

LE COURRIER

DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES ET DES RESPONSABLES JURIDIQUES C.G.T.

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DE LA COMMISSION JURIDIQUE CONFEDERALE

édité par le « DROIT OUVRIER », 213, rue La Fayette - 75010 PARIS

PREMIER ET DEUXIEME TRIMESTRES 1976

PRIX : 0,60 F.

TREIZIEME ANNEE — N° 41-42

LE NOUVEAU SECTEUR CONFÉDÉRAL :

libertés, droits et action juridique

présenté par Marcel Caille, secrétaire de la C.G.T.

lors de la réunion de la Commission Nationale du Secteur, le 25 mars (extraits).

I. — LES RAISONS DE LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU SECTEUR CONFEDERAL

— DONNER UNE DIMENSION NOUVELLE A LA BATAILLE POUR
LES DROITS ET LES LIBERTES.

Le 39^e Congrès Confédéral a pris la décision de donner à la bataille pour les libertés et les droits, une dimension nouvelle.

Cette orientation ouvre des perspectives pour l'activité future de toute la C.G.T. Elle aura aussi des prolongements dans la vie du pays.

Depuis les dernier Congrès, le Bureau Confédéral s'est efforcé de définir et de préciser les contours de cette activité. Il a engagé des actions qui permettent aux organisations confédérées de saisir le sens des décisions prises.

Nous sommes en mesure maintenant de donner à l'ensemble des organisations confédérées les fruits de cette réflexion confédérale, à seule fin qu'elles s'en inspirent pour leur propre activité.

— LE SENS DE LA NOUVELLE APPELLATION DU SECTEUR.

La Commission Exécutive Confédérale a décidé de donner au Secteur Juridique ancien, une nouvelle appellation :

● Le Secteur Libertés, Droits et Action Juridique.

Il ne s'agit pas là d'un simple changement d'appellation mais l'indication d'une orientation qui marque la volonté de lutter avec une plus grande efficacité pour la défense de ce qui a été acquis par les travailleurs et d'aller vers la conquête de nouvelles libertés et de nouveaux droits.

— ETRE AU NIVEAU DES CHANGEMENTS INTERVENUS.

Des changements importants sont intervenus dans la situation, ils doivent se traduire par une évolution importante de l'activité de toute la C.G.T. afin de la mettre au niveau des exigences actuelles.

En effet, on ne peut plus parler des droits, de la situation et du rôle du mouvement syndical comme il y a 20 ans.

Par exemple, il y a 20 ans, la section syndicale d'entreprise n'était pas reconnue par le patronat et le législateur, les exigences des travailleurs sur la sécurité de l'emploi n'avaient pas

l'acuité et la consistance actuelles, les syndicats ne traînaient pas les employeurs sur les bancs de la correctionnelle, on ne parlait guère des accidents du travail sur les antennes de la radio et télévision...

Le nouveau secteur bénéficiera pour cela de l'expérience et de l'acquis du secteur ancien qui a contribué à ces réflexions et à ces propositions.

Jean Schaefer et les camarades qui l'entouraient, ont assumé une tâche difficile, trop souvent méconnue et insuffisamment estimée à sa juste valeur. Grâce à leur activité, nous allons essayer de porter le secteur à la dimension évoquée.

Nous avons conscience que nous ne sommes qu'au début de notre tâche d'installation du nouveau secteur, avec ses répercussions dans toute la C.G.T. et nous mesurons les obstacles à surmonter, les problèmes à régler. Cela n'ira pas de soi, se fera progressivement, avec confiance dans les forces de la C.G.T. partant des progrès réalisés par notre Centrale ces dernières décennies.

Informez toutes les organisations de la C.G.T., expliquer les changements survenus qui imposent la nouvelle orientation, est maintenant un impératif absolu. Car on ne peut imaginer la mise en œuvre d'une telle activité sans la participation pleine et entière de toutes les organisations de la C.G.T., à tous les niveaux.

II. — LES CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LA SITUATION IMPOSENT DE NOUVELLES TACHES

Définir les changements importants survenus sur le plan général qui motivent les tâches nouvelles de la C.G.T., dans les matières qui nous occupent, est indispensable pour en comprendre toute la portée et les responsabilités qui sont les nôtres (1).

— L'APPROFONDISSEMENT DE LA CRISE DU CAPITALISME ET SES CONSEQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS.

Sans passer en revue tous les aspects actuels de la crise du capitalisme, situons l'essentiel.

La polarisation des richesses au profit des monopoles, pro-

(1) Reprendre « Le Peuple » n° 977, du 15 au 30 novembre 1975.

cessus qui s'accroît, a pour effet d'aggraver la situation des travailleurs, des masses populaires en général, dans le domaine des salaires, de l'emploi, des conditions de travail, des conquêtes sociales telle la Sécurité Sociale ; elle se répercute sur les plans de la vie dans la cité, la santé, les transports, la vie culturelle, la presse, le sport, etc.

La justice, elle-même, est en crise.

Il n'est pas un aspect de la vie de la société qui ne soit touché, qui ne pose problème.

L'approfondissement de la crise du capitalisme s'exprime aussi par un blocage de toutes négociations valables, qui prennent en compte les intérêts des travailleurs.

Pourquoi évoquer tout cela et quel est le lien avec notre activité ? Les effets de la crise nous posent des problèmes nouveaux à résoudre en liaison avec la dimension prise par la défense du pouvoir d'achat, la défense du droit à l'emploi, le chômage, l'aggravation des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, etc.

La crise du capitalisme, en provoquant un renforcement continu de l'exploitation capitaliste, fait naître des besoins nouveaux pour les travailleurs, des exigences nouvelles pour leur défense.

La lutte contre les fermetures d'entreprises, contre les licenciements, pour la défense des chômeurs, doit s'appuyer sur l'action syndicale de masse, mais elle implique aussi une connaissance importante des droits et la défense juridique de ces droits.

La défense du pouvoir d'achat a, non seulement, besoin de l'action de masse pour les revendications de salaires, mais aussi d'une lutte contre toutes les amputations du salaire sous les formes les plus diverses, y compris les amendes patronales, ce qui se traite souvent sous l'angle de l'action juridique.

Le patronat pousse à des cadences de travail de plus en plus rapides, à des charges de travail plus lourdes, sans se soucier de la santé et de la sécurité du travailleur, sinon par de belles paroles et de belles affiches. C'est pourquoi le problème des accidents du travail a pris une telle dimension en liaison d'ailleurs avec leur gravité croissante.

Il s'agit donc pour l'organisation syndicale d'être très près de ces questions, d'envisager tous les moyens d'action, y compris juridiques.

Il faut retenir que l'action de masse indispensable n'est pas à séparer de l'action juridique. Au contraire, l'action juridique devient un élément indispensable de l'action de masse et de la défense des travailleurs, dans des domaines essentiels.

— LE DEVELOPPEMENT DES LUTTES ET L'AIGUISSEMENT DE LA LUTTE DES CLASSES.

(M. Caille, se plaçant dans le contexte actuel, situe les luttes, leur importance, leur variété, il situe également le renforcement de l'autoritarisme du pouvoir, la dénonciation qu'en a fait le 39^e Congrès de la C.G.T.).

