

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Thierry Durand : Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie !

Emmanuel Gayat : Les luttes de classes en France... et le port du voile islamique.

Rodrigue Goma Mackoundi : La rupture du contrat de travail d'un salarié étranger en situation irrégulière.

La loi du 14 juin 2013 et la mise en cause des emplois : une redistribution des responsabilités ?

Anne Braun : Lutter contre les accords de mobilité et de maintien de l'emploi en période de crise.

Marie-Cécile Sarrazin et Alexandra Denis : Plan de sauvegarde de l'emploi : le Droit public s'invite à la table des négociations.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Périmètre de désignation du délégué syndical : retour sur la jurisprudence et actualité législative.

Tribunal d'instance de Castres 8 octobre 2013 – Note Nathalie Bizot (p. 370)

Affiliation et désaffiliation : quelques éclairages jurisprudentiels récents sur les contours juridiques de l'identité syndicale

Cour de cassation (Ch. Soc.) 16 octobre 2013 ; Cour de cassation (Ch. Soc.) 4 décembre 2013 – Note Isabelle Taraud (p. 372)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit administratif du travail (deuxième partie) par Manuela Grévy.



Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie !

par *Thierry DURAND*, Conseiller prud'homme

PLAN

I. Des élections qui seraient trop chères et trop peu mobilisatrices

A. Participation et composition du corps électoral

B. Coût des élections : de quoi parle-t-on ?

II. Un projet conduisant à restreindre l'expression démocratique

A. Halte à la confusion : les élections professionnelles ne sont pas interchangeables

B. L'obligation d'adhérer à une organisation patronale pour élire les conseillers employeurs

La remise en cause de l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel direct (1) a été préconisée par diverses sources, dont le rapport dit *Richard* (2). Cette élection, née de la loi du 27 mai 1848 et réaffirmée par la réforme de 1979, serait, dit-on, trop onéreuse et ne mobiliserait pas suffisamment l'électorat. Le gouvernement envisagerait donc de supprimer ce suffrage universel direct pour y substituer une désignation, d'une part, par les organisations syndicales, sur la base des résultats compilés de la mesure de la représentativité syndicale, et, d'autre part, par les organisations patronales, selon une mesure de la représentativité basée sur le nombre d'entreprises adhérentes.

Les critiques adressées au mécanisme électif peuvent, cependant, être sérieusement relativisées par une analyse plus approfondie (3). Il convient, dès lors, d'aborder successivement la question des causes (I), puis celle des conséquences (II) du projet gouvernemental.

I. Des élections qui seraient trop chères et trop peu mobilisatrices

Le gouvernement assied sa réforme sur un postulat de participation insuffisante (A.) et de coût trop élevé de l'élection prud'homale (B.).

A. Participation et composition du corps électoral

L'assertion relative à la participation aux élections prud'homales mérite d'être, à tout le moins, pondérée, au regard des difficultés rencontrées lors des scrutins prud'homaux, mais également des résultats d'autres élections.

Le scrutin prud'homal souffre, tout d'abord, d'un manque flagrant de publicité, *a fortiori* dans les

entreprises dépourvues de présence syndicale. La mise en place du vote par correspondance ne supplée en rien cette carence d'information préalable.

Les élections prud'homales pâtissent, ensuite, de l'emplacement des bureaux de vote à l'extérieur des entreprises, qui peinent à attirer les salariés n'étant pas en service (4) et permettent aux employeurs de refuser à leurs salariés de s'absenter de l'entreprise le temps du vote (5). Le moindre taux de participation est donc, pour partie, dû aux modalités d'organisation de cette élection.

Ceci étant, ce taux est à relativiser au regard de la mobilisation suscitée par d'autres types de scrutins.

(1) L'article L.1441-1 du Code du travail dispose : « *sont électeurs les salariés, les employeurs, ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, à l'exclusion de celles à la recherche de leur premier emploi, âgés de seize ans accomplis et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques* ».

(2) Rapport remis en avril 2010 par Jacky Richard et Alexandre Pascal au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, sur le thème « *Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle forme de désignation des conseillers prud'hommes ?* ».

(3) Un argumentaire militant a été proposé dans le bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ, *Le Droit en liberté*, n° 38, mars 2014.

(4) Le bureau de vote est situé à proximité de l'entreprise.

(5) Les élections prud'homales de 2008 ont vu de nombreux chefs d'entreprise refuser le droit à leurs salariés de s'absenter le temps du vote. Des interventions des unions syndicales locales ont permis de résoudre certaines situations, mais de nombreuses autres sont demeurées insolubles ou inconnues.

Pour ce qui concerne les scrutins politiques, les élections européennes, bien que très médiatisées, ne réunirent, en 2009, que 40,6 % des électeurs, en baisse constante depuis 1994 (6) ; les élections cantonales de 2011 furent dignes d'intérêt pour 44 % des Français en âge de voter, contre 64 % en 2008 ; les élections régionales de 2010 mobilisèrent 46,33 % de l'électorat au premier tour, en chute de 14 % par rapport au scrutin de 2004 (7). La tendance à la baisse est donc manifeste dans beaucoup d'élections.

La comparaison des élections prud'homales avec les élections politiques, d'une nature différente, n'est pas nécessairement pleinement satisfaisante. Aussi peut-on prendre l'exemple d'un scrutin de nature professionnelle : ainsi, le taux de participation à l'élection des réseaux consulaires de 2010, visant à désigner les juges des tribunaux de commerce, n'a mobilisé que... 17 % des électeurs.

Au regard de ces différents exemples, les élections prud'homales de 2008, auxquelles près de 18,7 millions de salariés et demandeurs d'emploi étaient inscrits, ont mobilisé 25,48 % de cet électorat (soit 4,8 millions de personnes) et 31,16 % des employeurs (8). Ces résultats doivent être rapprochés des élections internes aux entreprises, dont les résultats sont agrégés depuis la réforme de 2008. Les participations cumulées aux élections professionnelles et au scrutin dans les TPE représentent 5,4 millions de votants sur seulement 12,755 millions d'inscrits (9). Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales des entreprises, dont les procès-verbaux d'élections professionnelles (CE, DUP ou, à défaut, DP) ont été pris en compte, du scrutin TPE et du collège des salariés de la production agricole de l'élection aux chambres départementales d'agriculture (10).

