de renouvellement par tacite reconduction.

Ce sera à l'employeur, s'il entend ne pas reconduire le contrat, à faire la preuve contraire basée sur un motif sérieux et légitime. Cette preuve pourra facilement être apportée par l'employeur si le non renouvellement est motivé par exemple par :

- l'insuffisance professionnelle du salarié ;
- la suppression de l'emploi ;
- ou le caractère temporaire du travail confié au salarié.

Nous pensons que la formulation nouvelle évitera les ambiguïtés, réduira le recours aux procédures contentieuses et assurera mieux que ne le faisait le texte de l'Assemblée Nationale la protection des salariés qui acceptent la lourde tâche de représenter leurs collègues auprès de la direction ou de l'employeur.

En conclusion, votre Commission des Affaires sociales vous propose de modifier le texte voté par l'Assemblée Nationale en adoptant les amendements suivants :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article unique.

Amendement : rédiger comme suit cet article :

Article premier.

L'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 est complété par les dispositions suivantes :

« L'employeur ne peut refuser à son salarié, membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

« Cette procédure est applicable pendant les délais de protection prévus au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période d'interruption de l'activité du salarié. »

Article additionnel 2 (nouveau).

Amendement : après l'article unique, ajouter un article additionnel 2 (nouveau) ainsi conçu :

L'article 16 de la loi du 16 avril 1946 est complété par les dispositions suivantes :

« L'employeur ne peut refuser à son salarié, délégué du personnel, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

« Cette procédure est applicable pendant les délais de protection prévus au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période d'interruption de l'activité du salarié. »

Intitulé de la proposition de loi.

Amendement : rédiger comme suit l'intitulé de la proposition de loi :

Proposition de loi tendant à renforcer la protection des représentants du personnel engagés par un contrat de travail à durée déterminée.

PROPOSITION DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article unique.

L'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée et l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, sont ainsi complétés :

« Lorsqu'un représentant du personnel, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée appelé à se renouveler par tacite reconduction, l'employeur qui, pendant la durée de la protection prévue par la loi, entend dénoncer le contrat et refuser sa prorogation à compter de l'arrivée du terme, est tenu de prouver le motif légitime de non-renouvellement.

« En outre dans les branches d'activité à caractère saisonnier où les salariés sont engagés par des contrats de travail à durée déterminée appelés à se renouveler par tacite reconduction, la procédure prévue à l'alinéa précédent est applicable non seulement pendant la durée du contrat, mais aussi après l'expiration de celui-ci, si l'employeur décide de ne pas le renouveler à l'issue du délai habituel d'interruption. »