



à propos de la répression dans les entreprises

DROIT DU TRAVAIL OU DROIT DES PATRONS?

LE « LOUAGE DE SERVICE »

Lorsque la bourgeoisie au début du 19^e siècle, construit le système juridique qui allait lui permettre d'assurer son règne, elle n'envisagea pas qu'il puisse exister un Droit spécial pour régir les rapports entre employeurs et employés. Le Code Civil consacre deux articles à ce qu'il nomme le **louage de service**. Le « **maître** » et « **les gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un** » voient leurs rapports régis par les principes généraux du Droit libéral : l'un loue sa force de travail, l'autre paye un salaire. L'élément caractéristique est le **lien de subordination** qui unit le premier au second et l'article 1781 prévoyait même jusqu'en 1868 que « le maître est cru sur sa seule affirmation » en ce qui concerne ses engagements et ses dettes vis-à-vis de son employé. Il n'est pas besoin d'insister sur l'hypocrisie d'un système juridique fondé sur une liberté très théorique lorsque l'on sait que celui qui n'a que sa force de travail pour subsister et faire subsister sa famille se trouve dans la dépendance absolue de celui qui possède les instruments de production. Le patron groupe autour des instruments de production des hommes théoriquement libres, avec lesquels il est sensé n'avoir que des rapports individuels. Toutefois il se méfie de

ce groupement nécessaire à la production mais qui donne à la classe ouvrière les possibilités de le combattre. Aussi, la loi Lechapelier depuis 1791 interdit-elle aux travailleurs de s'unir. Il fallut attendre 1884 pour que le droit de se syndiquer et donc de s'unir dans le combat fût accordé aux travailleurs. Dès lors, les droits et les libertés seront arrachés un à un et ils finiront par former le Droit du Travail.

Mais si ce Droit du Travail, fruit des luttes et des conquêtes des travailleurs, tient une place bien à part dans le système législatif de la bourgeoisie, il ne peut en être isolé. Il reste intégré à un ensemble juridique complètement dépassé, fondé sur le libéralisme et totalement insuffisant pour résoudre même les problèmes qui se posent actuellement au néocapitalisme. Il reste soumis dans son essence aux grands principes qui régissent le droit commun, c'est-à-dire ceux qui sont définis dans le Code Napoléon. Et, si la partie la plus dynamique et la plus moderne du néocapitalisme se rend compte qu'il est nécessaire là aussi d'abandonner des conceptions inadaptées aux réalités économiques, toute la partie conservatrice et sclérosée de la bourgeoisie qui forme encore l'ossature du patronat s'accroche désespérément à cette conception traditionnelle. Mais, ce serait une erreur de

croire que les divers projets « sociaux » vers lesquels lorgnent les technocrates gaullistes et les chefs d'entreprise néocapitalistes représentent un progrès quelconque. Quels que soient les aménagements prévus, les modifications techniques des rapports entre l'employeur et le salarié que l'on trouve dans les projets patronaux et gouvernementaux les plus audacieux, personne ne songe à remettre en cause ce qui est en définitive le fondement même du système libéral du **louage de service** à savoir le **lien de subordination**.

Mais c'est au niveau des entreprises marginales, des Petites et Moyennes Entreprises que le patronat se montre le plus dur, violant sans vergogne la légalité même de l'Etat pour pouvoir sauvegarder son pouvoir contesté par les travailleurs et son profit menacé par l'expansion économique.

DES PRINCIPES BAFOUÉS

C'est en 1946, dans le préambule de la Constitution, que pour la première fois sont solennellement affirmés les droits fondamentaux des travailleurs : **Droit au Travail, Droit de Grève, Liberté syndicale**.

Mais ces affirmations resteront lettre morte et de même que la bourgeoisie depuis un siècle et demi bafouait les principes qu'elle avait solennellement affirmés dans la Déclaration des Droits de l'Homme, les droits reconnus aux travailleurs en 1946 allaient devenir un de ces masques hypocrites derrière lesquels le capitalisme aime à se dissimuler.