Les libertés sont attaquées de multiples façons :

- par la désinformation systématique ; les atteintes innombrables aux droits syndicaux ; l'utilisation systématique des forces de police contre les travailleurs en lutte ; la mise en cause du droit de grève ; la mise en cause du droit de manifestation ; mise en place de milices conjointement entre le patronat et le S.A.C., de syndicats-maison, telle la C.F.T. ; les interdictions à l'entrée dans les entreprises de militants C.G.T. ou C.F.D.T. ou des représentants des partis de gauche tel le P.C.F. ; le développement du fichage des travailleurs et militants dans les entreprises ; la formation de hauts cadres de direction dans des centres de caractère fasciste afin de les préparer à la lutte contre les syndicats ; la campagne au nom de la protection du citoyen contre la violence pour justifier des projets de loi limitant ou supprimant des libertés.

Pour illustrer ces attaques, rappelons que le Ministère du Travail a constaté, lui-même, qu'en 1974, les demandes de licenciement d'élus du personnel se sont montées à 1.323, ce qui correspond à des milliers d'atteintes diverses contre les élus. C'est énorme quand on sait qu'en 1975, un département comme la Loire-Atlantique a dénombré 80 licenciements d'élus à lui seul ; si on rapporte ce chiffre à l'ensemble des départements, on peut dire que les atteintes contre les élus ont été encore plus grandes que ne le révèlent les statistiques officielles.

Depuis les congés de 1975, nous avons dénombré 50 agressions policières contre les travailleurs en lutte — 54 opérations de commandos fascistes dont 30 chez CITROEN-AULNAY — 15

agressions de travailleurs par des patrons, par le fusil ou la volonté d'écraser par la voiture — 220 atteintes aux libertés ont été dénombrées chez CHRYSLER, 120 chez PEUGEOT-SOCHAUX.

Ce qui en dit long sur la société libérale de GISCARD D'ESTAING.

Chaque travailleur est visé. Cela est très coordonné entre le Gouvernement et le patronat. L'attaque contre les libertés est systématiquement organisée

Cet aspect qui a trait au développement de la lutte des travailleurs met sur le devant de la scène politique, à la fois la nécessité de la défense des libertés syndicales et générales, et les besoins de droits syndicaux nouveaux. Que ce soit dans l'activité syndicale sans limitation, le fonctionnement de l'organisation syndicale, l'expression du droit de grève, il se révèle des besoins qui, sans être totalement nouveaux, revêtent une acuité sans précédent.

Le pouvoir et le patronat se trouvent ainsi placés dans une position défensive. Le rapport des forces provoque cette situation. Il va continuer à engendrer une attitude de l'adversaire de classe contraire aux libertés, multipliant les atteintes aux libertés. Mais il rend aussi l'adversaire vulnérable, des reculs peuvent lui être imposés.

L'exemple du droit de cité de la politique à l'entreprise avec les trois procès qui ont été gagnés : CREDIT LYONNAIS, C.I.C., CREUSOT-LOIRE — le démontre.

Ce qui montre la nécessité d'une action **permanente** pour les libertés, à la fois en défense et en extension. Mais là ne s'arrête pas les raisons qui motivent l'évolution de notre lutte.

— L'EVOLUTION NOUVELLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET SES CONSEQUENCES SUR LE DROIT SYNDICAL.

L'évolution des conditions de travail rend plus exigeant le besoin de libertés syndicales nouvelles (2).

L'extension du travail en continu, l'instauration du travail à la carte, à mi-temps, intérimaire, rendent plus compliqués l'activité et le fonctionnement de l'organisation syndicale.

Apparaissent donc des besoins nouveaux pour les travailleurs et les organisations syndicales.

La participation des syndiqués est, en conséquence, plus que jamais tributaire des droits nouveaux à conquérir pour permettre le fonctionnement de l'organisation syndicale sur le lieu du travail (pas seulement dans l'enceinte de l'entreprise), et pendant les heures de travail.

LA BATAILLE IDEOLOGIQUE, SON AMPLEUR NOUVELLE ET LA NECESSITE D'EN TIRER TOUTES LES CONSEQUENCES, DANS LA LUTTE DE MASSE ET L'ACTION JURIDIQUE.

Sans approfondir tous les thèmes qui mettent en cause des notions servant de support à l'action de l'adversaire de classe, battus en brèche par l'évolution de notre temps et les grandes orientations pour un avenir démocratique et socialiste que la C.G.T. défend avec les forces de gauche et le programme commun, l'adversaire de classe s'accroche à ces notions et essaie de les faire évoluer.

Parmi celles-ci, citons notamment : de droit de propriété des moyens de production opposé abusivement à l'activité syndicale et au droit de grève, la « liberté du travail » opposée également au droit de grève, la neutralité à observer à l'entreprise, « neutralité » réservée aux syndicats et aux partis de gauche, la remise en avant de l'obligation de neutralité et de réserve pour les fonctionnaires, l'utilisation de la prétendue justice égale pour tous pour s'opposer à l'application de justes sanctions contre la délinquance patronale, l'utilisation abusive de liberté opposée aux prérogatives des organisations syndicales dans les élections professionnelles, la concertation dans les C.E., la réforme de l'entreprise, etc.

Les forces de la réaction s'efforcent, par la lutte idéologique, de donner un semblant de justification à des pratiques rétrogrades, aux atteintes aux libertés, à des projets de textes de loi qui, s'ils étaient adoptés, seraient un retour en arrière de plusieurs décennies.

Le projet de proposition de loi de la majorité parlementaire actuelle, intitulé par antiphrase « DE LA LIBERTE », n'a pas d'autre signification. Il comporte des dangers très sérieux pour le droit de grève, le droit de manifestation, les prérogatives des organisations syndicales représentatives au plan national en ma-

(2) Edité depuis, voir la brochure-programme de la C.G.T. : Des libertés pour les travailleurs.

rière d'élections professionnelles, la liberté d'expression des fonctionnaires sur le lieu du travail et dans leur vie privée, le caractère laïc de l'enseignement. Des prérogatives exorbitantes seraient données à la police et aux préfets à l'encontre des droits des travailleurs et des citoyens. Le pouvoir s'arrogerait un droit de censure copié du **ALLEMAGNE FEDERALE**. Les écoutes téléphoniques seraient légalisées.

Face à ce projet, les forces réactionnaires sont contraintes de compter avec les forces syndicales et démocratiques, notre bataille se développe. Elle met l'adversaire sur la défensive. Il est indispensable que l'ensemble des organisations confédérées développent une bataille idéologique résolue pour battre en brèche les idées adverses.

Les organisations confédérées et leurs avocats qui ont à défendre la cause des travailleurs devant les tribunaux, s'efforceront de faire avancer les idées de fond de la C.G.T. L'exemple de la bataille menée pour la reconnaissance du droit de cité de la politique dans l'entreprise va tout à fait dans ce sens. **Une percée a été faite sur la progression du droit positif en menant une bataille idéologique, et en combinant l'action syndicale et l'action juridique.**

— L'EVOLUTION DES MOYENS IDEOLOGIQUES ET JURIDIQUES DU PATRONAT DEPUIS 1968.

