

N° 164

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1970-1971

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 10 mars 1971.

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 19 décembre 1971.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à la création, au sein des conseils de prud'hommes,  
de sections spécialement organisées pour les cadres,*

PRÉSENTÉE

Par M. Etienne DAILLY,

Sénateur.

---

(Renvoyée à la Commission des Lois constitutionnelles, de Législation, du Suffrage universel, du Règlement et d'Administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Aux termes de l'article premier du Livre IV du Code du travail, « les conseils de prud'hommes sont institués pour terminer par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis de l'un ou l'autre sexe qu'ils emploient ».

Aucune mention n'est donc faite de la catégorie des cadres et il semble par suite qu'ils se trouvent englobés dans la catégorie « employés » dont ils occupent l'échelon supérieur.

Aussi, le décret du 22 décembre 1958 prévoit-il que le conseil de prud'hommes est composé d'un nombre égal de prud'hommes patrons et de prud'hommes ouvriers ou employés (art. 5); les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie sont classés dans des catégories distinctes (art. 3); les premiers sont classés dans la section industrielle, les seconds — y compris donc les cadres — dans la section commerciale (art. 4).

Même lorsqu'il s'agit d'une juridiction aussi importante que le conseil de prud'hommes de la Seine, à la structure complexe comprenant cinq sections différentes (Commerce, Métaux et Industries diverses, Produits chimiques, Bâtiment, Tissus), subdivisées chacune en diverses catégories, aucune mention particulière n'est faite concernant les cadres, confondus et noyés dans la catégorie employés.

L'article 21 du décret du 22 décembre 1958, au chapitre de l'élection des prud'hommes, vient toutefois compliquer singulièrement le problème; ses dispositions, prises à la lettre, font naître des doutes sérieux sur cette formule dualiste, apparemment

simple et claire — sinon justifiée — opposant le collège patronal d'une part, au collège ouvriers et employés — *lato sensu* — d'autre part :

« ... Sont électeurs ouvriers : les ouvriers, les chefs d'équipe ou contremaîtres prenant part à l'exécution matérielle des travaux industriels et les chefs d'atelier de famille travaillant eux-mêmes ;

« Electeurs employés : les employés de commerce et d'industrie et les contremaîtres ne remplissant que des fonctions de surveillance ou de direction ;

« Electeurs patrons : les patrons occupant pour leur compte un ou plusieurs ouvriers ou employés, les associés en nom collectif, ceux qui gèrent ou dirigent pour le compte d'autrui une fabrique, une manufacture, un atelier, un magasin, une mine et généralement une entreprise industrielle ou commerciale quelconque ; les présidents des conseils d'administration, les administrateurs délégués, *les ingénieurs et chefs de service*, tant dans les exploitations minières que dans les diverses industries... »

Pareil texte semble consacrer une conception totalement différente : d'une part, le collège salariés comprenant les ouvriers, les employés *stricto sensu* et la maîtrise ; d'autre part, le collège patronal comprenant, outre les employeurs proprement dits et les mandataires sociaux, les ingénieurs et chefs de service. Sur le plan d'une pure exégèse littérale et de l'orthodoxie sémantique et grammaticale, aucun doute ne paraît possible. Etant donné la situation hybride du cadre, collaborateur immédiat de la direction, il se trouve inclus dans le collège patronal, et bénéficie à ce titre de l'électorat et de l'éligibilité : pareille appartenance exclut toute participation au collège salariés. Une telle conception correspond assez bien à l'origine historique de l'institution ; dans les premiers conseils de prud'hommes (à Lyon en 1807) siégeaient déjà seuls côte à côte des employeurs et des chefs d'atelier. Puis, quand fut consacré le caractère paritaire de la juridiction prud'homale, le nouveau collège salariés comprit les ouvriers (dès 1848) et les employés (depuis 1907).

Le libellé actuel de l'article 21 — que les auteurs du décret du 22 décembre 1958 n'ont pas cru devoir remanier — remontant à la loi du 27 mars 1907, il est fortement permis de se demander si ses rédacteurs n'avaient pas cru résoudre le problème cadres par l'absorption pure et simple dans le collège patronal des « ingénieurs et chefs de service ».

