

LE COURRIER

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

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS DU SECTEUR CONFEDERAL :
LIBERTES - DROITS - ACTION JURIDIQUE édité par « LE DROIT OUVRIER »

263, rue de Paris — 93516 MONTREUIL CEDEX

TROISIEME ET QUATRIEME TRIMESTRE 1983 — PRIX : 5 F

N°s 15 et 16 (Nouvelle série)

éditorial

L'OUTIL PRUD'HOMAL

POUR LES TRAVAILLEURS ET LA C.G.T.

Notre opération-vérité n'a visiblement pas été du goût de tout le monde.

Evidemment, on comprend que mettre à nu une véritable délinquance patronale, démontrer l'efficacité et l'intérêt des Prud'hommes, constater le rôle décisif des conseillers C.G.T. ne plaisent pas aux patrons. Certains ont même cru bon de le manifester : ils signent d'ailleurs en se reconnaissant si bien leur propre dossier d'accusation.

En réalité, ils enragent de voir les Prud'hommes mieux fonctionner sous l'impulsion de la C.G.T., de voir dénoncer leurs responsabilités dans les blocages subsistants, de voir dévoiler au grand jour leurs comportements dans l'entreprise et dans l'institution, d'être obligés de payer plus chers leurs délits.

Que voulez-vous, la C.G.T. les rend malades.

En tout cas, leur réaction nous conforte, s'il en était besoin, dans notre démarche.

Et nous entendons bien poursuivre résolument dans ce sens, faire régulièrement et affiner avec l'expérience le compte rendu de notre mandat devant les salariés.

C'EST CELA LA DEMOCRATIE.

C'EST LA LIGNE DE LA C.G.T.

Comment alors ne pas se sentir plus confiants et plus résolus pour poursuivre l'action persévérante que nous menons depuis plusieurs années pour

défendre les salariés, pour conforter alors simultanément cet outil prud'homal indispensable, pour faire sauter les obstacles restants, pour faire grandir dans la foulée l'exigence d'une justice du travail à part entière.

Comment aussi ne pas être plus audacieux pour porter et implanter une présence et une action syndicale de la C.G.T. dans ces entreprises sans cesse au banc des accusés des Prud'hommes. N'est-ce pas là la meilleure façon de mettre un terme durable à ces multiples agressions patronales, à faire respecter dans la réalité vécue les droits des salariés dans leur travail.

De nouveaux outils comme les délégués de site ouvrent un large champ pour renforcer cette C.G.T. dont des milliers de travailleurs ont besoin et qu'ils espèrent.

Sachons alors tirer TOUT le fruit de notre connaissance et de notre action au sein des conseils pour multiplier les organisations de la C.G.T. sur le terrain de l'entreprise.

C'est le meilleur service à rendre aujourd'hui aux salariés. C'est aussi se et leur donner plus de force pour défendre leur emploi, leur salaire et leurs droits.

C'est à notre portée.

Gérard GAUME

Secrétaire de la C.G.T.

Intervention de Gérard GAUMÉ

aux Assises Régionales de la Justice à Toulouse

A. - TROIS POINTS FONDAMENTAUX SE DEGAGENT AUJOURD'HUI SUR LA JUSTICE DU TRAVAIL

a) Le patronat s'appuie sur la crise pour davantage restreindre les droits des salariés. Là se trouve la cause essentielle des difficultés rencontrées par la justice du travail.

b) Des solutions technocratiques ne peuvent que conduire à une justice au rabais et doivent être catégoriquement rejetées.

c) Les mesures immédiates, comme celles à venir, doivent s'inscrire dans une réforme indispensable pour un véritable droit du travail.

I. - LA JUSTICE DU TRAVAIL EST MALADE DE L'AMPLEUR ET DE LA STRATEGIE DE REPRESSION PATRONALE

En fait, la crise sert de paravent et d'appui au patronat pour remettre en cause dans les faits, mais aussi dans les principes, les droits des travailleuses et des travailleurs.

Des milliers de licenciements et un chantage permanent à l'emploi s'accompagnent de violations caractérisées des lois et des conventions. C'est un état de fait que le Président du C.N.P.F. se sent autorisé aujourd'hui à transformer en état de droit en réclamant de pouvoir licencier encore plus aisément.

Parallèlement on se heurte à un refus systématique du patronat de **négoier** :

— sur les salaires effectifs,

— sur les conditions et la durée du travail alors que la loi du 23 novembre 1982 leur en fait obligation.

Yvon CHOTARD se déclare, pour sa part, en protestation permanente **contre les lois dites AUROUX** et preneur de l'alternance politique pour les abroger.

Aujourd'hui, le patronat accentue son offensive pour ne pas appliquer la nouvelle législation, mais plus généralement pour remettre en cause à cette occasion l'ensemble des droits, les anciens comme les nouveaux.

Cette répression s'exprime mais aussi prend essor par « **UNE JURIDICISATION CROISSANTE DES CONFLITS DU TRAVAIL** ».

Cette répression, cette juridicisation sont essentiellement à l'origine de l'encombrement et des difficultés rencontrées par la Justice du travail.

Aujourd'hui, et c'est une réalité, un plus grand nombre de salariés sont obligés de recourir aux prud'hommes Il est un fait aussi que la mise en place en 1979 de nouveaux conseils a fait éclater un contentieux habituellement enfoui. Au delà de ce

fait, l'encombrement de la justice du travail est la résultante d'une stratégie patronale.

Ce n'est pas un hasard si il y a de moins en moins de comparutions personnelles d'employeurs en bureau de conciliations ou de jugement, si les élus patronaux adoptent des attitudes de blocage dans les délibérés contraignant à recourir au juge départiteur, si les parties patronales poursuivent systématiquement en appel voir en cassation.