M. Caille traite ici du développement tous azimuts du C.N.P.F. en matière juridique et des moyens qu'il a mis en œuvre à cet effet. Il situe, là encore, la collusion du patronat et du pouvoir et conclut :

Tout cela fait partie de l'intensification de la lutte des classes. L'action juridique a pris, en conséquence, une importance plus grande qu'auparavant, qui objectivement tend de plus en plus à être intégrée aux luttes de la classe ouvrière, dans la défense des libertés et de tous les droits des travailleurs.

III. — UNE CONCEPTION OFFENSIVE DE L'ACTIVITE JURIDIQUE AYANT SA JUSTE PLACE DANS L'ACTIVITE SYNDICALE

La bataille des libertés est devenue un des principaux axes de travail de la Confédération avec le renforcement de la C.G.T. et l'action revendicative.

L'action juridique doit prendre une dimension sans précédent dans la C.G.T. et de façon intégrée à la lutte générale.

Cela ne saurait être momentané, épisodique, d'autant que la perspective de la bataille pour la victoire du Programme Commun et son application nous oblige à nous situer dans cette perspective, à concevoir l'ampleur de la bataille pour la démocratie, les libertés et les droits à une dimension inconnue, mais nécessaire, avec un esprit créateur. Son application avancera dans l'élargissement des libertés et des droits des travailleurs, avec le bouleversement juridique qui l'accompagne et l'accompagnera.

Il faut donc envisager en quoi la C.G.T. et son secteur nouveau doivent agir.

— LE PROGRAMME CONFEDERAL POUR LES LIBERTES.

Dans cette partie, M. Caille fait le processus de l'établissement du programme de la C.G.T. contenu dans la brochure : « Des libertés pour les travailleurs ».

Il le détaille, l'explique et cite les innovations. (Voir la brochure-programme).

— L'ACTION POUR LA DEFENSE ET LA CONQUETE DES LIBERTES.

L'action pour les libertés doit être conçue comme faisant partie intégrante de l'activité syndicale, de lutte, de riposte vigoureuse à chaque atteinte pour faire des positions de la C.G.T., l'affaire de l'ensemble des travailleurs.

M. Caille fait état de notre offensive, dans la plus large unité syndicale lorsque c'est possible et cite quelques initiatives de l'action confédérale, passée et à venir.

— POUR UN FICHIER DES ATTEINTES AUX LIBERTES.

M. Caille affirme là que l'action pour les libertés ne peut correctement être menée sans un recensement systématique des atteintes aux libertés et aux droits. Il en appelle aux Fédérations et Unions départementales qui sous-estimeraient cette question et ne s'en donneraient pas les moyens pour la mener.

— L'ACTION JURIDIQUE, PARTIE INTEGRANTE DE L'ACTIVITE SYNDICALE COMPLEMENT DE L'ACTION REVENDICATIVE.

Le Bureau Confédéral attache une grande importance à ce que la bataille des libertés fasse l'objet de revendications concrètes au niveau des entreprises, des branches et des professions, à seule fin d'aboutir à l'inclusion de clauses nouvelles et progressistes dans les conventions collectives et les accords.

Il faut donc que cela se fasse en liaison avec la lutte revendicative.

Ce qui vient renforcer la nécessité d'aller dans cette voie, ce sont les constatations faites dans la bataille du recrutement. Cette bataille met en évidence le besoin de libertés syndicales sur le lieu du travail, pour le fonctionnement et l'expression libre du syndicat, pour la mise au travail d'un grand nombre de militants, pour le collectage, la diffusion de la presse et bien d'autres aspects. Nous devons donc, dans la bataille du recrutement, y attacher l'importance nécessaire.

La bataille des libertés étant située, l'autre volet à l'activité du secteur, intimement lié à la bataille des libertés et des droits est l'action juridique.

Il faut donner une autre dimension à l'action juridique. Cette idée avait été soulignée dès 1969 par Georges SEGUY, lors de la CONFERENCE NATIONALE, par la conception de fond suivante :

« A l'inverse du syndicalisme d'inspiration réformiste qui tend à surestimer outrancièrement les aspects juridiques de l'action syndicale, notre conception de classe du syndicalisme, quand elle est interprétée de façon erronée, conduit parfois à les sous-estimer. C'est précisément entre ces deux défauts qu'il nous appartient de tracer la voie juste pour bien nous orienter. »

Autrement dit : ne pas tomber d'un travers dans l'autre. Puis il définissait des principes qui, aujourd'hui, prennent une résonance toute particulière :

« Le recours aux juridictions et surtout les conditions d'application de la législation et du droit en général ne sont pas considérés par nous, en dehors du système social en vigueur et du contenu de l'Etat. Nous savons d'expérience que les classes dominantes ont toujours considéré l'appareil judiciaire comme l'un des instruments de leur domination. »

« C'est pourquoi, nous ne saurions détacher le droit en général des notions de classe et à plus forte raison, ne concevons pas la défense juridique des intérêts des travailleurs indépendamment de la lutte des classes, c'est-à-dire des rapports de force sur le plan social et politique. »

« Aussi — (c'est toujours Georges SEGUY) — ceci n'exclut aucune négligence de l'activité juridique des syndicats. Tout au contraire, ces considérations soulignent justement la nécessité d'associer étroitement notre travail en matière juridique à l'ensemble de l'activité syndicale. »

« Plus s'aiguïsera la lutte des classes, plus cette nécessité s'imposera comme un impératif dans notre bataille générale. »

Cette citation permet de restituer la position établie par la direction confédérale précisée dès 1969.

Elle est encore plus valable aujourd'hui dans le contexte qui est le nôtre.

L'action juridique est un support important de la bataille générale. Pour tenir compte que le droit devient de plus en plus complexe, il faut veiller à ce que l'ensemble des organisations confédérées se dotent des moyens nécessaires pour faire face.

M. Caille cite les exemples de l'action et des expériences en cours pour Peugeot et Chrysler, les accidents du travail et la condamnation d'employeurs délinquants, l'utilisation, par les organisations confédérées de la poursuite pénale et de la constitution de partie civile, et poursuit :

Notre but est de progresser dans le droit positif, d'user au maximum de la législation sociale, des procédures judiciaires afin de développer les moyens des travailleurs, de faire valoir des droits plus larges. Sans vouloir donner toutes les vertus à une telle action, il faut l'apprécier à sa juste valeur.

Enfin, nous ne saurions concevoir la bataille pour les libertés et l'activité juridique de façon détachée de la bataille du recrutement en cours. Le renforcement de la C.G.T., notamment le recrutement et la démultiplication des bases organisées de la C.G.T. sont nécessaires à une bonne défense des libertés et de l'action juridique et inversement, l'obtention de libertés aide-ont au renforcement de la C.G.T.

C'est pourquoi, il faut envisager le développement de la bataille des libertés, des droits et de l'action juridique en liaison avec le succès de la bataille du recrutement. En clair, il ne doit y avoir aucune activité de cette nature, aucune action, aucune démarche de défense juridique, sans qu'il ne soit envisagé le recrutement de nouveaux adhérents. Il ne doit y avoir aucun militant, aucun camarade consacrant son activité à la défense des libertés et à l'action juridique sans qu'il n'envisage sa contribution à la bataille de recrutement. Bien souvent, les camarades s'occupant de l'action juridique se sont parfois plaints d'être transformés en spécialistes isolés, avec juste raison. Ils ont l'occasion de montrer encore par les aspects évoqués ici combien leur activité s'inscrit dans l'activité essentielle de la C.G.T.