Par suite des conséquences à la fois choquantes et absurdes d'une telle interprétation, une jurisprudence prétorienne a fait prévaloir un esprit renouvelé sur la lettre :

a) En principe, les ingénieurs et les chefs de service appartiennent au collège des employés lorsqu'« ils ne prennent pas part à l'exécution matérielle des travaux », mais « ne remplissent que des fonctions de surveillance et de direction » (Cass. soc. 31 juillet 1947, D. 1947.516).

b) Seuls font partie du collège patronal, par application de l'article 23, alinéa 4, les chefs de service qui, par une délégation, expresse ou tacite, d'une partie des pouvoirs du chef d'entreprise, participent à la gestion ou à la direction de l'entreprise et ont ainsi une initiative personnelle qui peut les faire assimiler à un patron dans le service qui leur est confié (Cass. 22 février 1927, 4 arrêts, Gaz. Pal. 1927.693). En définitive, seuls les cadres supérieurs, détenteurs directs de l'autorité patronale vis-à-vis de salariés qu'ils sont dès lors mal placés pour représenter, font partie du collège patronal. Les mêmes principes sont repris dans un arrêt de la cour d'appel d'Aix du 21 janvier 1964 (sur 250 ingénieurs d'une société, 59 avaient été valablement inscrits comme électeurs patrons) et dans un jugement fortement motivé du tribunal d'instance de Saint-Nazaire du 25 juin 1966 ayant ordonné la radiation de la liste patronale et l'inscription sur la liste employés de 35 inscrits sur 43, comme n'ayant pas, en dépit de leurs titres ou de l'importance de leur fonction, une véritable délégation patronale (J. C. P. 1967 11.14927).

En définitive, dans le système actuel, confirmé par le décret du 22 décembre 1958, tel qu'il est interprété par la jurisprudence et mis en œuvre par la pratique, l'ensemble des ingénieurs et des cadres — se situant entre la maîtrise et les « dirigeants » salariés — n'est pas représenté en tant que catégorie professionnelle autonome, et se trouve englobé et confondu dans la catégorie employés. Si quelques cadres sont effectivement élus, ils siègent comme conseillers prud'hommes employés.

En revanche, quand un cadre est demandeur à l'instance prud'homale, nécessairement devant la section Commerce, il a toute chance — même s'agissant d'un ingénieur d'un service de fabrications ou de recherches — d'être jugé par des conseillers patrons

commerçants et par des conseillers salariés employés, qui risquent de ne pas connaître les problèmes importants et délicats ainsi posés.

Dans cette juridiction qui se veut paritaire, le cadre n'a donc pas de pair parmi ses juges.

\*  
\* \*

Un premier principe, en dépit de son évidence, doit être clairement réaffirmé, pour dissiper toute équivoque à l'occasion de la réforme envisagée : les cadres sont des *salariés*.

Ceci étant, la vocation des cadres à constituer une catégorie professionnelle particulière dotée d'un statut propre, se vérifie sur le plan des rapports individuels et des rapports collectifs à l'échelon de l'entreprise et de la profession :

1° Le particularisme des relations individuelles qui se nouent entre l'employeur et le cadre a été depuis longtemps souligné. Au sommet de la hiérarchie professionnelle, indifférent à la plupart des dispositions protectrices minimales du Code du travail, le cadre occupe dans l'entreprise, par suite de son rôle éminent, une position privilégiée qui lui crée à la fois des droits et des obligations.

Des droits certes, tels qu'une période d'essai et un préavis plus longs, ainsi qu'une indemnité de licenciement pour ancienneté plus élevée, que justifie notamment la difficulté de reclassement après la cinquantaine. Des obligations aussi : la jurisprudence tend à apprécier avec une rigueur plus grande un devoir de fidélité envers un employeur qui doit avoir en eux « une confiance absolue » (Cass. soc. 2 décembre 1964, D. 1965.97) ; ils seront souvent responsables des infractions commises dans leur service ; toute majoration pour heures supplémentaires leur est en principe refusée ; leur contrat leur impose fréquemment une clause de non concurrence ; les inventions découvertes dans le cadre de leur mission appartiennent en principe à l'entreprise.

Le particularisme accusé d'un tel statut juridique soulève de manière évidente des problèmes d'interprétation qui lui sont propres et qui devraient par suite se trouver soumis à des juges professionnels compétents et avertis siégeant dans une section spécialisée dont la continuité même permettrait l'élaboration d'une jurisprudence cohérente.