Le rapprochement de ces élections qui, toutes deux, concernent la population salariée, doit être approfondi au-delà de la seule mesure statistique du taux de participation. En effet, si le nombre de votants aux élections dans l'entreprise est légèrement supérieur en valeur absolue, la composition du corps électoral diffère

grandement dans les deux cas. Selon les chiffres de la DARES, le nombre total de salariés en France en 2013 est de 17,86 millions (11), ce dont il résulte que plus de 5 millions de salariés ont été exclus des suffrages déterminant la représentativité syndicale. Parmi les explications à cet important différentiel, on soulignera l'absence d'élections dans certaines entreprises (par carence de candidat ou par carence de l'employeur à organiser ces élections), ainsi que la mise à l'écart des demandeurs d'emploi.

Ces 5 millions de salariés seraient, dès lors, exclus du suffrage déterminant l'appartenance syndicale des juges prud'homaux, selon la formule envisagée par le gouvernement. Dans ces conditions, privilégier les élections internes à l'entreprise n'est pas une opération neutre, elle revient à modifier substantiellement la composition du corps électoral. La bonne solution est de relever le taux de participation en corrigeant les causes de son insuffisance, pas d'amputer le corps électoral pour relever ce taux de manière mécanique mais artificielle.

B. Coût des élections : de quoi parle-t-on ?

Le coût du scrutin prud'homal, second chiffon rouge agité au soutien d'une désignation des conseillers, s'élèverait, selon le rapport *Marshall*, à un montant global de 100 millions d'euros tous les cinq ans. Étant rappelé que les deux dernières élections ont eu lieu en 2002 et en 2008 et, qu'à l'aube de 2014, les conseillers n'ont pas été renouvelés, l'appréciation sur une période quinquennale – alors qu'en pratique la durée est de 6 ans – du coût qui nous est présentée dans ce rapport est pour le moins discutable, puisque cela revient à majorer mécaniquement le coût annuel d'environ 15 %.

Mais la décomposition du montant total fait également problème, puisque les chiffres ne concordent pas. Celui avancé par le rapport *Marshall* est supérieur de plus de 10 % à celui observé dans le rapport de Messieurs Richard et Pascal, qui faisait mention en 2010 d'un coût de 91,596 millions d'euros (11 bis). Qui croire ?

(6) Chiffres extraits de l'étude INSEE, « *Taux de participation aux élections européennes* », disponible sur le site de l'Institut.

(7) Chiffres extraits de l'étude INSEE, « *L'inscription et la participation électorales en 2012* », disponible sur le site de l'Institut.

(8) Chiffres extraits du site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

(9) Chiffres extraits de la Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel du 29 mars 2013, disponible sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

(10) *Idem*.

(11) Chiffres de la DARES, disponibles sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

(11 bis) Rapport remis en avril 2010 par Jacky Richard et Alexandre Pascal au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, sur le thème « *Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle forme de désignation des conseillers prud'hommes ?* ».

Il serait, par ailleurs, probablement intéressant de détailler la décomposition de ces dépenses, notamment pour apprécier le coût de ces technologies de vote électronique (dont l'impact sur le taux de participation est, en réalité, très négatif). Selon le rapport de Messieurs Richard et Pascal « *de nombreux prestataires privés interviennent également dans cette organisation. En particulier, un centre de traitement prud'homal a été mis en place pour coordonner la gestion des aspects techniques et logistiques des différentes phases de l'élection. Pour l'élection de 2008, treize marchés et cinq conventions ont ainsi été passés par l'administration avec des prestataires pour assurer l'organisation technique de certaines opérations, de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, de la mise sous pli et de l'acheminement des divers envois (cartes d'électeur, propagande...), de la mise à disposition d'outils pour les différentes phases du processus (logiciels par exemple) ou encore de la communication...* ». Sans déterminer précisément la part des dépenses affectées à ces prestataires privés, les rapporteurs évaluent les coûts « *acheminement des documents électoraux* » à 27 millions d'euros (soit 29,5 %), de la « *communication* » à 11,2 millions d'euros (soit 12,3 % des dépenses totales), de « *pilotage* » à 3,5 millions d'euros (soit 3,8 %), de « *centre d'appel* » à 2 millions d'euros (soit 2,2 %)... Étant considéré que tant les services de l'État que ceux des collectivités locales sont rompus à l'organisation de scrutins, il est permis de s'interroger sur l'opportunité de la privatisation de certaines de ces composantes du scrutin prud'homal et de l'influence de ces privatisations sur l'augmentation des coûts.

Outre les multiples et graves dysfonctionnements des dernières élections prud'homales, rappelons un fait simple : les résultats des élections par voie électronique peuvent, tout autant que les élections traditionnelles, être faussés par des individus malhonnêtes ; en revanche, ce sont les seules où l'employeur, par une manipulation illicite, peut

connaître sans erreur possible le choix du salarié (12). Cette seule hypothèse, même si elle ne se réalise que dans un nombre très limité de cas, est suffisamment dissuasive pour expliquer la méfiance des salariés à l'égard de ce mode de vote. Et ce doute, prégnant chez bien des salariés, a un impact largement sous-évalué, y compris par ceux qui ont pour fonction de vérifier la régularité de l'élection (13).

Le rapprochement avec d'autres élections s'avère, sur ce point également, utile : l'élection présidentielle de 2012 a coûté 199,7 millions d'euros aux contribuables, les élections législatives de 2012, 164 millions d'euros ; l'organisation des élections municipales et européennes de 2014 nécessite respectivement 117,6 et 56,7 millions d'euros (chiffres prévisionnels pour ces dernières).

De manière surprenante, aucune statistique ne semble être tenue concernant le coût de l'élection des réseaux consulaires (Chambres de commerce et d'industrie, Chambres des métiers et de l'artisanat), pourtant à la charge de l'État (14).