IV. — LES MOYENS ACTUELS ET LES NOUVEAUX MOYENS NECESSAIRES AU NIVEAU CONFEDERAL

Les aspects principaux de l'activité du secteur étant situés, voyons quels moyens il devrait avoir sur lesquels le Bureau Confédéral s'est prononcé.

1) — POUR LE SECTEUR CONFEDERAL :

En renforcer les moyens par une augmentation du nombre des collaborateurs.

2) — CREER UN INSTITUT DE RECHERCHE ET DE FORMATION JURIDIQUES.

Une étude est entreprise pour la mise en place d'un Institut de Recherche et de Formation qui associerait à ses travaux des Universitaires, Magistrats, Avocats, Sociologues, aux côtés des militants de la C.G.T.

Celui-ci serait un pôle important, dans la mise en œuvre, au niveau confédéral, de l'action juridique. Il serait à l'origine de la constitution d'un service contentieux qui aurait pour rôle de choisir les principales actions juridiques pouvant permettre de faire avancer le droit.

Il ne s'agit par là de remplacer l'action des Fédérations et des Unions départementales, mais en s'appuyant sur leur activité, d'avoir au plan national une activité allant dans le sens de la nouvelle orientation confédérale.

3) — LA COMMISSION NATIONALE, LE BUREAU DU SECTEUR ET LA COLLABORATION AVEC LES AUTRES SECTEURS CONFEDERAUX.

La Commission juridique confédérale sera transformée progressivement en Commission des Libertés, Droits et Action Juridique, dans son contenu, comme dans sa composition.

Le Bureau du Secteur évoluera aussi dans ce sens.

Notre travail avec tous les secteurs confédéraux concernés par les problèmes qui sont les nôtres se développera.

4) — L'ACTIVITE PRUD'HOMALE.

Une nouvelle ampleur doit être donnée aux questions et revendications prud'homales. L'ensemble des militants engagés dans cette activité représente une richesse incomparable pour la C.G.T. et ses organisations dont on ne tire pas tous les fruits. Il faut en les aidant, examiner et prendre des mesures pour que les conseillers prud'hommes C.G.T. soient au mieux utilisés dans l'intérêt de l'organisation syndicale et des travailleurs (résumé).

5) — L'ACTIVITE EN DIRECTION DES ORGANISMES EXTERIEURS.

Les relations en direction des groupes parlementaires de gauche, des commissions spécialisées, des assemblées, etc. et du Conseil Economique et Social pour connaître et répercuter les

positions de la C.G.T. sur tous les projets, textes où des problèmes de libertés et droits sont soulevés, seront poursuivies systématiquement.

6) — LES PUBLICATIONS JURIDIQUES DE LA C.G.T.

Développer le rôle et la diffusion des publications de la C.G.T. : la R.P.D.S., le Droit Ouvrier, le Manuel Juridique doit être une préoccupation constante, de même que leur utilisation.

La diffusion du « DROIT OUVRIER » est loin de correspondre aux besoins, notamment pour les organisations confédérées et les conseillers prud'hommes.

7) — L'EDUCATION JURIDIQUE.

L'effort d'éducation juridique qui est en cours depuis des années doit se développer. Mais les besoins vont croissant. Cet effort doit reposer de plus en plus sur les Fédérations, les Régions et les Unions départementales, pour que la Confédération remplisse convenablement la formation supérieure et celle d'éducateurs.

C'est pourquoi des moyens pour aller vers la démultiplication de cet effort vont être mis en œuvre.

V. — LES MOYENS A METTRE EN PLACE DANS LES FEDERATIONS LES UNIONS DEPARTEMENTALES LES UNIONS LOCALES

Toute cette activité confédérale, dans le domaine juridique restera limitée sans l'apport des Fédérations, des Unions Départementales, voire des Comités de Régions, sans sa répercussion dans les Unions Professionnelles, dans les Unions locales, et les Syndicats.

Cela exige la mise en place, à tous ces niveaux, de secteurs d'activités à l'image de celui de la Confédération avec des responsabilités bien précises.

L'U.G.I.C.T. a entrepris de le faire et connaît déjà des résultats.

Certaines organisations confédérées ont un secteur juridique actif et efficace, en perfectionnant ce qui existe, il est souhaitable de faire évoluer leur activité dans le sens indiqué.

Restent les organisations qui n'ont pas de moyens juridiques. Cela ne peut rester en l'état. La Confédération ne peut supporter cette lacune qui se traduit par un manque à gagner important pour les travailleurs des professions intéressées. Les Fédérations et U.D. intéressées reverront cela en liaison avec l'installation de leur secteur.

Nos efforts doivent tendre :

— à faire partager à toutes les organisations confédérées notre conception offensive de la bataille pour les libertés et les droits des travailleurs des secteurs privé, public et nationalisé, avec comme support essentiel, le document confédéral : « DES LIBERTES pour les TRAVAILLEURS ».

— à les inciter à constituer des commissions « Libertés, droits et Action juridique », afin de ne laisser passer aucune atteinte aux droits sans examiner avec l'organisation syndicale tous les aspects de la riposte possible, y compris dans le domaine juridique.

— à désigner un responsable de cette commission dans chaque direction syndicale, à commencer par les Fédérations et Unions Départementales.

— à consacrer à cette activité des moyens matériels en rapport avec les besoins de la lutte et selon l'importance du secteur de lutte (3).

(3) Pour un nombre limité, les Fédérations, Unions départementales et Comités de Région qui désireraient le numéro 164 du « Courrier Confédéral Spécial » avec l'intervention in extenso de M. Caille, peuvent en faire la demande au Secteur : Libertés — Droits — Action Juridique, C.G.T., 213, rue Lafayette, 75400 Paris Cédex 10.

LA RÉFORME DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Le projet de loi n° 2.261 portant modification des dispositions du titre premier du livre cinquième du Code du Travail, relatives aux Conseils de Prud'hommes, a été enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 30 avril 1976.

L'objectif du Gouvernement était de faire adopter ce projet à la seconde session ordinaire 1975-1976, autrement dit à la session qui doit prendre fin le 30 juin. Le projet de loi sur la taxation des plus-values vient de retarder considérablement les travaux du Parlement, mettant en cause le programme prévu par le Gouvernement. Mais celui-ci vient d'annoncer qu'il avait l'intention d'avoir recours à une session extraordinaire du 1^{er} au 30 juillet.

Personne ne peut affirmer que le Gouvernement, poursuivant ses objectifs, arrivera par une procédure quelconque, à rattraper le retard et pour le moins à limiter les dégâts. Ainsi, un certain nombre de projets de loi seraient-ils reportés à la troisième session ordinaire d'automne.

Le projet de loi portant sur la réforme des Conseils de Prud'hommes sera-t-il reporté ? Il serait aventureux de le dire.