Ce n'est pas non plus un hasard s'ils réclament d'énormes dommages-intérêts aux salariés et aux syndicats pour faits de grève par exemple.

Tout cela entraîne un volume considérable d'affaires et en progression constante, des engorgements des juridictions à tous les niveaux (Prud'hommes, cour d'appel, cour de cassation), un allongement considérable des délais.

Deux enseignements à tirer de la stratégie patronale

1) Un premier connu

Emprunter et privilégier le canal judiciaire, cela leur permet d'échapper au rapport de forces direct dans l'entreprise, d'extraire le conflit du travail de l'entreprise, lieu où il devrait par définition se régler, et ainsi le soustraire à l'activité syndicale, à l'action des travailleurs et des travailleuses.

2) Le deuxième moins connu

La multiplication des recours est un acte volontaire pour ainsi accroître le temps de réponse qui joue alors un rôle de dissuasion et encourage à la fraude patronale.

Les travailleuses et les travailleurs spoliés dans leurs droits ne peuvent en effet supporter matériellement et financièrement des années d'attente pour voir rétablir leurs droits.

D'autre part les résultats obtenus sont révélateurs, ceux-ci sont de façon globale de moins en moins favorables aux salariés et cela à mesure de l'élévation dans les échelons juridictionnels, de l'éloignement et de l'absence de représentants des travailleuses et des travailleurs.

A partir de là « **UNE IMPUNITE DE FAIT S'ETABLIT** ». C'est à « un véritable déni de justice » auquel nous assistons, recherché et provoqué par le patronat à travers l'encombrement organisé de la justice du travail.

Les difficultés de la justice ne se résument donc pas exclusivement à des problèmes techniques de fonctionnement.

Elles ont : **une CAUSE** : la stratégie patronale, **un RESPONSABLE** : ce même patronat, c'est le plus important à retenir.

Elles appellent donc des réponses se situant au niveau correspondant, faisant forcément partie de toute l'action à mener aujourd'hui pour faire respecter et vivre les droits des salariés.

II. - LES MESURES ELUDANT LES CAUSES REELLES DES INSUFFISANCES ET DES DIFFICULTES DE LA JUSTICE DOIVENT ETRE REJETEES

Lorsqu'un médecin fait un diagnostic, il ne doit pas se tromper de remède sous peine de ne rien guérir ou d'aggraver le mal, il en va de même dans d'autres domaines, y compris pour celui qui nous intéresse présentement.

On ne voit pas pourquoi les idées émises sur divers plans :

- un juge unique en Cour d'Appel,
- l'absence d'avocat,
- l'élagage par des conseillers référendaires à l'entrée de la Cour de Cassation,
- la mise en place de procédures extra-judiciaires parallèles,
- sans parler des éternels relents d'échevinage, seraient de nature à contrer le forcing judiciaire patronal.

Tous ces projets sonnent très mal dans nos oreilles, dans les oreilles d'une organisation comme la C.G.T., acharnée dans la défense et la conquête des droits et libertés.

Comment :

- **accepter** la moindre brèche dans les garanties fondamentales et principes démocratiques des procédures de justices ?
- **admettre** l'institutionnalisation d'une justice au rabais ?
- **envisager** la réduction d'un droit du travail déjà bien mal loti et considéré ?
- **voir se creuser** encore plus le fossé entre la justice du travail et les travailleurs ?
- **voir l'accès** à la justice se fermer encore plus aux défavorisés ?

A cela nous disons :

« on ne remédie pas aux maux de la justice par moins de justice ».

III. - VOIR LES CHOSES AVEC UNE TOUTE AUTRE DIMENSION

On doit maintenant s'inscrire dans un processus d'une réforme profonde pour un grand droit du travail, un droit du travail s'exerçant de plein pied et réglant du même coup la majorité des problèmes dans l'entreprise elle-même.

Un droit du travail avec : UNE PLACE, DES MOYENS, UNE AUTORITE, UNE PRIORITE TOUTE AUTRE.

Il s'agit ainsi de renverser fondamentalement la dissuasion patronale pour en faire à tous les niveaux un droit dissuasif de toute velléité de remise en cause des droits des salariés.

B - QUELQUES REFLEXIONS ET SUGGESTIONS

1) **Les litiges** en matière de droit du travail doivent se **régler à l'entreprise**, parce que lieu naturel du conflit, c'est le meilleur moyen de tarir à la source l'offensive patronale.

2) **Les procédures** comme celles de la loi de 1973 sur les licenciements et encore plus celle du 4 août 1982 sur les garanties disciplinaires faisant jouer un rôle normal aux délégués du personnel et syndicaux **mériteraient d'être étendues**.

3) **S'inspirer de pratiques et structures paritaires** existant dans la Fonction publique, pour régler les litiges au plus près de l'entreprise, par la constitution de **commissions mixtes** par exemple.

4) **Le principe du renversement de la charge de la preuve et de l'action en justice** (que nous avons proposé au moment de la discussion de la loi du 4 août 1982) doit être instauré.

5) **Des sanctions significatives** et dissuasives doivent être prévues et appliquées contre les employeur fautifs.

6) **Les relevés d'infractions et procès verbaux** des inspecteurs du travail doivent être réellement suivis, exploités et aboutir aux condamnations nécessaires.

7) **Dans les Conseils de Prud'hommes**, rendre toutes les décisions exécutoires par provisions, organiser différemment le système d'exécution, faire que celle-ci soit une condition de recevabilité des recours, sanctionner les recours d'exécution, ceci permettrait de dégonfler sérieusement le volume des recours dilatoires en appel ou en cassation.

Pourquoi ne pas mettre sur pied un système de transmission au Parquet des décisions concernant les entreprises récidivistes, et inviter ceux-ci à les poursuivre.