Il n'est qu'à regarder où nous en sommes :

Que signifie le **Droit au Travail** lorsque l'Etat lui-même prévoit des centaines de milliers de chômeurs et que la réalité dépasse encore la prévision? Que signifie la **liberté syndicale** lorsque depuis des années les militants sont traqués, qu'il n'existe dans l'entreprise aucune possibilité connue d'expression libre et que l'on refuse aujourd'hui encore de reconnaître les droits syndicaux les plus élémentaires? Quant au **Droit de Grève**, il suffit de constater comment le patronat peut impunément aujourd'hui se venger de ceux qui en ont usé en mai pour comprendre que ce n'est qu'un leurre.

COMMENT SE DEBARRASSER D'UN TRAVAILLEUR GENANT ?

Le principe fondamental du Droit du Travail reste malgré tous les aménagements législatifs ou réglementaires celui du libéralisme. L'article 19 du Code du Travail précise bien : « Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun... » ; cela veut dire que le lien qui unit le travailleur à son patron reste un lien individuel entre deux personnes libres théoriquement.

Mais, affirmer une égalité juridique entre deux personnes qui contractent lorsqu'il n'existe entre eux aucune égalité économique revient en définitive à consacrer juridiquement l'inégalité. C'est au niveau de la rupture du contrat de travail que se manifeste le mieux cette inégalité. Oui oserait prétendre en effet que la situation d'un travailleur qui perd son emploi est comparable à celle d'un employeur qui perd un ouvrier ? Or le principe reste que sous réserve de respecter les délais de préavis, le droit qu'a un employeur de licencier un ouvrier est le même que celui d'un ouvrier à quitter son patron. L'un n'aura qu'à chercher un remplaçant, ce qui en période de chômage ne pose pas de problèmes, l'autre cherchera vainement de quoi subsister et pour peu que son activité militante soit connue il verra se fermer une à une les portes des nouveaux employeurs. Notons à ce sujet que le certificat de travail qui ne doit comporter aucune autre mention que celles imposées par la loi s'abstenant de toute appréciation est « complété » par le coup de téléphone que le nouvel employeur donnera à l'ancien. La solidarité patronale existe aussi.

Le licenciement ne doit pas être « abusif », cela veut dire que l'employeur n'a pas le droit de licencier pour un motif illégal ou sous un prétexte fallacieux. Mais c'est au travailleur licencié qu'incombera la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement. Et rien n'est plus difficile que de faire une telle preuve. Mais même s'il y parvient, le patron ne sera en définitive condamné qu'à lui verser des dommages-intérêts. Et encore, après de longs mois, sinon des années de procédure. Prenons un exemple : un travailleur a été dans son entreprise particulièrement actif durant le mouvement de mai ; son employeur attend quelques mois, puis, sous un prétexte quelconque, le licencie. Le travailleur licencié devra alors faire la preuve que le motif invoqué n'est qu'un prétexte fallacieux, et que le véritable motif du licenciement est son action pendant la grève. Puis il devra faire la

preuve que ce licenciement lui a causé un préjudice, puis établir de façon précise le préjudice subi. Si le Conseil des Prud'hommes lui donne raison, le patron fera appel. S'il gagne là encore et sous réserve d'un éventuel pourvoi en cassation, il touchera des dommages-intérêts. Ceux-ci ne sont pas proportionnés à la gravité de la faute du patron et ce dernier en définitive se moque bien de verser de l'argent qu'il intégrera à ses frais généraux. Il s'est depuis longtemps débarrassé du gêneur et il a fait la démonstration de ce que c'était lui et lui seul qui avait le pouvoir dans l'entreprise il a désarmé les travailleurs et montré qu'il restait « le maître », cela vaut bien quelques miettes de profit.

COMMENT SE DEBARRASSER D'UN REPRESENTANT DU PERSONNEL?

Depuis 1946 les délégués du personnel et les membres du Comité d'Entreprise élus par les travailleurs sont protégés par tout un arsenal législatif. Depuis 1959 les candidats délégués du personnel, depuis 1966, les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 travailleurs. Autant de conquêtes... autant d'astuces du patronat pour les faire tomber en désuétude.