Lors de la publication du projet de loi, l'information écrite et parlée, en général, a mis en évidence les divers aspects de la réforme : généralisation de la compétence territoriale et professionnelle — constitution d'un collège « Cadre » — assouplissement de l'organisation — transfert aux départements des dépenses de fonctionnement des Conseils de Prud'hommes — protection des conseillers prud'hommes — statuts des secrétaires et secrétaires adjoints, notamment.

Ces titres peuvent laisser penser qu'une réforme profonde des Conseils de Prud'hommes est enfin engagée pour répondre aux besoins de la justice et des justiciables, dont il faut bien préciser qu'ils sont — pour cette juridiction — en grande majorité des salariés.

Pour les Conseils de Prud'hommes, comme pour toute question, le Gouvernement procède de la même façon, il présente ses « réformes sociales » parées des intentions les plus pures, s'appropriant ainsi le titre de « réformateur » dans une société dite « libérale avancée ».

Au-delà des titres, il faut voir le contenu. Si certaines modifications tendent, dans leur expression, à s'aligner sur les réalités de notre temps, à mettre à jour certaines règles désuètes de la juridiction prud'homale, dans le fond il ne s'agit que d'adaptations qui ne coûtent rien au Pouvoir, répondent aux intérêts du grand patronat et laissent croire aux Cadres qu'ils vont avoir un régime de faveur. En bref, il ne s'agit dans ce projet de réforme que d'une adaptation de la juridiction prud'homale à la politique du pouvoir, entièrement soumise aux monopoles. C'est l'analyse qu'il faut en tirer à partir de l'examen de chaque élément constituant la réforme.

Et c'est ce qui a conduit la C.G.T. à considérer comme inacceptable l'avant-projet de loi (1).

LE COLLEGE « CADRES »

Le chapitre le plus néfaste réside dans l'intitution d'un collège « Cadres » qui rompt la parité.

Le service d'information et de diffusion du Premier ministre, dans son dossier de travail sur la réforme des Conseils de Prud'hommes (2) (page 5), sous le titre « La constitution d'un collège Cadres », a établi un tableau comparatif composé de deux rubriques : situation actuelle - remèdes proposés.

Côté situation actuelle, il est écrit :

« Actuellement, il y a trois collèges électoraux :

- le collège « employeurs »,
- le collège « ouvriers »,
- le collège « employés ».

C'est une contre-vérité, ou les auteurs de ce texte sont ignares en la matière. En effet, par combinaisons des articles L. 512-1 : « Les Conseils de Prud'hommes sont composés pour chaque catégorie, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs » et L. 513-6 du Code du Travail : « Les prud'hommes salariés sont élus par les électeurs salariés, les prud'hommes em-

ployeurs par les électeurs employeurs, réunis dans des assemblées distinctes », la parité stricte est instituée. Autre chose est la répartition en sections et catégories au sein de chaque Conseil de Prud'hommes.

Actuellement, d'une part, de nombreux cadres sont élus notamment dans la section « commerce », et, d'autre part, le cadre en conflit avec son employeur et qui ne tient pas à soumettre son litige au Conseil de Prud'hommes, dispose d'un droit d'option qui lui permet de saisir, non pas le Tribunal d'Instance (comme il est dit faussement dans le tableau), mais le Tribunal de Commerce.

Cette précision peut apparaître comme un détail mais l'affirmation erronée du Ministère du Travail peut aussi abuser la grande masse des personnes qui ne sont pas exactement au fait de ces questions.

Cela peut aussi permettre de conclure : « il n'y a rien de changé, il y avait trois collèges, ils sont maintenus, sauf que la dénomination de l'un d'entre eux change ! »

Il faut savoir qu'actuellement, en conformité avec le décret d'institution du conseil et de la composition en sections et catégories, le cadre qui saisit le Conseil de Prud'hommes de pour un litige viendra devant les conseillers prud'hommes de la section et de la catégorie auxquelles il appartient. Les conseillers prud'hommes de l'élément salarié sont ou ne sont pas des cadres. Dans les Conseils de Prud'hommes, actuellement, selon leur composition, il est tenu compte aussi de la qualité et de la complexité des litiges soumis pour leur répartition, dans l'intérêt tant du bon fonctionnement du Conseil que dans celui du justiciable.

La nouvelle loi ne le permettra plus. Les cadres seront **obligatoirement** jugés par des cadres, par leurs « pairs » selon le langage encore couramment employé.

Ainsi, l'élément salarié sera scindé en deux, d'une part, les « cadres » et, d'autre part, « les autres ». A nos yeux, les cadres — nonobstant leurs fonctions particulières — ne constituent pas fondamentalement une catégorie « à part ». C'est pourtant le caractère et le rôle que l'on veut leur attribuer : celui de salariés « pas comme les autres ». Les conseillers prud'hommes employeurs, eux, conserveront l'intégralité de leur fonction, dans tous les cas et dans tous les domaines : ils seront aptes pour juger tous les litiges, qu'il s'agisse des cadres ou des autres !

L'article L. 515-1 du projet de loi stipule bien que les électeurs salariés sont répartis en deux collèges mais n'indique pas que les électeurs employeurs n'ont qu'un seul collège.

Il serait également possible, au vu de l'énonciation de la qualité de « cadre » — que ce soit dans le collège « cadres » ou dans le collège « employeurs » — de soulever une multitude de questions sur la qualité du « cadre » et la qualité « d'employeur » s'il est un cadre : Le chef des garçons de bureau dans une banque est-il un cadre ? Les V.R.P. sont-ils des cadres ? Etc.

Parmi les cadres, en raison de leur fonction et de leur responsabilité dans l'entreprise, un certain nombre auront la possibilité d'être aussi bien membres du collège « cadre » que du collège « employeur », suivant les définitions fort imprécises tirées du texte.

Un cadre se présentant devant un Conseil de Prud'hommes risque donc de se trouver devant un bureau de jugement composé en quelque sorte de quatre « patrons ».

Pour conclure sur ce chapitre, le collège cadre, non seulement rompt la parité dans les Conseils de Prud'hommes, ce qui est grave de conséquences pour les cadres eux-mêmes, mais ce projet va à l'encontre de leurs intérêts mêmes.

La C.G.T. n'est absolument pas opposée à une formation de cadres, elle est favorable à une représentation, même spécifique des cadres, dans l'élément salarié.

La C.G.T. a proposé à maintes reprises que le cadre qui soumet un litige au Conseil de prud'hommes ait une faculté d'option entre le bureau de jugement « normal » quelle que soit sa composition dans son élément salarié, ou un bureau de jugement composé exclusivement de cadres et d'employeurs. Cette solution, qui avait même recueilli au moins une attitude de préjugé favorable de la part d'autres organisations syndicales, aurait permis de lever toutes les difficultés.

(1) Voir communiqué n° 147/76 du 12 avril 1976.

(2) Reproduit par « Liaisons Sociales » documents n° 45/74 du 17 mai 1976, page 7.

Une remarque encore sur cette question, le projet de loi ne permet plus aux cadres d'avoir recours au Tribunal de Commerce.

L'ELECTION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Sous le titre « faciliter la participation électorale », le dossier pris en référence (2) indique (page 7) : « il existe un absentéisme certain de l'électorat puisque moins de 10 % des électeurs inscrits votent ».