8) **La jurisprudence** devrait être beaucoup plus rigoureuse et donc dissuasive pour le patronat.

Par exemple : les rares dommages-intérêts auxquels ils sont condamnés sont dérisoires et surtout les décisions ordonnant des obligations de faire sont exclus hors le cas d'élus protégés. Ce qui encourage la violation de la législation et en atténue considérablement la portée.

9) **Instaurer la compétence prud'homale pour les conflits collectifs, simplifier certaines règles**. Ne pourrait-on pas par exemple, en s'entourant de garanties nécessaires, imaginer des regroupements de jugements individuels totalement identiques permettant ainsi de supprimer cette multiplication « cour-telinesque » de dossiers de salariés d'une même entreprise et l'encombrement correspondant.

10) **Avoir une meilleure information**, en direction des avocats pour qu'ils aient connaissance de tous

les éléments nécessaires évitant en cassation le renvoi des affaires insuffisamment motivées.

11) **Instauration d'une justice du travail à part entière**, d'un droit du travail cessant d'être l'appendice du droit civil, un droit mineur, un droit de seconde zone pour devenir un droit complet possédant ses juridictions propres et paritaires à tous les niveaux, conseils de prud'hommes mais aussi Cour d'Appel et Cour de Cassation.

12) **Avoir une autre réflexion sur le paritarisme.**

La quasi-totalité des militants et élus de la C.G.T. le remet en cause, tant il est vrai qu'il ne donne pas entièrement satisfaction.

Il y aurait à modifier sa composition, faire que les patrons ne représentent plus la moitié, les « délinquants » ne peuvent être ceux qui jugent.

Cela ne veut pas dire que tout le système paritaire est à rejeter, certains se sont essayés à chercher autre chose, ils n'ont pas trouvé mieux.

Nos propositions pour des Cours d'Appel et une Cour de Cassation paritaires ne paraîtront pas sé-

rieuses si on les prend uniquement sous l'aspect technique, il convient conjointement d'avoir une réflexion sur la complexification du droit du travail.

EN CONCLUSION

Ce projet que nous venons de présenter, n'est pas un projet pour le futur, c'est une exigence de l'heure.

Comment imaginer que la priorité leur sera reconnue et des moyens nécessaires offerts sans cela ?

Comment imaginer qu'une institution puisse rendre justice aux travailleuses et aux travailleurs sans les impliquer, les associer eux-mêmes à tous les niveaux, dans tous les rouages ?

Au fond, n'est-ce pas tout simplement s'engager dès aujourd'hui de façon concrète et réaliste dans l'indispensable démocratisation de la justice, une démocratisation qui nous façonne un droit du travail enfin majeur pour plus d'efficacité et plus de justice.

G. GAUME
Secrétaire Confédéral

LES RENVOIS

QU'EN EST-IL ACTUELLEMENT ?

Le problème des renvois est, dans la vie quotidienne des Conseils, l'un des plus épineux.

C'est, très vite, l'un de celui dont on vous parle lorsqu'on a l'occasion de discuter avec un Conseiller Prud'homme.

On ne peut que comprendre l'irritation des Conseillers lorsque, parfois, plus de 50 % des affaires inscrites au rôle, et même, comme nous l'avons personnellement vu... 100 % se trouvent renvoyées à la fin de l'appel.

Certains Conseils ont, dans leur règlement intérieur, adopté des dispositions (par exemple limitation absolue à deux du nombre des renvois dans une affaire).

D'autres ont mis en place des audiences de « mise en état » pour tenter d'améliorer le travail des bureaux de jugement.

Nous allons, dans ce court article, tenter de donner quelques idées sur ce problème qui ne saurait comporter de solution miracle.

1°) La forme de la demande de remise

A la demande classique de remise formée verbalement lors de l'appel des causes, au démarrage de

l'audience, a de plus en plus tendance à se substituer la demande faite par lettre envoyée au Conseil, souvent au dernier moment, adversaire prévenu ou non, voire le matin même par un appel téléphonique au greffe.

A notre avis, sauf, comme toujours, exception dans des cas très particuliers (maladie d'un avocat le matin même par exemple) il ne faut pas accepter ces demandes qui reviennent, de façon difficilement admissible, à mettre le Conseil devant le fait accompli.

Il ne faut donc pas craindre, le cas échéant contact pris avec l'Ordre des Avocats, de prononcer des jugements par défaut (si le défendeur est absent) ou des radiations (si le demandeur est absent).

2°) Le motif de la demande de remise

a) **Pour communication de pièces et de conclusions :**

Ce motif constitue à lui seul la base de la majorité des demandes de remise.

Rappelons les termes du Code de Procédure civile (art. 15) : « les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les

moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacun soit à même d'organiser sa défense ».

Seules ces dispositions légales s'imposent aux Conseils de Prud'hommes ; les règles déontologiques des Avocats, souvent consignées dans les règlements intérieurs des Barreaux, et généralement plus précises et plus contraignantes que l'article 15, obligent les Avocats dans leurs rapports entre eux, mais ne concernent pas les Conseils.

Quant à l'article 15, il en résulte que les parties doivent mutuellement s'être fait connaître « **en temps utile** » à la fois les pièces de leur dossier et les arguments de droit qu'ils comptent invoquer.

En ce qui concerne ces derniers, insistons sur le fait que ceci ne peut **en aucun cas** entraîner l'obligation de déposer des conclusions écrites ; une telle obligation se heurterait au principe de l'oralité des débats devant le Conseil de Prud'hommes.

Il suffit que, par une simple lettre ou par tout autre moyen que le Conseil apprécie souverainement, les parties se soient fait connaître sommairement les grands axes de leur argumentation pour que, sur ce point, l'article 15 soit respecté.