Pour ceux-là, le licenciement n'est possible que s'il est autorisé par l'inspecteur du Travail et même si ce dernier reste intégré dans le système, il constitue un obstacle non négligeable pour le patronat de combat.

La loi gênant sur ce point les patrons, ce sont les magistrats qui vont maintenant venir à leur secours.

Les magistrats, intégrés au système juridique libéral par leur formation, par leur recrutement, sont en définitive très proches des tenants du capitalisme libéral désuet et conservateur des Petites et Moyennes Entreprises. Pour eux les lois et règlements du Droit du Travail ne sont que des accidents techniques qu'il faut toujours rattacher aux fondements du Droit libéral du XIX^e siècle qu'ils appliquent. Sur trois plans la loi va être contournée :

1° Refus de la réintégration : les Conseils de Prud'hommes avaient tout d'abord considéré que le patron qui licenciait illégalement un délégué du personnel devait le réintégrer dans son entreprise. C'était contester le pouvoir

du patron dans l'entreprise ; la Cour de Cassation allait vite régler cette difficulté en rappelant que l'article 1142 du Code Civil prévoit que pour les obligations « de faire », l'inexécution ne peut que donner lieu qu'à une condamnation à des dommages intérêts. Nous voilà ramenés au problème précédent.

2° La résiliation judiciaire. Mais ce n'était pas suffisant. Les Inspecteurs du Travail n'étaient pas assez dociles, il fallait trouver autre chose. On découvrit alors l'article 1184 du Code civil qui prévoit que les conventions synallagmatiques (c'est-à-dire l'engagement réciproque de deux personnes) peuvent être résolues judiciairement en cas de faute dans l'exécution par l'une des parties. Et voilà les Inspecteurs du Travail dépouillés de leur droit de refuser le licenciement s'ils estiment la faute insuffisante. C'est aux magistrats de le juger.

3° Les sanctions pénales : la seule chose qui fasse peur aux patrons dans le système judiciaire de la bourgeoisie, c'est tout de même la prison. Aussi, le législateur a prévu des peines d'emprisonnement pour les employeurs qui entravent les fonctions des représentants du personnel ou les licencient. Mais là encore, ce sont les magistrats qui vont juger. Même s'ils sont subjectivement d'une honnêteté farouche, les magistrats jugent selon leur conscience... et leur conscience est bourgeoise. Une atteinte à la propriété, une atteinte même à que chose qui choque leur conscience et appelle la sévérité, mais une atteinte à la dignité des travailleurs, c'est un délit technique, comme une contravention de stationnement interdit, cela pourrait arriver à leur frère. Alors le patron dans la très grande majorité des cas a droit aux plus larges circonstances atténuantes. Une amende, voilà qui n'est pas cher payé pour sauver son pouvoir dans l'entreprise.

Bien d'autres exemples pourraient être trouvés de cette inefficience totale des sanctions pénales dans la législation du travail, que ce soit en matière de

licenciements collectifs ou de sécurité du travail.

DROITS SYNDICAUX ET DROITS DES TRAVAILLEURS

Le mouvement de mai a mis en relief l'importance des revendications des travailleurs concernant les droits syndicaux. La répression patronale d'aujourd'hui et le refus permanent des patrons de reconnaître ces droits montre bien que la reconnaissance de ces droits facilitera les luttes de demain surtout dans les secteurs traditionnels du capitalisme conservateur.

Mais tous les droits syndicaux reconnus ne suffiront pas à assurer la liberté et la dignité des travailleurs. Tant qu'ils s'intégreront dans le système juridique suranné qui est le nôtre, ils seront tournés, combattus, intégrés, digérés par le patronat. C'est au niveau de revendications fondamentales encore que se pose le problème car en définitive ce qui est nécessaire c'est d'obtenir que disparaisse la vieille notion de **louage de service** et de ce qui est sa caractéristique juridique essentielle : **le lien de subordination**. C'est tout simplement poser en termes juridiques le problème du pouvoir dans l'entreprise, il est temps que le Droit du Travail devienne le Droit des Travailleurs.

L'Etudiant de France, Novembre 1968. Nouvelle série n° 3