Ces quelques éléments posés, il convient de reconsidérer la question du coût des élections prud'homales, car l'expression de la démocratie ne peut se cantonner à une appréciation d'un « prix ». Imaginerait-on la suppression des élections présidentielles, législatives, européennes ou encore municipales au motif d'un coût trop élevé ? Le suffrage universel direct demeure gage de démocratie et de juste appréciation des choix de l'ensemble de l'électorat ; c'est d'ailleurs probablement en ce sens que le gouvernement a modifié le mode de scrutin désignant les conseillers intercommunaux, élus jusqu'en 2014 au suffrage indirect. Les tentations en sens inverse à l'égard des élections prud'homales ne sont pas défendables.

(12) Ph. Masson « L'improbable démocratie en ligne (quelques réflexions sur le vote électronique à l'entreprise et l'approche critique de la CGT) », Dr. Ouv. 2010 p. 576.

(13) Arrêt stupéfiant : Cass. Soc. 14 novembre 2013, n° 13-10.519, P+B : « ... un salarié du service informatique étant parvenu à prendre connaissance du vote de deux de ses collègues en se connectant à leur poste informatique au moment où les intéressés votaient, le syndicat CGT des Établissements Picard surgelés a saisi un Tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de ce scrutin ; ... Mais attendu qu'ayant constaté que les dispositions prises par l'employeur assuraient, conformément aux articles R.2314-9 et R. 2324-5 du Code du travail, la confidentialité du vote électronique et que le technicien informatique de l'entreprise, soumis, aux termes

des articles R.2314-12 et R. 2324-8 du Code du travail, à une obligation de confidentialité, s'était connecté aux postes des salariés à leur demande expresse pendant les opérations de vote, le tribunal a pu en déduire que n'était caractérisée aucune atteinte à la sincérité du scrutin »... ou le monde des Bisounours confondu avec celui de l'entreprise...

(14) Article 1^{er} du décret n° 88-717 du 9 mai 1988 relatif à la prise en charge des dépenses correspondant aux élections consulaires.

II. Un projet conduisant à restreindre l'expression démocratique

La nouvelle formule concoctée par le gouvernement aurait donc pour effet de supprimer les élections prud'homales au suffrage universel direct, pour laisser place à des désignations par les organisations syndicales et patronales assises sur une « mesure » de la représentativité.

La question de l'élection des conseillers est une question récurrente pour les pouvoirs publics, comme le fut en son temps celle des administrateurs de caisses de Sécurité sociale, dont l'alternance des modes de désignation n'a fait que refléter l'espérance, à chacune des occasions, de faire diminuer les suffrages dirigés vers la CGT et, au contraire, favoriser celles des organisations syndicales et professionnelles qui peinent à présenter en nombre suffisant des candidats et à susciter des suffrages importants. Aujourd'hui, cette perspective se combine avec la volonté, diffuse mais bien ancrée, de profiter des élections pour asseoir les syndicats – du moins ceux qui le souhaitent – comme des gestionnaires professionnalisés du champ social (14 bis).

L'organisation CGT-FO réclamait un temps que les conseillers soient désignés par les organisations et non pas élus (15). Aujourd'hui ravisée sur le sujet, cette organisation partage l'analyse de la CGT, et manifeste son attachement au maintien de l'élection, comme la CFE-CGC, l'UNSA, Solidaires et les employeurs de l'Économie sociale. À l'opposé, la CFDT et la CFTC ont émis un avis favorable à la désignation des conseillers, accompagnées en ce sens par le MEDEF et la CGPME, bien qu'émettant des doutes quant à la faisabilité du projet.

Pour autant, une telle solution est d'évidence sujette à caution en ce qu'elle exclurait, purement et simplement, du suffrage un pan entier de l'électorat des conseillers salariés (A.) et conditionnerait le droit de vote des employeurs à leur adhésion à une organisation patronale (B.).

A. Halte à la confusion : les élections professionnelles ne sont pas interchangeables

Rappelons, à titre liminaire, que l'organisation par le gouvernement du scrutin dans les TPE fut un

réel fiasco, mêlant retards dans l'envoi des matériels de vote, reçus huit jours après le début du scrutin, difficultés de configuration du matériel informatique pour le vote électronique...

Par ailleurs, les élections dans l'entreprise sont, en réalité, très différentes des élections prud'homales, car les salariés n'ont la possibilité d'accorder leur suffrage qu'aux organisations syndicales présentant des candidats. La différence n'est pas mince, car c'est seulement dans de très grandes entreprises qu'une réelle pluralité de syndicats existe. Bien souvent, seuls un ou deux sont implantés : leur légitimité pour l'action syndicale dans l'entreprise est alors arithmétiquement forte, mais il n'est pas certain que les salariés auraient nécessairement choisi la même « affiliation confédérale » au niveau national. Ensuite, dans le cadre d'élections professionnelles, les salariés votent pour ceux qui les représenteront localement, au sein de l'entreprise, pour des collègues qu'ils n'envisageraient peut-être pas de porter au mandat de conseiller prud'homme : les deux élections n'ont pas la même finalité, l'une prétendant désigner les représentants du personnel dans l'entreprise, l'autre ayant pour objet l'élection des juges prud'homaux, chargés de rétablir les salariés dans leurs droits, notamment lorsque l'action en entreprise échoue.

En somme, le gouvernement prétend faire produire des effets généraux à un ensemble hétérogène de scrutins spécifiques, alors même que les salariés consultés à l'occasion des élections professionnelles n'ont jamais été informés de cette portée de leurs suffrages.

En outre, les demandeurs d'emploi, électeurs au scrutin prud'homal, seraient, sur la base de cette représentativité syndicale, privés de leur droit d'expression, en sus d'être privés d'emploi. L'employeur qui, demain, licenciera un salarié, le privera par là même de son droit à participer à l'élection de ses juges.

Enfin, les élections professionnelles ne sont pas toujours organisées, certains employeurs écartant les candidats potentiels par intimidation, ou n'organisant aucune élection, s'exonérant du fait de la carence en

(14bis) G. Lyon-Caen « La légitimité de l'action syndicale », Dr. Ouv. 1988 p.47.