En second lieu, pour l'argumentation aussi bien que pour les pièces, c'est au Conseil, là encore, à apprécier souverainement le « **temps utile** » nécessaire au respect des droits de la défense. Sur ce point, il est impossible de donner une ligne applicable une fois pour toutes et dans tous les cas.

C'est ainsi qu'on ne saurait refuser un renvoi à l'avocat de la société si le demandeur ou son défenseur brandit à l'audience plusieurs pièces importantes, non communiquées à l'avance et que le défendeur ne peut connaître.

En revanche, le Conseil pourra décider que dans une affaire où, certes, les pièces n'ont pas été communiquées mais où le demandeur ne possède aucune autre pièce que celles que le défendeur a lui-même à son dossier, le « **temps utile** » de l'article 15 sera le laps de temps qui sépare... le début de la fin de l'audience.

Et entre ces deux extrêmes, toute une gamme de mesures pourra, cas par cas, être envisagée, en ayant toujours présents à l'esprit

— la nécessité de respecter pleinement les droits de la défense et les conditions d'un débat contradictoire,

— mais aussi le refus de faire droit aux deman-

des dilatoires ou empreintes de légèreté ou de désinvolture.

Bref, allier souplesse et fermeté pour distinguer la bonne de la mauvaise foi.

Enfin, insistons à nouveau sur les dispositions de l'article R 516-20-1 qui peuvent aider à une bonne préparation des audiences de jugement.

b) Pour autre motif

En règle générale, il faut, cas par cas, étudier la demande de renvoi sans à priori favorable ou défavorable mais en cherchant à savoir si elle est justifiée ou non, et cela en fonction des critères ci-dessus mentionnés.

En ce qui concerne le problème fréquent des renvois pour instance pénale en cours, il faut rappeler que pour que le renvoi (qui est en réalité un sursis à statuer) soit prononcé, il est nécessaire que les faits visés soient les mêmes que ceux qui sont invoqués dans le procès prud'homale, qu'ils concernent les mêmes parties et, surtout, que celui qui demande le sursis à statuer justifie de l'existence effective de poursuites pénales ; c'est ainsi qu'une simple plainte au Procureur de la République ne saurait justifier une décision de sursis à statuer.

EN CONCLUSION

S'il est nécessaire de faire respecter pleinement, auprès des parties, et notamment des avocats, les prérogatives et la dignité des Conseils de Prud'hommes, il faut savoir le faire avec discernement et ne pas confondre fermeté et rudesse.

Il est, en effet, extrêmement regrettable qu'une profonde incompréhension règne souvent entre les conseillers prud'hommes et les avocats.

S'il est exact que beaucoup d'avocats ont un effort à faire pour mieux percevoir la juridiction prud'homale, il reste que cet effort serait facilité par l'assouplissement d'un style parfois trop rigide dans la manière de prendre les décisions à l'audience ; ainsi dans le cas des demandes de remise, il serait injuste de faire preuve à priori de la même sévérité envers celui qui demande une remise qui s'avère justifiée qu'avec celui qui exige un renvoi injustifié.

Jacques GRINSNIR

Avocat de la Fédération
de la Métallurgie C.G.T.

DROITS NOUVEAUX

RÉFLEXIONS SUR UNE CONFÉRENCE

Les 1^{er} et 2 décembre 1983, 200 dirigeants d'unions départementales, de fédérations, d'unions locales et de syndicats de grandes entreprises ont débattu sur la valeur et l'utilité des droits conquis ainsi que sur la manière de s'en servir.

Un compte rendu en est fait dans le numéro spécial du « PEUPLE » n° 1.167 du 19 janvier 1984.

Il est souhaitable que tous ceux qui, dans notre

mouvement, ont quelque responsabilité, le lisent et s'en servent pour leur action.

LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS A EN TIRER

Cette conférence nous démontre que nos organisations dans leur masse, n'utilisent pas le plus grand nombre de ce à quoi elles ont droit et ce à quoi ont droit les travailleuses et les travailleurs.

Il y a certes de bons exemples, de très bons même, mais ils ne se ramassent pas à la pelle.

Nous vivons dans les entreprises sur le même pied qu'avant le 10 mai 1981. Et pourtant, depuis un an, nous avons les moyens de vivre autrement. **Quelles en sont les raisons ?**

Manque d'information ? très certainement. Mais pour s'informer et pour informer autour de soi, il faut être motivé. Le sommes-nous ?

Car il y a façon et façon d'informer. On peut exposer sèchement le catalogue des droits nouveaux ou on peut les faire valoir par rapport à toutes les questions qui se posent.

On peut les exposer théoriquement, dans l'abstrait, ou on peut montrer avec un certain dynamisme tout ce qui pourrait se faire de nouveau dans l'entreprise, par rapport aux salaires, aux conditions de travail, à la sécurité, au contrôle sur la façon dont l'employeur mène sa barque et les conséquences qui peuvent en résulter, etc.

Un exemple : le droit de retrait d'une situation dangereuse pour la vie et la santé. Dans tous les ateliers où les conditions sont pénibles, insalubres, dangereuses, a-t-on fait campagne pour cette action nouvelle possible, sans retenue de salaire et qui oblige l'employeur, le Comité d'Hygiène et de Sécurité, l'Inspecteur du Travail même, à réagir et à faire quelque chose.

A-t-on manqué à la C.G.T. de dynamiser toutes ces nouveautés ?

Même si cela était, on a fait beaucoup de choses, dans la V.O., le R.P.D.S., une brochure spéciale, le Droit Ouvrier, le Peuple, etc.

Plus profondément, la diffusion et l'utilisation des droits, c'est une question de « moral ». On y croit ou on n'y croit pas.

IL FAUT CHANGER LES CHOSES

Nous sommes actuellement dans une campagne pour que nos syndicats vivent mieux, plus largement, plus près des travailleurs, pour qu'ils aient plus de syndiqués.