Il s'agit, là encore, d'une affirmation inexacte et fort tendancieuse. En effet, sur les résultats de vote de 1969 que nous avons publiés (3), pour 108 Conseils de Prud'hommes, l'écart le plus grand relevé entre le nombre des inscrits et celui des votants est celui de Saint-Claude (Jura), 621 inscrits, 74 votants.

Par contre, citons quelques chiffres :

Béthune	24.322 inscrits	—	12.535 votants
Douai	12.196 »		6.004 »
Toulouse	9.485 »		3.279 »
Lens	10.903 »		5.102 »
Le Havre	5.135 »		2.337 »
Arles	3.921 »		2.033 »
et même Paris	76.003 »		19.702 »

s'agissant là uniquement du vote de l'élément salarié.

N'insistons pas. Toutes les parties intéressées à l'élection des conseillers prud'hommes connaissent les raisons objectives de l'abstention des travailleurs dans les grandes villes et dans les autres, nous n'en ferons pas l'énumération. La raison principale est que ce vote a lieu un dimanche, généralement loin du domicile de l'électeur.

Il est néanmoins nécessaire de signaler les radiations arbitraires des électeurs ayant atteint l'âge de 65 ans, radiations opérées dans certains départements à partir de directives préfectorales. Il en est parfois de même pour les travailleurs sans emploi.

Nous n'en terminerons pas là sans dire que ce sont les syndicats et particulièrement la C.G.T. qui supportent presque totalement le fardeau matériel et financier des élections.

Le dossier n'indique pas qu'il y a un écart considérable entre les intentions exposées par le Ministre de la Justice Lecanuet et par le Ministre du Travail de l'époque au Congrès National de la Prud'homie française à Cannes, en septembre 1975 et le projet de loi lui-même.

En effet, il était notamment question que :

— la listes électorales soient établies à partir de renseignements fournis par les employeurs. Art. L. 513.3., paragraphe 3 du projet de loi : NEANT !

— le scrutin aurait lieu un jour de semaine... Art. L. 513.4 : le scrutin demeure à liste majoritaire, à deux tours, et par catégorie, ce qui signifie qu'il n'y a rien de changé.

Dans les conditions de généralisation des Conseils de Prud'hommes ne risque-t-il pas d'y avoir un nombre d'abstentions comparable ou même allant s'accroissant ? Et cela en dépit des efforts des syndicats de la C.G.T. ? N'est-ce pas là ce que souhaitent le patronat et le pouvoir ? Poser la question, c'est — nous semble-t-il — y répondre.

LA GENERALISATION TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE

« Il sera institué, au moins, un Conseil de Prud'hommes dans chaque département et à Paris »... (Art. L. 511-3).

Les réalités l'emportent enfin !

Cette mesure aurait pu être prise depuis longtemps si le Gouvernement avait décidé de prendre à sa charge les frais d'installation et de fonctionnement des Conseils de Prud'hommes. Le transfert de ces charges des communes aux départements, pour une période transitoire semble-t-il, permet en effet la généralisation territoriale sans que l'Etat n'y prenne une part quelconque et on connaît le budget de misère de la justice.

La généralisation territoriale et professionnelle, telle qu'elle est prévue, sous-entend le danger de l'éloignement de la justice du justiciable. Le texte prévoit bien que : « si le nombre d'affaires (2^e ainéa de l'article L. 511-4) provenant de la circonscription d'un tribunal d'instance compris dans le ressort du Conseil de Prud'hommes est suffisamment important, le Conseil de Prud'hommes tient, pour statuer sur ces affaires, ses audiences au siège du Tribunal d'Instance lorsque le siège

principal du Conseil est situé hors de la circonscription du Tribunal ».

C'est là une situation aberrante lorsque l'on connaît les moyens et les conditions actuelles du fonctionnement des Conseils.

La création ou suppression des conseils et fixation, modification ou transfert de leur ressort et de leur siège s'effectueraient par des décrets en Conseil d'Etat pris sur avis du Conseil Général intéressé ou du Conseil de Paris (3^e alinéa, art. L. 511-3). La consultation des organisations syndicales et professionnelles figurant actuellement dans les textes a disparu !

Sur ce point, la bataille que mène la C.G.T. pour permettre aux Conseils de Prud'hommes un fonctionnement dans l'intérêt des justiciables, va devoir prendre une importance plus grande en même temps que les organisations confédérées et particulièrement les Unions départementales et locales devront agir pour l'implantation des Conseils de Prud'hommes au plus près des justiciables à partir du principe énoncé par la C.G.T., tenant compte de la densité industrielle, commerciale et agricole partout où une concentration de travailleurs le justifie (4).

LES MOYENS MATERIELS ET FINANCIERS

Pour que la juridiction prud'homale réponde aux exigences d'une juridiction simple, rapide, gratuite et efficace et réponde donc aux intérêts des justiciables, les moyens matériels et financiers mis à sa disposition revêtent une importance certaine.

Ces moyens conditionnent le fonctionnement même des Conseils de Prud'hommes par la situation qu'ils créent à l'égard de ceux qui y sont directement intéressés : les conseillers prud'hommes, et complémentaires les secrétaires et secrétaires adjoints, les personnels des conseils.

Le chapitre IV du projet de loi porte en titre : Statut des conseillers prud'hommes et fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Ce statut est assez limité dans ses innovations, lesquelles ne portent que sur la formation.

Le dernier alinéa de l'article L. 514-1 et l'article L. 514-2 visent à donner aux conseillers prud'hommes salariés une autorisation d'absence dans la limite de 18 jours pour un mandat, l'Etat se chargeant de la formation des conseillers prud'hommes et assurant le financement.

Il s'agit, là encore, d'une disposition doublement alléchante de l'extérieur, de l'intérieur il en est autrement, il y a loin, nous semble-t-il, des intentions à l'application. Ne s'agit-il pas là que d'une clause de style ? Et au-delà placer les conseillers prud'hommes, sous tutelle plus directe...

Comment l'Etat qui n'a pas donné les moyens d'assurer la moindre formation des conseillers prud'hommes salariés depuis des années, va-t-il le faire alors qu'il est question d'en augmenter leur nombre dans une proportion relativement importante (de 267 à 350 conseils avec pour un certain nombre l'augmentation du nombre des conseillers due à la généralisation professionnelle).

Jusqu'alors et actuellement encore, la formation et le recyclage des conseillers prud'hommes est presque totalement à la charge des organisations syndicales.

Que le Gouvernement fasse de cette intention une réalité en versant aux syndicats représentatifs au plan national, les moyens budgétaires nécessaires au prorata de leurs élus pour la formation des conseillers prud'hommes (4).

En haut lieu, on semble ignorer ce que comporte la fonction de conseiller prud'homme salarié, fonction bénévole, rappellons-le.

Le taux minimum des vacances de deux heures vient d'être relevé de 6,60 fr. à 12 fr. ce qui ne représente même pas le taux du S.M.I.C., des conseillers prud'hommes pour assurer leur fonction, subissent des pertes de salaires, n'ont pas de couverture sociale, etc.

Les intentions du projet de loi sont-elles de faire de la juridiction prud'homale une juridiction de misère ? Quant à leur protection contre les licenciements ou les sanctions, le projet reprend pratiquement au mot à mot les propositions énoncées par les représentants du C.N.P.F. au Bureau de la Commission Exécutive des Prud'hommes de France.