(15) Décision du VII^{ème} Congrès de Force Ouvrière en novembre 1961. Voir notamment sur le sujet un rapport d'étude de

juin 2007 sur le thème « *Les conseils de prud'hommes, entre défense syndicale et action publique. Actualité d'une institution bicentenaire* », par Hélène Michel, Laurent Willemez, Mission de recherche Droit et Justice, disponible sur le site <http://www.gip-recherche-justice.fr>.

candidats, ou encore, allant jusqu'à inciter des candidats « libres » à briguer les mandats de représentants du personnel dans les PME. C'est dans ce domaine que le parallèle, implicite et malheureusement prégnant, avec les élections politiques trouve sa limite principale : au-delà de situations, graves mais localisées, la liberté d'exercice de la candidature politique et du droit de vote est aujourd'hui acquise en France. Tel n'est pas le cas, tant s'en faut, dans les entreprises.

Les statistiques de la DARES montrent que plus de 5 millions de salariés n'ont pas eu accès aux scrutins déterminant la représentativité syndicale, comme autant de salariés qui seraient à la fois privés de représentants du personnel et de droit d'opter pour les conseillers prud'hommes de leur choix. Ainsi, demain, l'employeur pourra agir à l'intérieur de son entreprise sur la répartition syndicale au sein des conseils de prud'hommes.

B. L'obligation d'adhérer à une organisation patronale pour élire les conseillers employeurs

La mesure de la représentativité patronale n'est guère plus convaincante (16), *primo* parce qu'elle exige du chef d'entreprise, pour acquérir la qualité d'électeur, ne serait-ce qu'indirect, qu'il soit affilié à une organisation patronale, générant ainsi une curieuse variante de la « liberté syndicale » ; *secundo* parce qu'il est quasiment irréaliste de vouloir déterminer le nombre d'adhérents des organisations patronales qui brandiraient le spectre de l'atteinte à la liberté d'adhésion pour en préserver l'opacité ; *tertio* parce qu'au surplus, les adhésions aux organisations patronales sont souvent croisées en ce que les syndicats de base peuvent, par exemple, affecter leurs ressources soit au MEDEF, soit à la CGPME, soit en partageant ; 60 % des syndicats de base cotiseraient ainsi à la fois au MEDEF et à la CGPME, dans l'ignorance parfois de leurs adhérents. Un rapport de la DARES (17) concluait en 2007 : « Nous avons vu qu'au travers du système d'adhésion en place, les entreprises n'adhèrent de fait qu'aux syndicats primaires et aux unions interprofessionnelles régionales. Ce sont ensuite les fédérations de l'échelon supérieur qui adhèrent au MEDEF, par exemple. On peut donc supposer que des chefs d'entreprise interrogés sauraient parler de leur adhésion primaire, mais ne seraient pas nécessairement en mesure de dire à quels groupes

adhèrent les échelons supérieurs. (...) Compte tenu de la multiplicité des affiliations, les chiffres avancés par les organisations patronales comptabilisent plusieurs fois une même entreprise, qui peut être adhérente de plusieurs organisations à la fois. Dès lors, on ne peut pas procéder par addition des chiffres avancés par les organisations pour évaluer leur taux d'adhésion. Donc, la mesure de la « syndicalisation » effective des entreprises appelle d'autres indicateurs qu'un simple taux d'adhésion aux organisations patronales ».

Enfin, selon les estimations, le nombre réel d'adhérents aux organisations patronales (18) serait inférieur au nombre de votants pour le collège employeur aux élections prud'homales de 2008, réduisant davantage encore l'expression démocratique.

En outre, s'il fallait un argument complémentaire, le rapport de Messieurs Richard et Pascal mentionne expressément que « la mission propose au gouvernement de ne pas retenir ce scénario de désignation des conseillers prud'hommes, fondamentalement pour les raisons de sécurité juridique, ci-dessus analysées, dès lors que le dispositif législatif qui le fonderait pourrait entraîner la censure du Conseil constitutionnel sur le terrain de la méconnaissance du principe de valeur constitutionnelle d'égal accès aux charges publiques. En effet, le système de la mesure de la représentativité, par construction, ne concerne que des organisations syndicales : tout particulier qui, dans le ressort d'un conseil de prud'homme donné, souhaiterait constituer une liste, ne pourrait le faire. Il y a là un obstacle rédhibitoire » (19).

Par cette mesure régressive, le gouvernement remet donc à l'ordre du jour une forme de suffrage censitaire, dont seraient exclus, de fait, les salariés susvisés et les employeurs qui ne se seraient pas acquittés, en guise de cens, d'une cotisation à une organisation patronale.

Pour conclure, il est nécessaire de rappeler que les conseillers prud'hommes tiennent leur légitimité à juger leurs pairs « Au nom du peuple français » de leur élection par ces pairs ; aussi, faut-il attendre du gouvernement qu'il pousse le changement jusqu'à amener les conseils de prud'hommes à juger demain « Au nom d'une partie du peuple français » ?

Thierry Durand

(16) V. sur ce sujet le numéro spécial de Droit Social, mars 2014, dont, pour la CGT, l'article de A. Braun.

(17) Marion Rabier, « Organisations patronales en France et en Europe », DARES n° 130, décembre 2007.

(18) Ce sont les entreprises qui adhèrent aux organisations patronales en tant que personnes morales, et non les chefs d'entreprise.

(19) Rapport de Jacky Richard et Alexandre Pascal, préc.

Les luttes de classes en France... et le port du voile islamique

par Emmanuel GAYAT, Avocat au Barreau de Paris

PLAN

- I. Neutralité du service public et plein respect de la liberté religieuse par les personnes privées décidant d'elles-mêmes de prendre en charge une mission d'intérêt général
- II. Les pouvoirs de l'employeur, qui ne gère pas un service public, doivent nécessairement être limités

« Les persécutions sont le meilleur moyen d'affermir des convictions indésirables » (1). Cette mise en garde d'un athée convaincu, nous vient à l'esprit à chaque épisode du parcours judiciaire de la fameuse salariée voilée de l'association Baby Loup.

Il a été démontré, de façon extrêmement convaincante selon nous, que, sous couvert de défense de principes républicains, l'aversion spécifique contre l'Islam ou une certaine forme d'Islam était à l'œuvre de manière déterminante dans le traitement de cette affaire (2). Il va de soi que cette aversion prend plusieurs formes et a plusieurs fondements idéologiques que l'on ne doit pas confondre. L'aversion de certains tient à leur athéisme militant (3). Celle des autres tient à des soucis légitimes de dénoncer la place assignée aux femmes par cette religion (4). Il est également manifeste que cette aversion a souvent comme fondement le racisme et que ce qui est en cause n'est pas la religion musulmane mais l'origine des personnes qui la pratiquent (5).