Cette campagne a pour base une meilleure activité revendicative. Elle est absolument indispensable parce que le mécontentement est grand et qu'il faut montrer aux travailleuses et travailleurs le chemin de l'action et non se laisser aller à la grogne impuissante et abstentionniste.

CINQ NOUVEAUTES SONT A NOTRE DISPOSITION POUR CELA

- La libre circulation des délégués et le contact avec les travailleuses et les travailleurs à leur poste de travail ;
- le droit d'expression directe et collective source d'information, de revendications de toutes natures, pour l'action du syndicat partout où il s'exerce, même difficilement ;
- le droit de retrait pour la sécurité et la santé au travail ;
- l'obligation de négocier les salaires effectifs et la diminution du temps de travail ;

— la nouvelle activité économique des C.E. pour connaître mieux et donner son avis sur la marche de l'entreprise.

On a cité les plus importantes, il y en a d'autres.

Mais si on combine déjà cela, si l'on se bat pour cela, si l'on en fait l'affaire des travailleuses et des travailleurs contre l'hostilité patronale, cela commencera à changer et des résultats seront obtenus.

LES LIBERTES DANS L'ACTION ET LE RENFORCEMENT SYNDICAL

Dans nos U.D. et U.L., nous avons de nombreux militants qui s'occupent de questions juridiques.

Avec eux et avec d'autres militants dans les entreprises, il faut mettre sur pied un volet « libertés » dans la campagne générale.

Il ne faudra pas qu'un tract ou une publication syndicale paraisse sans qu'à propos d'un événement, d'une action, de revendications on ne fasse « mousser » l'un des droits qui peut contribuer à obtenir des résultats.

Il serait grandement souhaitable que dans la campagne de remise des cartes pour chaque syndicat, on fasse le point sur l'utilisation concrète des droits.

Ce n'est donc pas à une action à côté qu'il faut s'atteler mais à développer dans l'activité générale la dimension « liberté ».

METTRE LES DROITS NOUVEAUX EN ACTION

Maintenant que nous les avons, il faut mettre ces droits nouveaux en action parce qu'ils sont fondamentalement nécessaires. Ce qui est à l'ordre du jour, c'est l'intervention et l'action des travailleurs. Or, ils sont justement là pour cela.

Ceci suppose, il est vrai, de surveiller le baromètre, de récolter les informations qui poussent en avant et montrent que c'est possible, discuter avec les syndicats qui ont des difficultés, conseiller les nouvelles bases inexpérimentées, utiliser les moyens pour en créer de nouvelles.

ETRE OFFENSIF A TOUS LES NIVEAUX ET SUR TOUS LES TERRAINS

Le Secteur « Droits et Libertés », auprès des directions fédérales départementales ou locales, est là pour insuffler cette énergie, prendre sa part du travail mais surtout faire que le plus grand nombre de militants agissent dans ce sens.

Certes, la défense des travailleuses et des travailleurs, les permanences juridiques restent nécessaires ; elles peuvent d'ailleurs servir de lieu d'information, d'action, de syndicalisation à prendre en charge par tout le monde.

Mais il faut aujourd'hui, ajouter la dimension offensive et une action continue s'impose pour convaincre, conseiller, faire appliquer. C'est une bataille au sein de la bataille générale contre le patronat et tous ceux qui veulent freiner l'action des travailleuses et des travailleurs.