Enfin, pour les secrétaires et secrétaires adjoints des conseils, les personnels, notre position est qu'ils soient fonctionnaires d'Etat, dépendant du Ministère de la Justice.

(3) « Le Courrier », n° 26 du premier trimestre 1972, page 4.

(4) « Des libertés pour les Travailleurs » (page 52).

EN CONCLUSION :

Cet article n'avait pas la vocation d'analyser en détail tous les points du projet de loi portant réforme des conseils de prud'hommes, son objectif étant, à partir des aspects les plus importants, de mettre à nu les points négatifs et les intentions que nous révèle ce projet de loi. Les textes réglementaires qui sont élaborés, mais non connus, seront dans cette ligne.

Ce projet de loi, comme ceux que vient d'imposer le Pouvoir dans la dernière période, s'inscrit dans une politique de réforme qui aggrave encore la situation existante (5). Cette poli-

(5) Par exemple, la loi sur les accidents du travail.

tique porte l'empreinte des grands monopoles industriels et financiers toujours plus avides de profits.

C'est pourquoi la C.G.T. a considéré le projet de réforme des Conseils de Prud'hommes inacceptable, c'est pourquoi elle a décidé de le combattre et d'appeler ses organisations à populariser ses positions, à agir pour mettre en échec cette nouvelle réforme qui tend à discréditer la juridiction du travail, à porter atteinte aux intérêts des justiciables salariés (6).

(6) On reprendra en les localisant les revendications contenues dans le programme d'action du 39^e Congrès confédéré et dans « Des libertés pour les travailleurs ».

Jacques POTDEVIN

Des libertés pour les travailleurs,

LE PROGRAMME DE LA C.G.T.

SOMMAIRE :

- L'intolérable écrasement des libertés.
- Un complot global, coordonné, systématique.
- Une vie libre serait une vie tellement différente.
- Gagner le grand combat des libertés.

LE SYNDICAT, LA SECTION SYNDICALE ET LES LIBERTES SYNDICALES DES TRAVAILLEURS

— Liberté d'organisation et d'action — Droit de négociation — Interdiction des faux syndicats — Moyens d'action et de fonctionnement — Les libertés syndicales des travailleurs — Les cadres, ingénieurs, techniciens — Les fonctionnaires et agents de la Fonction publique — Exercice d'un mandat social, syndical, politique — Préserver et étendre le droit de grève.

GRANDES SOCIETES, GROUPES DE SOCIETES ET SOCIETES MULTINATIONALES

— Droits et moyens des organisations syndicales.

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES SECTEURS PRIVE ET NATIONALISE

— Délégués du personnel — Comité d'entreprise et comité central d'entreprise — Comité central de groupe — Comité d'hygiène et de sécurité — Services médicaux et médecins du travail.

LES ORGANISMES PARITAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC : LEURS ATTRIBUTIONS

— Commissions administratives paritaires — Comités techniques paritaires — Conseil supérieur de la Fonction publique — Comités d'hygiène et de sécurité — Organisation des services sociaux.

DES DROITS ET DES MOYENS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

— Pour confier l'organisation des élections professionnelles aux syndicats les plus représentatifs et pour des élections libres et sincères — Pour garantir l'emploi — Pour contrôler les actions de formation professionnelle — Pour négocier toutes les conventions collectives ou accords — Pour connaître et négocier des conditions de travail — Pour développer la formation syndicale — Pour assurer une juste représentation dans tous les organismes paritaires, tripartites ou publics — Pour être consulté sur les projets d'industrialisation, d'équipements collectifs et d'urbanisation — Pour avoir les moyens de faire face aux responsabilités syndicales — Pour avoir les moyens de défendre en justice les intérêts collectifs qu'ils représentent.

GESTION DEMOCRATIQUE ET DROITS DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES NATIONALISEES

— Pour un statut garantissant les droits — Composition et pouvoirs du Conseil d'administration.

LES DROITS DU TRAVAILLEUR ET SES LIBERTES, QUELS QUE SOIENT SON STATUT ET SON EMPLOI

— Droit du travailleur sur le lieu de travail — Suppression des milices patronales et du fichage des travailleurs — Responsabilités et pouvoirs des cadres en cas d'accident du travail — Egalité de droits, protection contre les discriminations.

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LES DELEGUES ELUS A L'INSPECTION DU TRAVAIL

— L'inspection du travail — Des délégués élus à l'Inspection du travail.

LA JURIDICTION PRUD'HOMALE ET LES LITIGES DU TRAVAIL DANS LES SECTEURS PRIVE ET NATIONALISE

— Institution, généralisation, compétence, financement — Elections — Organisation intérieure — Statut et formation des conseillers salariés.

LA JURIDICTION ADMINISTRATIVE ET LES LITIGES CONCERNANT LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Prix : 7 F. Pour les commandes au-dessus de 20 exemplaires, réduction de 10 %.

Les commandes accompagnées de leur règlement sont à envoyer à : Trésorerie Confédérale, 213, rue Lafayette, 75480 Paris Cédex 10, C.C.P. 62 84 L Paris.

Centre éducatif de la C.G.T. COURCELLE-SUR-YVETTE

26 septembre au 9 octobre 1976

Ce stage s'adresse à des camarades ayant une responsabilité dans le secteur Libertés, Droits, Action juridique de leur organisation (U.D., U.L., Fédération, Union ou Comité de coordination de syndicats), et ayant déjà suivi un stage juridique de niveau élémentaire.

Seules, les candidatures proposées par les U.D. au Secteur confédéral, à la camarade Marie Jacek, avant le 15 août, et répondant aux conditions demandées seront retenues.

(Tous renseignements complémentaires dans le « Courrier Confédéral » n° 173).

★

Prochain stage :

A l'Institut du Travail de Sceaux, 28 novembre au 11 décembre 1976.

LA DEFENSE JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS, L'OBTENTION DE NOUVEAUX DROITS ET DE NOUVELLES LIBERTES, RESIDENT DANS L'ACTION, AVEC DE PUISSANTS SYNDICATS C.G.T.

Dans notre dernier bulletin, nous avons ouvert une rubrique sur le renforcement de la C.G.T. Pour illustrer notre propos, nous nous sommes servis d'un exemple concret, pris dans une publication d'un syndicat C.G.T. qui, à partir de son activité juridique, de la défense des travailleurs devant les prud'hommes, rendait compte des résultats obtenus.

La publication ne se limitait pas à cela, elle appelait, avec force, à adhérer à la C.G.T. en indiquant : plus la C.G.T. sera forte, mieux les revendications seront défendues.

Il est toujours possible de discuter sur la formulation et nous voulions par là, donner une indication sur le sens de ce qu'il faut faire, nous ajoutons qu'il ne s'agissait là que d'un exemple.

Les commissions Libertés, Droits, action juridique ne sont pas encore mises en place partout, elles n'ont pas encore remplacé les « Commissions juridiques » dans les fédérations, U.D. et U.L. où la question du renforcement de la C.G.T. était déjà prise en compte comme constituant une de leurs responsabilités.