Les faits en cause dans cette affaire sont maintenant connus. Une salariée, employée par une association régie par la loi de 1901 gérant une crèche et une halte-garderie, a repris son poste de travail après une suspension de son contrat de travail de plus de 5 ans. Lors de la reprise, elle s'est présentée à son poste de travail couverte d'un voile islamique et a refusé de le retirer lorsqu'on lui en a intimé l'ordre. Elle a été, dès le lendemain, mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable à un licenciement. Elle a refusé de se soumettre à sa mise à pied et a finalement été licenciée pour faute grave au double motif du refus de retirer son voile pendant les heures de travail, contrevenant ainsi au règlement intérieur de l'association, et de ne s'être pas soumise à la mise à pied. La salariée a saisi le Conseil de prud'hommes de demandes tendant à l'annulation de son licenciement.

Le Conseil de prud'hommes de Mantes la Jolie, le 13 décembre 2010, puis la Cour d'appel de Versailles, le 27 octobre 2011 l'ont déboutée de ses demandes. La Chambre sociale de la Cour de cassation a, le 19 mars 2013, cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles en retenant que : *« Le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public. Il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail. Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et*

(1) F. Engels « Le programme des émigrés blanquistes de la Commune », *Der Volksstaat*, n° 73 1874.

(2) Cf. notamment E. Dockès, « De la très modeste et très contestée résistance de la Cour de cassation face à la xénophobie montante », *Droit social* 2013, p.388.

(3) Nous renvoyons ceux-là à la lecture de l'article d'Engels précité et à l'attitude des blanquistes qui y est décrit : *« Pour prouver qu'ils sont les plus radicaux de tous, ils abolissent Dieu par décret, comme en 1793 : « Que la Commune débarrasse à jamais l'humanité de ce spectre de ses misères passées de cette cause, de ses misères présentes. Dans la Commune il n'y a pas de place pour le prêtre ; toute manifestation, toute organisation religieuse doit être proscrire » Et cette exigence de transformer les gens en athées par ordre du mufti est signée par deux membres*

de la Commune qui ont certainement eu l'occasion de constater que premièrement, on peut écrire autant d'ordres que l'on voudra sur le papier sans rien faire pour en assurer l'exécution et que deuxièmement, les persécutions sont le meilleur moyen d'affermir des convictions indésirables ! Ce qui est certain, c'est que le seul service que l'on puisse rendre encore, de nos jours, à Dieu est de proclamer l'athéisme un symbole de foi coercitif en prohibant la religion. ».

(4) Ils nous semblent sur ce point que le rejet des femmes victimes de la religion dans leurs foyers et leur exclusion de l'école ou de l'entreprise n'est pas le meilleur moyen de permettre leur émancipation.

(5) Un exemple parmi d'autres : S. Laurent « Laïcité à l'école : l'arnaque de Marine Le Pen sur les cantines » *Le Monde* 7 avr. 2014.

proportionnées au but recherché (6). Et que la Cour d'appel en « statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le règlement intérieur de l'association Baby Loup prévoit que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », ce dont il se déduisait que la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L.1321-3 du code du travail et que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement, (...) n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés » (7).

Cette décision nous était apparu relativement banale. Elle a néanmoins suscité des commentaires extrêmement vifs tant de la part de la Doctrine que de différents responsables politiques et notamment de ministres en exercice (8).

À partir de cet instant, le traitement judiciaire de cette affaire est devenu, d'une façon que rien ne justifie, extraordinaire, la question de la présence de la religion dans l'entreprise n'étant en aucune façon la problématique centrale du droit du travail contemporain.

La Cour de renvoi a, dès sa saisine, décidé d'organiser une audience solennelle alors que la pratique judiciaire, depuis que le décret du 28 décembre 2005 a rendu

facultative l'organisation d'une audience solennelle en pareille circonstance de renvoi après cassation, consiste le plus souvent à réunir une formation ordinaire de trois magistrats, voire se limite à la présence d'un magistrat rapporteur (9).

Les délais d'audiencement ont été également particulièrement brefs (10).

L'audience a été présidée par le premier Président de la Cour d'appel (ce que nous n'avons jamais vu). Le ministère public est également intervenu à l'audience pour faire valoir ses observations. Là encore, ce n'était pas le Substitut général habituellement affecté aux chambres sociales de la Cour d'appel de Paris qui est intervenu, mais le Procureur général en personne.

Le traitement d'exception de cette affaire laisse perplexes, la décision rendue étant par ailleurs, à nos yeux, extrêmement contestable (11). Elle pose en principe que « Une personne morale de droit privé, qui assure une mission d'intérêt général, peut dans certaines circonstances constituer une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme et se doter de statuts et d'un règlement intérieur prévoyant une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches ; qu'une telle obligation emporte notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion. » (12).

L'arrêt analyse ensuite la situation de l'association en cause et retient que :

- la mission qu'elle exerce est une mission d'intérêt général au point d'être « fréquemment » assurée par des services publics ;
- les missions d'insertion sociale et d'accueil des jeunes enfants justifient qu'il puisse être imposé aux

(6) n°11-28.845, PBRI, Dr. Ouv. 2013 p. 580, en annexe à Jean-François Akandji-Kombé « Baby-Loup, suite : le contrôle de la restriction, par l'employeur, de la liberté religieuse dans l'entreprise privée ».

(7) *ibid.*

(8) Le ministre de l'intérieur le 19 mars 2013 et la porte-parole du gouvernement le 20 mars 2013, cf. Patrice Adam, « Baby Loup : horizons et défense d'une jurisprudence anathème » RDT, 2013, p. 385.

(9) Ainsi à titre d'exemple, en matière sociale, après cassation, en 2013, l'auteur de ces lignes a plaidé :
- devant la Cour d'appel de Versailles, devant un magistrat rapporteur après l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation n° 11-10628 du 4 avril 2012,
- devant la Cour d'appel de Douai devant un magistrat rapporteur après l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation après l'arrêt n°10-23265 du 17 novembre 2011,
- devant la Cour d'appel de Bourges, devant une formation ordinaire de trois magistrats, après l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation n°11-24218 du 15 mai 2013 (pourtant publié au bulletin).