Philippe MUNCK

PRINCIPAUX TEXTES PARUS DEPUIS LE 10 MAI 1981

Date	Identification	Objet	Paru au " J.O. " du	VOIR COMMENTAIRES DANS LES REVUES SUIVANTES (1)
30 juillet 1982	Loi n° 82-660	Blocage des prix et des salaires.	31-07-82	V.O. : n° 1.976, Rec. 1982, p. 83 ; n° 1.980, Rec. 1982, p. 90 ; n° 1.988, Rec. 1982, p. 111.
4 août 1982	Loi n° 82-683	Remboursement de la carte orange et des titres hebdomadaires.	1-10-82	V.O. : n° 1.990, Rec. 1982, p. 118.
4 août 1982	Loi n° 82-689	Libertés des travailleurs dans l'entreprise (réglement intérieur, sanctions disciplinaires, droit d'expression).	6-08-82	R.P.D.S. : n° 452 de décembre 1982. D.O. : n° 413 de décembre 1982. R.C.E. : n° supplémentaire 11 de décembre 1982. V.O. : n° 1.989, Rec. 1982, p. 102 ; n° 1.986, Rec. 1982, p. 105 ; n° 1.987, Rec. 1982, p. 107 ; n° 2.002, Rec. 1983 ; n° 2.016, Rec. 1983.
8 septembre 1982	Décret n° 82-766	Opérations électorales.	9-09-82	D.O. : n° 416 de mars 1983.
22 septembre 1982	Décret n° 82-803	Droits nouveaux des fonctionnaires.	23-09-82	R.P.D.S. : n° 449 de septembre 1982. R.C.E. : n° 12 de mars 1983. V.O. : n° 1.994, Rec. 1982, p. 79.
30 septembre 1982	Loi n° 82-834	Suppression de la prime mensuelle de la R.P. (voir carte orange).	1-10-82	V.O. : n° 1.990, Rec. 1982, p. 79.
28 octobre 1982	Loi n° 82-915	Institutions représentatives du personnel (droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprise).	29-10-82	R.P.D.S. : n° 450 d'octobre 1982, (spécial droit syndical et représentation du personnel) ; n° 453 de janvier 1983 sur les commissions économiques des comités d'entreprise et des comités d'établissement ; n° 456 de mars 1983 sur les droits syndicaux dans les petites entreprises, même numéro ; les modalités de consultation préalable du C.E. ; n° 458 de juin 1983 ; réception par l'employeur des délégués du personnel, même numéro ; la subvention de fonctionnement de 0,2 % des C.E. même numéro ; le paiement par l'employeur du temps de formation économique ; n° 464 de décembre 1983, (nombre d'heures payées aux représentants du personnel). D.O. : n° 414 de janvier 1983 ; n° 418 de mai 1983. R.C.E. : n° S./11 de décembre 1982, n° 13-14 de septembre 1983. V.O. : n° 1.994, Rec. 1982, p. 130 a 132 ; n° 2.002, Rec. 1983 ; n° 2007, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2018, 2021, 2024, 2027, 2028, 2030, 2040, 2042, 2044, 2045, 2047 (Recueil 1983).
13 novembre 1982	Loi n° 82-957	Négociation collective et règlement des conflits collectifs de travail.	14-11-82	R.P.D.S. : n° 451 de janvier 1983 - 465 janvier 1984. D.O. : n° 415 de février 1983. V.O. : n° 1.997, Rec. 1982, p. 136 ; n° 2.007, Rec. 1983 ; n° 2.024, Rec. 1983.
15 décembre 1982	Décret n° 82-272	Exécution provisoire.	21-12-82	V.O. : n° 2.010, Rec. 1983 ; n° 2.034, Rec. 1983.
15 décembre 1982	Décret n° 82-1073	Bureau de conciliation prud'homale.	21-12-82	R.P.D.S. : n° 463 de novembre 1983 sur l'audience de conciliation. D.O. : n° 416 de mars 1983. V.O. : n° 2.003, Rec. 1983, n° 2.027, Rec. 1982.
15 décembre 1982	Décret n° 82-1074	Taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes.	21-12-82	D.O. : n° 416 de mars 1983. V.O. : n° 2.003, Rec. 1983.
15 décembre 1982	Décret n° 82-1076	Indemnisation des conseillers prud'hommes.	21-12-82	D.O. : n° 416 de mars 1983. V.O. : n° 1.969, Rec. 1982, p. 65 ; n° 1.970, Rec. 1982.
23 décembre 1982	Loi n° 82-1097	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	25-12-82	R.P.D.S. : n° 455 ; n° 458 sur le droit de se retirer du travail en cas

LU POUR VOUS — ACTUALITÉ LÉGISLATIVE : LES DROITS NOUVEAUX

De nombreux droits ont été obtenus en faveur des travailleurs depuis le 10 mai 1981.

Mais il ne suffit pas d'avoir des textes votés par le gouvernement de la gauche, faut-il encore les faire appliquer par l'action syndicale, en faisant intervenir les travailleurs. Voir à ce sujet le compte rendu de la conférence nationale sur les droits nouveaux organisée par la C.G.T. en décembre 1983 dans ce même numéro.

Le tableau ci-dessous indique d'une part les principaux textes votés depuis le 10 mai et d'autre part les différentes revues de la C.G.T. les ayant commentés.

En plus de ces différentes revues ou études, il est nécessaire de se reporter aux études d'ensemble de la C.G.T. sur les droits nouveaux. Les syndicalistes et les travailleurs ne peuvent pas, en effet, se contenter des interprétations ministérielles ou administratives.

Voir notamment :

- « LE GUIDE DES DROITS NOUVEAUX » C.G.T. (prix 15 F.) ;
- « LE GUIDE COMPLET DE VOS NOUVEAUX DROITS » (salariés et fonctionnaires), édité par la « V.O. » 1982, n° 1995 (voir Rec. 1982, p. 149) ;
- « LE COLLOQUE JURIDIQUE DU 7 MAI 1982 DE LA REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL ET DU DROIT OUVRIER », édité par le Droit Ouvrier n° spécial hors série (1982) ;
- « COMMENT UTILISER LES NOUVEAUX DROITS », « Le Peuple », n° 1.148 » du 16 janvier 1983.
- Rapport d'ouverture présenté par Gérard GAUME, secrétaire confédéral, à la Conférence Nationale précitée dans « Le Peuple », n° 1.167, du 19 janvier 84.

Françoise ROCHOIS

Tableau des textes et revues sur les droits nouveaux (de juin 81 à septembre 1983) des outils indispensables pour faire appliquer ces droits

PRINCIPAUX TEXTES PARUS DEPUIS LE 10 MAI 1981

Date	Identification	Objet	Paru au « J.O. » du	VOIR COMMENTAIRES DANS LES REVUES SUIVANTES (1)
4 août 1981	Loi n° 81-737	L'amnistie des sanctions disciplinaires et la réintégration des représentants du personnel.	5-08-81	R.P.D.S. : n° 438 d'octobre 1981 (spécial loi d'amnistie). D.O. : n° 398 de septembre 1981. V.O. : n° 1.929, Rec. 1981, p. 90 et 91 ; n° 1.937, Rec. 1981, p. 113.
8 septembre 1981	Décret n° 81-835	Audiences de référé prud'homal.	10-09-81	V.O. : n° 1.935, Rec. 1981, p. 108.
2 octobre 1981	Loi n° 81-893	Jours fériés (8 mai).	3-10-81	R.P.D.S. : n° 441 de janvier 1982 (spécial durée du travail). V.O. : n° 1.939, Rec. 1981, p. 119.
15 octobre 1981	Loi n° 81-927	Failite : nouveaux pouvoirs du ministère public.	16-11-81	V.O. : n° 1.941, Rec. 1981, p. 126.
17 octobre 1981	Loi n° 81-941	Emploi des travailleurs immigrés.	20-11-81	R.P.D.S. : n° 446 de juin 1982. V.O. : n° 1.946, Rec. 1981, p. 140 ; n° 1.942, Rec. 1981, p. 127.
1 ^{er} décembre 1981	Décret n° 81-1095	Formation des conseillers prud'hommes.	13-12-81	D.O. : n° 402 de janvier 1982. V.O. : n° 1.951, Rec. 1982, p. 8.
16 décembre 1981	Décret n° 81-1116	Débloccage des primes de participation.	18-12-81	V.O. : n° 1.954, Rec. 1982, p. 18.
4 janvier 1982	Loi n° 82-1	Cotisations sociales sur les allocations de	5-01-82	V.O. : n° 1.955, Rec. 1982, p. 20.