2° L'autonomie de la catégorie des cadres se vérifie ensuite sur le plan de l'organisation des rapports collectifs au sein de leur entreprise. De même que la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 avait déjà prévu que les cadres formeraient avec les techniciens et les agents de maîtrise un collège autonome — distinct du collège ouvriers et employés — pour les élections au comité d'entreprise ; de plus, si l'entreprise comporte plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront au moins un délégué titulaire.

De manière significative, la récente réforme opérée par la loi du 18 juin 1966 a mis l'accent sur cette autonomie de la catégorie cadre au sein de l'entreprise, et sur la nécessité d'une représentation d'intérêts qui lui soit propre : « En outre, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 et représente, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, au moins 5 % de l'effectif global des salariés au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un *collège spécial* ».

3° Quant à l'organisation des rapports collectifs au plan de la profession, le même phénomène se vérifie avec une évidence encore plus nette. Dans toutes les professions, à tous les échelons d'une structure syndicale complexe et à l'intérieur des confédérations ouvrières, se vérifie l'autonomie du syndicalisme des cadres.

Constatation plus décisive encore, la majorité des cadres, après une tardive conscience de la nécessité de se syndiquer pour assurer la défense d'intérêts qui leur sont propres, ont préféré échapper à une option pour l'une des confédérations ouvrières au profit d'une organisation strictement professionnelle, la Confédération générale des Cadres, dont la représentativité est depuis longtemps et officiellement consacrée.

Ce dynamisme propre de la classe professionnelle des cadres s'est vérifié sur tous les plans de l'action syndicale. Dans toutes les grandes conventions collectives contemporaines, étendues ou non, des annexes ou avenants cadres, à l'élaboration desquels la C. G. C. a étroitement participé, constituent en réalité de véritables chartes particulières à contenu original et détaillé concernant

l'embauchage, les définitions et classifications, la rémunération ou le licenciement, la clause de non concurrence ou les inventions faites par les ingénieurs.

Ce droit contractuel collectif, dont les principales clauses tendent à devenir de style, et qui demeure la source primordiale du statut des cadres, exige une connaissance particulière de ceux qui seront chargés de veiller, comme juges, au respect de ses dispositions.

Au niveau interprofessionnel, cette même originalité du statut social des cadres se vérifie avec le régime complémentaire de retraites qui leur est propre, régime dont le conseil de prud'hommes a éventuellement à connaître sous l'angle des rapports entre employeur et cadre, ou la récente Convention du 18 novembre 1966 pour le reclassement des cadres en chômage.

Au plan national, des représentants qualifiés des organisations syndicales de cadres sont appelés à siéger ès qualités dans les organismes associés à la politique économique et sociale : Conseil économique et social, Conseil supérieur du Plan, Commission supérieure des conventions collectives.

Enfin, au plan international, se vérifie une communauté d'évolution qu'exprime l'existence de la Confédération internationale des cadres regroupant les organisations nationales.

\*  
\* \*

Par une remarquable convergence des efforts accomplis et des progrès réalisés depuis environ un demi-siècle, les cadres, dont le nombre et l'importance vont grandissant avec l'évolution des techniques, ont acquis droit de cité comme catégorie professionnelle homogène et autonome, fortement structurée, authentiquement représentée à l'échelon de l'entreprise, de la profession et de la Nation.

Le particularisme accusé d'un statut juridique qui reflète une condition économique et sociale originale, exige la réforme de textes inadaptés, vestiges d'une conception simpliste du monde du travail aujourd'hui dépassée.

Aussi, paraît-il nécessaire d'instituer, au sein des conseils de prud'hommes, des sections spéciales composées à parité de représentants des employeurs et de représentants des cadres.

De la compétence de ces sections spéciales resteraient seuls exclus ceux des cadres supérieurs qui, conformément à l'actuel alinéa premier de l'article premier du Livre IV du Code du travail, sont expressément mandatés par leurs employeurs pour les représenter, et sont, de ce fait, assimilés à la catégorie des « patrons » par une jurisprudence déjà ancienne.

Telles sont les raisons pour lesquelles nous vous invitons à adopter la présente proposition de loi, qui est ainsi rédigée :

## **PROPOSITION DE LOI**

### **Article unique.**

Il est inséré dans l'article premier du livre IV du Code du travail, après le deuxième alinéa, un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« Ils sont, en outre, compétents pour connaître, dans des sections spécialement organisées à cet effet, des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les patrons et les cadres qu'ils emploient, à l'exception de ceux représentant les employeurs conformément à l'alinéa premier ci-dessus. »