(10) L'auteur de ces lignes sera bien en peine d'expliquer à certains justiciables ces délais. Ainsi parmi les affaires

prud'homales qui ont été confiées à son cabinet et qui sont pendantes devant la Cour d'appel de Paris :

- un salarié ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat en novembre 2012 devant la formation de départage du Conseil de Prud'hommes de Bobigny devra attendre une audience du 18 mars 2015 pour que l'appel de l'employeur interjeté le 13 janvier 2013 soit examiné par la Cour d'appel de Paris ;
- un salarié dont la discrimination en raison de son appartenance syndicale a été reconnue, le 28 mars 2013 par la formation paritaire du Conseil de prud'hommes de Paris et qui est toujours en poste attendra le 17 février 2016 pour que l'appel de l'employeur interjeté le 12 juillet 2013 soit examiné par la Cour d'appel de Paris.

(11) Pour un commentaire approbateur de cette décision v. I. Meyrat « Epiloque incertain de l'affaire BabyLoup : l'obligation de neutralité dans une entreprise investie d'une mission d'intérêt général », Dr. Ouv. 2014 p.73.

(12) CA Paris 27 nov. 2013, Dr. Ouv. 2014 p.79.

salariés une obligation d'interdiction d'expression d'opinions politiques et confessionnelles ;

- l'obligation de neutralité est donc justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but légitime poursuivi ;

- non seulement cette obligation ne porte pas atteinte aux libertés fondamentales mais elle répond à « *l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de respecter et protéger la conscience en éveil des enfants* ».

Cette motivation ne convainc pas et appelle deux séries d'observations. Il apparaît essentiel de rappeler

que la laïcité, ainsi que l'obligation de neutralité qui en découle, sont des notions qui n'ont vocation à s'appliquer qu'au service public. On pourra regretter à cette occasion que la laïcité du service public connaisse de très nombreuses entorses. Ces exceptions ne concernent jamais la religion musulmane pour laquelle un régime strict de laïcité est appliqué (I). Il est également extrêmement préoccupant qu'un pouvoir extrêmement large de restriction des libertés publiques soit consenti à un employeur privé au prétexte de la légitimité, judiciairement reconnu, des orientations qu'il s'est lui-même fixées (II).

I. Neutralité du service public et plein respect de la liberté religieuse par les personnes privées décidant d'elles-mêmes de prendre en charge une mission d'intérêt général

Le principe de laïcité posé par la Constitution implique la neutralité de l'État (13).

a. Ce principe implique nécessairement la neutralité de l'ensemble des services publics et partant de leurs agents quelle que soit leur forme de gestion (14).

En effet, le caractère de service public, pour être reconnu au bénéfice d'une activité gérée par une personne privée, impose le constat de l'existence de sujétions particulières imposées par la puissance publique et la capacité de l'administration à contrôler le respect de ces sujétions.

L'intervention nécessaire de la puissance publique dans la gestion du service public, même dévolue à une personne privée, justifie pleinement que la neutralité s'impose à l'ensemble de ces services publics et à leurs agents.

En revanche, les entreprises privées qui ne sont pas en charge d'un service public doivent pleinement respecter la liberté religieuse de leurs salariés et ne peuvent y apporter des limites que dans les conditions prévues à l'article L 1121-1 du Code du travail.

Ceci étant acquis, trois phénomènes, à notre avis d'égale importance, viennent troubler le débat politique et, en prolongement le débat, juridictionnel sur la laïcité.

b. La première difficulté tient à ce que des activités qui dans l'esprit du public devraient être gérées par des services publics ne le sont pas, ou plus (15). Des associations « d'intérêt général », éventuellement subventionnées par des personnes publiques, agissent dans ces domaines, sans contraintes de service public et sans contrôle public sérieux. Ces associations ne sont donc pas gestionnaires de services publics (16).

L'association en cause dans l'arrêt rapporté est dans cette situation. Elle se substitue, dans une commune connaissant de graves difficultés, à un service public défaillant. Si véritablement le souci est « *de respecter et protéger la conscience en éveil des enfants* », une solution extrêmement simple pourrait être envisagée. Les pouvoirs publics pourraient s'assurer que l'accueil des jeunes enfants soit réalisé par un service public doté de moyens suffisants pour éviter que leur carence ne laisse la place à l'initiative privée. La neutralité de l'accueil des jeunes enfants serait alors naturellement assurée.

En revanche, il n'existe aucune justification à ce que ce principe de neutralité puisse être imposé au sein d'associations qui se sont elles-mêmes, sans être soumises aux autres contraintes du service public, données pour objet le développement d'une « activité d'intérêt général ».

La distinction entre service public et service d'intérêt général n'est pas, contrairement à ce qu'écrit Monsieur

(13) Cons. constit. 21 février 2013, n°2012-297 QPC.

(14) Cf. not. Avis CE 3 mai 2000, Lebon p. 169

(15) sur les modes de gestion du service public, on se reportera utilement au num. spec. du Dr. Ouv. d'avril 2008 *Personnes*

publiques et personnes privées dans la gestion du service public, et not. à l'avant-propos de A. Mazières (l'ensemble est disp. sur <https://sites.google.com/site/droitouvrier>).

(16) Cf. CE 22 février 2007, n°264541, *ADAPEI*.

le Défenseur des droits, « *subtile* » (17). Elle existe clairement et elle existe du fait du renoncement des pouvoirs publics à assurer certaines missions dans le cadre du service public.

c. La deuxième difficulté tient à une extension extrêmement contestable de l'obligation de neutralité. La neutralité n'est plus seulement imposée aux services publics et à leurs agents mais également, dans certaines circonstances, aux usagers de ces services publics (18).

Ces premières extensions, visant exclusivement dans les faits la religion musulmane, entretiennent une confusion qui est à l'origine du raisonnement de la Cour d'appel dans l'arrêt rapporté.