16 janvier 1982	Ord. n° 82-40	Contrats de solidarité .	17-01-82	D.O. : n° 410 de septembre 1982. R.P.D.S. : n° 446 de juin 1982. V.O. : n° 1.998, Rec. 1982, p. 139 à 141.
16 janvier 1982	Ord. n° 82-41	Durée du travail et cinquième semaine de congés payés.	17-01-82	R.P.D.S. : n° 441 de janvier 1982 (spécial durée du travail) ; n° 447-448 de juillet-août 1982 (spécial congés payés). D.O. : n° 407 de juin 1982. V.O. : n° 1.953, Rec. 1982, p. 10 ; n° 1.955, Rec. 1982, p. 19 ; n° 1.970, Rec. 1982, p. 67 ; n° 1.975, Rec. 1982, p. 80 ; n° 2.023, Rec. 1983.
30 janvier 1982	Ord. n° 82-108	Contrats de solidarité.	31-01-82	Même revues que pour ord. du 17 janvier citée ci-dessus.
5 février 1982	Ord. n° 82-130	Contrat de travail à durée déterminée.	6-02-82	R.P.D.S. : n° 449 de septembre 1982. D.O. : n° 412 de novembre 1982. V.O. : n° 1.958, Rec. 1982, p. 22.
5 février 1982	Ord. n° 82-131	Travail temporaire.	6-02-82	R.P.D.S. : n° 449 de septembre 1982. D.O. : n° 411 d'octobre 1982. V.O. : n° 1.956, Rec. 1982, p. 22.
11 février 1982	Loi n° 82-155	Nationalisations.	13-02-82	V.O. : n° 1.959, Rec. 1982, p. 31.
26 février 1982	Décret n° 82-196	Contenu obligatoire du contrat à durée déterminée.	27-02-82	R.P.D.S. : n° 449 de septembre 1982. D.O. : n° 412 de novembre 1982. V.O. : n° 1.958, Rec. 1982, p. 28 ; n° 1.959, Rec. 1982, p. 30.
26 mars 1982	Ord. n° 82-271	Travail à temps partiel.	28-03-82	R.P.D.S. : n° 458 de juin 1983. D.O. : n° 419 de juin 1983. V.O. : n° 1.971, Rec. 1982, p. 71.
26 mars 1982	Ord. n° 82-272	Durée du travail dans les hôpitaux publics.		V.O. : n° 1.966, Rec. 1982, p. 54.
26 mars 1982	Ord. n° 82-270	Retraite à 60 ans.	28-03-82	R.P.D.S. : n° 460-461 d'août-septembre 1983 (spécial retraite à 60 ans). V.O. : n° 2.009, Rec. 1983.
26 mars 1982	Ord. n° 82-283	Chèques-vacances.		R.C.E. : n° 12 de mars 1983. V.O. : n° 2.022 (guide pratique) ; n° 2.006, Rec. 1983.
28 mars 1982	Décret n° 82-447	Droit syndical dans la fonction publique.	30-03-82	R.P.D.S. : n° 456 d'avril 1983. D.O. : n° 418 de mai 1983. V.O. : n° 1.974, Rec. 1982, p. 79.
31 mars 1982	Ord. n° 82-296	Contrats de solidarité.	2-04-82	R.P.D.S. : n° 446 de juin 1982. D.O. : n° 410 de septembre 1982. V.O. : n° 1.961, Rec. 1982, p. 38 et 39.
31 mars 1982	Ord. n° 82-297	La retraite dans la fonction publique.	2-04-82	V.O. : n° 1.992, Rec. 1982, p. 79 ; n° 1.995, Rec. 1982, p. 186.
6 mai 1982	Loi n° 82-372	Conseils de prud'hommes.	7-05-82	V.O. : n° 1.969, Rec. 1982, p. 65 ; n° 1.972, Rec. 1982, p. 73 et 75 ; n° 1.973, Rec. 1982, p. 77 ; n° 1.976, Rec. 1982, p. 82 ; n° 2.005, Rec. 1983.
7 mai 1982	Décret n° 82-385	Vacations prud'homales.	9-05-82	D.O. : n° 409 d'août 1982. V.O. : n° 1.970, Rec. 1982, p. 69.
28 mai 1982	Décret n° 82-451	Instances de concertation dans la fonction publique.	30-05-83	R.P.D.S. : n° 453 de janvier 1983. D.O. : n° 421 d'août 1983.
9 juin 1982	Décret n° 82-490 à 82-492	Elections prud'homales.	11-06-82	D.O. : n° 409 d'août 1982. V.O. : n° 1.973, Rec. 1982, p. 77 ; n° 1.985, Rec. 1982, p. 101 ; n° 1.987, Rec. 1982, p. 109 ; n° 1.991, Rec. 1982, p. 119.
29 juillet 1982	Loi n° 82-652	Haute autorité et audiovisuel.	30-07-82	V.O. : n° 1.986, Rec. 1982, p. 106.

