Gilets jaunes et RIC : le référendum révocatoire existe déjà…

dimanche 6 janvier 2019, par MORDER Robi (Date de rédaction antérieure : 5 janvier 2019).

La révocation des élu.e.s par les électeurs n'est pas une simple utopie, le droit du travail – c'est-à-dire la loi – consacre de longue date un système de référendum révocatoire pour les représentant.e.s des salarié.e.s, délégués du personnel, comités d'entreprise et aujourd'hui comité social et économique.

La révocation des élu.e.s par les électeurs n'est pas une simple utopie,. Elle fut dès l'origine un guide pour la Commune de 1871 : « Attendu que le droit de révoquer les chefs ou mandataires élus est un droit absolu, en République, pour les électeurs […], l'assemblée déclare qu'elle entend revendiquer le droit absolu de nommer tous ses chefs et de les révoquer dès qu'ils ont perdu la confiance de ceux qui les ont élus. Et pour affirmer par un acte cette revendication, elle décide que les chefs de tous grades devront être soumis immédiatement à une nouvelle réélection. » (Proposition d'Eugène Varlin adoptée à la séance de la Fédération des bataillons de la Garde Nationale, du 3 mars 1871).

Mais l'on sait moins que le droit du travail consacre de longue date un système de référendum révocatoire. Et là, ce n'est pas de l'histoire ancienne, c'est la loi en vigueur en France aujourd'hui.

C'est dans les articles L2314-29 et L 2324-27 du Code du travail traitant des délégues du personnel et au comité d'entreprise qu'on trouvait cette mesure. Les DP et les CE étant remplacés par le CSE (Comité social et économique) les ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017 ont conservé cette disposition sous un nouvel article L 2314-36 du Code du travail : « Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient. »

Ainsi, si l'organisation syndicale qui a présenté un candidat ou une candidate, et qu'une fois élu.e le syndicat estime qu'il y a lieu, par exemple pour changement d'étiquette, « trahison » du mandat, etc, comportement problématique, de procéder à un remplacement, il peut demander à l'employeur d'organiser une consultation. L'employeur est tenu d'organiser directement la consultation, le vote peut avoir lieu par correspondance (arrêt n° 80-06021, chambre sociale de la Cour de cassation, chambre sociale, 2 juillet 1980).

Pour qu'il y ait révocation, la majorité les électeurs inscrits du collège concerné dont l'élu.e était un.e représentant.e doit l'approuver (Cour de cassation, chambre sociale, 18 juillet 1978, n° 78-60593). La cessation du mandat est immédiate. Même si le ou la délégué.e a changé de catégorie, donc de collège, comme cela est possible, c'est le collège d'origine qui demeure consulté.

Ce pouvoir de révocation est limité, il ne permet pas de révoquer des représentant.e.s élu.e.s sur des listes de non syndiqué.e.s, il concerne des élections à la proportionnelle. Mais cela pourrait déjà

donner des idées pour les institutions municipales. Quant aux députés – élus au scrutin uninominal – l'on peut envisager d'autres modalités. En tous cas, rien n'est impossible, le Code du travail le prouve.

Robi Morder

P.-S.

• MEDIAPART : LE BLOG DE ROBI MORDER. 5 JANV. 2019 : https://blogs.mediapart.fr/robi-morder/blog/050119/le-referendum-revocatoire-existe-deja

• Le Club est l'espace de libre expression des abonnés de Mediapart. Ses contenus n'engagent pas la rédaction.