Le fait d'admettre ces extensions du principe de neutralité à d'autres que les agents du service public légitime les propositions actuelles d'étendre cette neutralité à l'ensemble des entreprises voire à l'ensemble de l'espace public.

d. La dernière difficulté tient au fait que la neutralité des services publics n'est absolue que lorsqu'est en cause la religion musulmane. Au nom de l'Histoire, il est admis que l'État ou certains services publics puissent, dans certaines circonstances ne pas être neutre envers

les cultes catholique, protestant et israélite.

Ainsi, par exemple :

- la rémunération discriminatoire des représentants de ces cultes, à l'exclusion des musulmans, en Alsace Moselle est conforme à la constitution (19) ;

- le Sacré-Cœur de l'Armée catholique et royale ornant les établissements scolaires publics de Vendée, dont des crèches, n'a pour unique fonction que « *d'identifier par des repères historiques et un graphisme stylisé, l'action du Département de la Vendée* » (20) ;

- la présence de religieuses catholiques en habits sacerdotaux, et donc voilées, au sein des établissements pénitentiaires pour femmes, ne porte pas atteinte au principe de neutralité puisque naturellement « *l'intervention des membres de la congrégation est exclusive de tout prosélytisme* » (21).

Dans ces conditions et tant que le débat sur la laïcité, la neutralité, l'éveil des enfants ... servira – non exclusivement mais trop largement – de paravent à la lutte contre l'islam, il conviendrait d'en rester à une conception extrêmement étroite de la notion de laïcité et de limiter le pouvoir des employeurs d'imposer cette obligation à leurs salariés.

II. Les pouvoirs de l'employeur, qui ne gère pas un service public, doivent nécessairement être limités

Il convient de rappeler que l'article L 1321-3 du Code du travail dispose :

« *Le règlement intérieur ne peut contenir :*

1° *Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;*

2° *Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;*

3° *Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs*

mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

Aucun motif d'intérêt général ne permet à un employeur de se libérer de ce texte. Il a ainsi par exemple été excellemment jugé que même l'impératif de sécurité des salariés au sein d'un établissement soumis à la législation sur les installations classées ne légitimait une entorse, fût-elle limitée, à l'exercice du droit grève, à défaut de mesure législative en ce sens (22).

(17) « Le défenseur des droits souhaite faire clarifier la loi » *Libération* 22 mars 2013.

(18) v. l'emblématique loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

(19) Cons. Const. 21 février 2013 n°2012-297 QPC.

(20) CAA Nantes 11 mars 1999, n°98NT00357.

(21) CE 29 mai 2002, n°235806.

(22) Soc. 15 décembre 2009, n°08-43.603, Dr. Ouv. 2010 p.278 n. J. Ferraro.

Les restrictions aux libertés individuelles ne peuvent être admises que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir par le salarié et proportionnées au but recherché (23). L'interdiction de manifester son appartenance religieuse sans que cette interdiction ne soit justifiée par la nature précise des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché est une violation manifeste de ce texte. Aucune disposition d'aucune sorte n'existe, en droit interne, qui permette à des employeurs de se libérer de ce texte, en considération d'orientations idéologiques, réelles ou prétextées, qu'ils revendiqueraient.

La seule exception notable à ce principe est l'admission jurisprudentielle de l'existence d'entreprise de tendance (24). Il ne peut s'agir que d'entreprise dont l'objet même est la défense ou la promotion d'une idéologie religieuse ou autre. Dans ces circonstances, il est loisible à l'entreprise, sous réserve que cette orientation fondamentale ait été portée à la connaissance du salarié au moment de son embauche, d'exiger de ses salariés le respect de cette orientation. Et même dans cette hypothèse, l'employeur ne dispose pas d'un blanc-seing lui permettant de réprimer tout comportement qui ne serait pas en adéquation avec la doctrine professée (25).

Cette qualification d'entreprise de tendance, ou pour reprendre la terminologie européenne, de conviction doit être réservée absolument aux organisations dont la raison d'être est l'idéologie en cause (syndicat, parti politique, église etc.).

Il ne peut être question en revanche d'admettre qu'à l'occasion du développement d'une activité économique, du fait de l'idéologie personnelle du ou des dirigeants de la personne morale développant cette activité, les orientations données à cette activité puissent permettre de qualifier l'entreprise d'entreprise de tendance ou de conviction (26).

Dans l'espèce rapportée, c'est pourtant le raisonnement qui a été tenu par la Cour d'appel. Une association dont l'objet social est d'une part l'accueil des jeunes enfants et d'autre part l'insertion sociale et professionnelle de femmes n'a pas pour objet la

promotion de la laïcité. Ce n'est pas une entreprise de tendance ou de conviction laïque (27).

Le fait d'admettre qu'un employeur puisse imposer ses convictions à ses salariés dans le cadre de la poursuite d'une activité économique est une grave régression des droits des travailleurs.

En guise de conclusions :

Il convient de rappeler une position classique vis-à-vis de la religion, prise par un révolutionnaire, qui n'était pas encore parvenu au pouvoir : « *Le prolétariat d'une région où d'une branche d'industrie est formé, disons, d'une couche de social-démocrates assez conscients qui sont, bien entendu, athées, et d'ouvrier assez arriérés ayant encore des attaches au sein de la paysannerie, croyant en Dieu, fréquentant l'église ou même soumis à l'influence directe du prêtre de l'endroit qui, admettons, a entrepris de fonder une association ouvrière chrétienne. Supposons encore que la lutte économique dans cette localité ait abouti à la grève. Un marxiste est forcément tenu de placer le succès du mouvement de grève au premier plan, de réagir résolument contre la division des ouvriers, dans cette lutte, entre athées et chrétiens, de combattre résolument cette division. Dans ces circonstances, la propagande athée peut s'avérer superflue et nuisible, non pas du point de vue banal de la crainte d'effaroucher les couches retardataires, de perdre un mandat aux élections, etc., mais du point de vue du progrès réel de la lutte de classe, qui dans les conditions de la société capitaliste moderne, amènera les ouvriers chrétiens à la social-démocratie et à l'athéisme cent fois mieux qu'un sermon athée pur et simple.* » (28). Or nombre d'ouvriers d'aujourd'hui, en France, sont musulmans.