L'adhésion à la C.G.T. était et est posée en puissance dans toutes nos permanences juridiques fréquentées en grande partie par des travailleurs non syndiqués, appartenant aux professions les plus faiblement organisées, où les droits syndicaux et sociaux sont le plus gravement mis en cause, où le travailleur se trouve être isolé face au patron, en l'absence de la protection par l'organisation syndicale. Il en est ainsi dans de nombreuses petites et moyennes entreprises, mais cela ne doit pas nous faire oublier les grandes.

Dans toutes les réunions auxquelles ont participé des camarades du secteur confédéral, cette question a été débattue, parfois longuement, sans avoir été, pour autant, totalement épuisée. A cette occasion, des exemples ont été donnés d'U.L. ayant constitué des sections syndicales dans des entreprises, à la suite d'une simple consultation juridique.

La bataille pour les trois millions de syndiqués doit multiplier ces exemples.

L'expérience a montré que la défense des droits des travailleurs ne vise pas seulement à aller devant les conseils de prud'hommes pour les faire respecter, mais que là où existe un puissant syndicat C.G.T., le patronat est contraint d'en tenir compte, même si des atteintes aux libertés et aux droits gagnent en ampleur.

Cela est vrai pour la défense et l'est davantage encore pour de nouvelles conquêtes.

Nous invitons nos camarades à nous faire connaître leurs initiatives de renforcement de la C.G.T., les résultats qu'ils ont obtenus, nous les traiterons dans nos prochains bulletins afin d'aider à élargir cette action.

LA LOI DU 13-7-73 SUR LE LICENCIEMENT ET LA JURISPRUDENCE

Ce numéro spécial du « DROIT OUVRIER » constitue ainsi, actuellement, la seule documentation jurisprudentielle mise à la disposition des praticiens du Droit du Travail qui s'intéressent particulièrement aux licenciements.

A ce jour, aucun ouvrage n'a tenté de faire le point de cette jurisprudence. Cette lacune vient d'être comblée. Préparé et commenté par Gilbert Thomas, diplômé des Sciences sociales du travail, un numéro hors abonnement du « DROIT OUVRIER »,

Un ouvrage unique : plus de 60 arrêts des différentes Cours d'Appel sont publiés intégralement.

Un ouvrage d'actualité : un arrêt inédit de 1976 portant sur un licenciement économique figure dans ce numéro avec d'autres décisions inédites.

Un ouvrage pratique : un tableau chronologique de 80 décisions et une présentation très schématique des arrêts permettent une consultation rapide.

Le tirage de ce numéro étant limité, il est recommandé de passer rapidement les commandes au Droit Ouvrier, 213, rue Lafayette, 75480 Paris Cédex 10. C.C.P. Droit Ouvrier Paris 11.779.43.

Prix : 20 F

DOCUMENTATION SUR L'ACTUALITE JURIDIQUE

De plus en plus, il est difficile de se tenir au courant de l'actualité législative ou réglementaire ainsi que des nombreuses décisions de jurisprudence qui font évoluer le droit au travail.

Nous indiquons ci-dessous les principales nouveautés qu'un militant du secteur « droit, liberté et action juridique » doit connaître pour son activité, ainsi que les articles publiés dans notre presse susceptibles de compléter sa documentation.

Avertissements et blâmes : annulation par les prud'hommes, V.O. n° 1589.

Certificat de travail : remise, Cass. soc. 8 janv. et 8 fév. 1975, V.O. n° 1631.

Chômage : « Les droits des jeunes », R.P.D.S. 1975, n° 367.

Contrats à durée déterminée : R.P.D.S. 1976, n° 371.

Contrôle médical patronal : R.P.D.S. 1974, n° 356 ; V.O. n° 1596 et 1629.

Conventions collectives : action pour leur respect, V.O. n° 1639.

Délégués du personnel : textes codifiés, R.P.D.S. 1975, n° 368 ; protection et réintégration, R.P.D.S. 1975, n° 371.

Droit syndical dans l'entreprise : diffusion des publications et tracts, Dr. Ouv., 1975, 115.

Femmes enceintes : loi du 11 juillet 1975, V.O. n° 1619.

Fusion d'entreprise et licenciement : Cass. soc. 9 oct. 1975, V.O. n° 1639.

Heures de délégation : paiement en cas de dépassement, V.O. n° 1620.

Immigrés : nouvelle réglementation : Courrier Confédéral Spécial n° 159 ; Guide du militant (brochure C.G.T.) ; article Dr. Ouv. 1976-127.

Expulsions : Dr. Ouv. 1976-85.

Inaptitude au travail : droit aux indemnités de rupture : Cass. soc. 10 et 11 juillet, 12 nov. 1975, V.O. n° 1635 et 1636.

Libertés syndicales : Courrier confédéral spécial n° 164 ; « Le Peuple » n° 977, novembre 1975 ; brochure « Des libertés pour les travailleurs », mars 1976.

Licenciements collectifs : loi du 3 janv. 1975, n° 363, Dr. Ouv. 1975-319 ; condamnation pénale de l'employeur : V.O. n° 1654.

Licenciements individuels : les 75 premières décisions rendues : RPDS 1975 n° 359 ; les 60 premiers arrêts de Cours d'appel : numéro spécial du Dr. Ouv., avril 1976 ; droit aux six mois de salaire : Cass. soc. 17 déc. 1975 ; V.O. n° 1641.

Licenciement des délégués : RPDS 1976 n° 371 ; Dr. Ouv. 1975-1.

Politique à l'entreprise : V.O. n° 1622, 1643, 1646 ; Dr. Ouv. 1976-93.

Prud'hommes : nouvelles règles de procédure, V.O. n° 1576, 1571 ; rôle et pouvoir du conseiller prud'homme : Dr. Ouv. 1975-357 ; l'audience de conciliation : RPDS 1975 n° 366 ; comparution, assistance et représentation : RPDS 1975 n° 362 ; constitution de partie civile aux prud'hommes : RPDS 1975 n° 363 ; comment introduire une demande : RPDS 1976 n° 370 ; employeur absent : V.O. n° 1617 ; intérêt de droit : V.O. n° 1644 ; taux de compétence : V.O. n° 1639.

Salaires : valeur égale du travail féminin et discrimination : RPDS 1975 n° 365 ; le Code A.P.E. indiquant l'activité de l'employeur : RPDS 1975 n° 366 ; le calcul des retenues en cas d'absence : RPDS 1975 n° 372 et V.O. n° 1641 ; paiements tardifs : V.O. n° 1636.

Sanctions pénales : les sanctions pénales en droit du travail : RPDS 1975 n° 357 ; responsabilité des employeurs en cas d'A.T. : RPDS 1976 n° 369 ; Dr. Ouv. 1976-1 ; comment citer directement un employeur en correctionnelle, RPDS 1976-370.

Travail temporaire : numéro spécial du « Droit Ouvrier » juillet 1975.

LA CONDAMNATION DES EMPLOYEURS AU REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS DE CHOMAGE

Par la circulaire n° 76-10 du 21 mai, l'U.N.E.D.I.C. vient appuyer l'article paru à la page 46 de « la V.O. » n° 1.657 du 2-6-76.

Faute de place, nous reviendrons dans notre prochain bulletin sur cette question mais il doit être possible d'obtenir toutes informations auprès des administrateurs C.G.T. d'A.S.S.E.D.I.C.