Emmanuel Gayat

(23) Exemple de la manipulation de la viande de porc par un boucher : Soc. 24 mars 1998, Droit social 1998, p. 614 obs. Savatier.

(24) Ass. Plén. 19 mai 1978, Bull. AP n°1 ; ce courant jurisprudentiel a surtout concerné les enseignants des écoles catholiques à l'occasion de leur divorce ou leur remariage. Il n'est pas acquis que cette jurisprudence soit toujours de droit positif.

(25) Soc. 17 avr. 1991, Dr. Ouv. 1991 p.201 n. Paul Bouaziz (affaire du sacristain homosexuel).

(26) On imagine mal par exemple qu'un cabinet d'avocats ou d'experts-comptables qui déciderait de n'accepter comme clientèle, en raison des convictions réelles ou affichées de ses dirigeants, que des syndicats ou des comités d'entreprise puisse prétendre être une entreprise de conviction ou de tendance.

(27) A l'inverse d'organisations dont l'objet essentiel est bel et bien la promotion de la laïcité comme par exemple la Ligue de l'enseignement.

(28) Lénine, « De l'attitude du parti ouvrier à l'égard de la religion », Proletari n°45, 1909

Doctrine :

Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie ! par Thierry Durand , Conseiller prud'homme	322
Les luttes de classes en France... et le port du voile islamique par Emmanuel Gayat , Avocat au Barreau de Paris	327
La rupture du contrat de travail d'un salarié étranger en situation irrégulière par Rodrigue Goma Mackoundi , Docteur en droit, Avocat au Barreau de Toulouse	332
Lutter contre les accords de mobilité et de maintien de l'emploi en période de crise par Anne Braun , Conseillère confédérale, Docteure en droit	340
Plan de sauvegarde de l'emploi : le Droit public s'invite à la table des négociations par Marie-Cécile Sarrazin , Avocate au Barreau de Paris, Spécialiste en Droit public et Alexandra Denis , Avocate au Barreau de Paris	347

Jurisprudence :

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Liberté d'expression – Distribution d'une pétition à des clients de l'entreprise – Abus (non) – Licenciement – Absence de cause réelle sérieuse. COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 novembre 2013	359
Note Arnaud Mazières	360
LICENCIEMENT – Reçu pour solde de tout compte – Effet libératoire – Étendue – Formulation générale – Portée. COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 décembre 2013	361
Note S.D.	362
RÉMUNÉRATION – Pourboire – Répartition – Personnel en contact avec la clientèle – Détermination – Condition – Caractère habituel. COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 novembre 2013	363
Note Arnaud Mazières	364
SANTÉ AU TRAVAIL – Accident de travail – Risques psychosociaux – Licenciement pour inaptitude – Comportement fautif de l'employeur – Altération de la santé en violation de normes internationales – Nullité de la rupture – Trouble manifestement illicite – Réintégration. CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTES (Référé) 7 janvier 2014	365
Note Claudy Ménard , Formateur syndical	367
SYNDICAT PROFESSIONNEL – Délégué syndical – Désignation – Périmètre – Comité d'établissement – Exception – Accord collectif. TRIBUNAL D'INSTANCE DE CASTRES 8 octobre 2013	369
Note Nathalie Bizot , Avocate au Barreau de Castres	370
SYNDICAT PROFESSIONNEL – Délégué syndical – Mandat – Révocation – Auteur – Détermination – Désaffiliation de l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation – Portée. Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 octobre 2013	371
SYNDICAT PROFESSIONNEL – Délégué syndical – Désignation – Compétence statutaire – Périmètre géographique. Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 décembre 2013	371
Note Isabelle Taraud , Avocate au Barreau du Val de Marne	372

Chroniques jurisprudentielles :

DROIT ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (deuxième partie) - Décisions sélectionnées et commentées par Manuela Grévy , Maître de conférences, Université Paris-I Panthéon-Sorbonne	375
PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement – Motif économique – Obligation de reclassement. CONSEIL D'ÉTAT, 3 juill. 2013, n° 342.477, Tables Lebon	375
Observations	376
PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement – 1° Recours hiérarchique – Principe du contradictoire – 2° Motif disciplinaire – Rétrogradation – Refus. CONSEIL D'ÉTAT, 3 juill. 2013, n° 348.099, Tables Lebon	376
Observations	378
PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Transfert partiel – Autorisation préalable (trois espèces) – Champ d'application – Candidat aux élections (oui) (première espèce) – Auteur de la démarche de transfert – Détermination – Cession ayant reçu exécution – Caractère indifférent (deuxième espèce) – Objet du contrôle – Salarié ne relevant que partiellement de l'activité transférée – Incidence (troisième espèce). Première espèce : CONSEIL D'ÉTAT, 22 mai 2013, n° 340.111, Tables Lebon	379
Deuxième espèce : CONSEIL D'ÉTAT, 24 juin 2013, n° 340.128, Tables Lebon	380
Troisième espèce : CONSEIL D'ÉTAT, 1^{er} août 2013, n° 358.257	381
Observations	381
DROIT SYNDICAL – Fonction publique – Circulaire – Réunions d'information syndicale – Dossier du fonctionnaire. CONSEIL D'ÉTAT, 27 nov. 2013, n° 359.801, Tables Lebon	383
Observations	384

BULLETIN D'ABONNEMENT

(annuel, 12 numéros)

Nom : Prénom :

Profession ou fonctions (facultatif) :

Adresse :

.....

.....

Code postal : Ville :

Bulletin à retourner :

DROIT OUVRIER - Service Abonnements

263, rue de Paris - Case 432 - 93516 Montreuil Cedex - Tél.: 01 55 82 81 98

avec un chèque à l'ordre de : « Droit Ouvrier » CCP n° 1 1779.430 Paris

Tarifs : France : **102 €uros**
 Étranger : **137 €uros**
 Adhérent CGT ou étudiant : **82 €uros**

Pour la rédaction uniquement, adresser les propositions de contribution, la jurisprudence à :

Droit Ouvrier : 263, rue de Paris, Case 5-3 - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél.: 01 55 82 82 11

Arnaud MAZIERES, rédacteur en chef : amaud.mazieres@gmail.com

Pascal RENNES, secrétaire de rédaction : p.rennes@cgt.fr