2 mai 1983	Décret n° 83-361 et n° 83-362	Cotisations sociales sur les préretraites.	3-05-83	V.O. : n° 2017, Rec. 1983.
19 mai 1983	Décret n° 83-397 et n° 83-398	Contrats emploi-adaptation et emploi-orientation pour les 16-26 ans.	20-05-83	R.P.D.S. : n° 463 de novembre 1983. R.C.E. : n° 13 de mai 1983. V.O. : n° 2.026, Rec. 1983.
31 mai 1983	Loi n° 83-430	Mesures relatives aux prestations de vieillesse (notamment ratification de l'ord. du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite).	1-06-83	R.P.D.S. : n° 460-461 d'août-septembre 1983, spécial retraite à 60 ans.
8 juin 1983	Décret n° 83-469 et n° 83-470	Institutions représentatives du personnel.	11-06-83	R.P.D.S. : n° 459 sur la mise à jour du code du travail (parties R et D).
10 juin 1983	Décret n° 83-477	Dérogations relatives à la durée du travail.	12-06-83	V.O. : n° 2.032, Rec. 1983.
10 juin 1983	Décret n° 83-478	Horaire équipe.	12-06-83	V.O. : n° 2.036, Rec. 1983.
28 juin 1983	Loi n° 83-528	Maintien des droits des salariés et obligations du nouvel employeur (L. 122-12).	29-06-83	V.O. : n° 2.034, Rec. 1983.
29 juin 1983	Décret n° 83-569	Formation des jeunes 16-18 ans (certificat).	2-07-83	V.O. : n° 2.038, Rec. 1983.
5 juillet 1983	Loi n° 83-580	Garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi.	6-07-83	R.P.D.S. : n° 460-461 : spécial retraite à 60 ans ; n° 457 : spécial indemnisation des chômeurs.
12 juillet 1983	Loi n° 83-629	Réglementation des activités privées de surveillance de gardiennage et de transport de fonds (droit de grève).	13-07-83	V.O. : n° 2.033, Rec. 1983.
13 juillet 1983	Loi n° 83-635	Egalité entre hommes et femmes.	14-07-83	V.O. : n° 2.043, Rec. 1983.
26 juillet 1983	Loi n° 83-675	Démocratisation du secteur public.	27-07-83	V.O. : n° 2.035, 2.037, 2.042, Rec. 1983.
26 juillet 1983	Décret n° 83-718	Transports parisiens (agents des collectivités locales).	4-08-83	V.O. : n° 2.033, Rec. 1983.
29 juillet 1983	Décret n° 83-711	Règlement intérieur des conseils de prud'hommes.	2-08-83	V.O. : n° 2.036, Rec. 1983.
2 août 1983	Décret n° 83-717	Saisie-arrêt des salaires (allègement du barème).	4-08-83	V.O. : n° 2.041, Rec. 1983.
12 septembre 1983	Décret n° 83-818	Travail temporaire : garantie financière.	15-09-83	V.O. : n° 2.045, Rec. 1983.
23 septembre 1983	Décret n° 83-844	C.H.S.C.T.	25-09-83	V.O. : n° 2.044, 2.046, Rec. 1983.

(1) Consultez également les autres revues de la C.G.T. : Le Peuple, Le Courrier Confédéral, Options, Antoinette, etc.

Dans notre colonne sur les commentaires, le mot Rec. signifie Recueil de la Vie Ou-

vière où sont rassemblées, par année, toutes les chroniques juridiques de l'année concernée. Les pages du recueil 1983 ne sont pas signalées, l'ouvrage étant en préparation à l'heure où nous mettons sous presse (le n° de la V.O. permettra cependant de retrouver rapidement l'article recherché). La liste des numéros de la V.O. n'est pas exhaustive.

Signification des abréviations : V.O. (Vie Ouvrière) ; R.P.D.S. (Revue Pratique de Droit Social) ; D.O. (Droit Ouvrier) ; R.C.E. (Revue des Comités d'Entreprise et assimilés).

POUR DE VÉRITABLES

SECTEURS LIBERTÉS, DROITS ET ACTION JURIDIQUE

La bataille pour la conquête de nouveaux droits et pour les libertés est une constante du mouvement ouvrier de notre pays. Notre histoire est riche de luttes et de succès obtenus dans ce domaine avec de grandes dates : 1936, 1945, 1968, 1981.

Aujourd'hui, après les changements intervenus en mai 1981, un grand nombre de lois ont été votées par la majorité de Gauche qui modifie profondément la législation sociale.

Ces droits sont avant tout des droits pour les travailleuses et les travailleurs et pour leur organisation syndicale.

Leur application dépendra de plusieurs facteurs, notamment de l'information, des échanges d'expérience, des objectifs fixés par nos organisations, mais surtout des luttes des salariés. C'est par l'action revendicative qu'émergera la nécessité de se servir des droits nouveaux.

Alors que la C.G.T. est engagée tout entière dans la campagne de remise de cartes 1984, cultiver son jardin syndical, c'est se servir de la bonne semence que constitue les droits nouveaux dans tous les domaines.

Cette tâche est déterminante pour réussir le changement.

Tout notre mouvement syndical doit y participer et à tous les niveaux, d'où la nécessité d'avoir dans nos organisations, de l'entreprise à la Confédération, des groupes de travail ayant à réfléchir sur :

- quelles libertés aujourd'hui pour les travailleuses et les travailleurs ;
- à partir de là, quels droits revendiquer, mettre en œuvre ou faire respecter ;
- l'action juridique venant compléter cela.

Cet outil syndical existe dans un certain nombre d'endroits, notamment à l'U.D. des Hauts-de-Seine.

Pour le Courrier des Conseillers Prud'hommes, j'ai posé quelques questions à Jean PAUZE, membre du Bureau de l'U.D. des Hauts-de-Seine et Responsable du Secteur Libertés, Droits et Action Juridique de celle-ci.

QUESTION : « Jean Pauze, tu es responsable du Secteur Droits et Libertés dans les Hauts-de-Seine, à ton avis, pourquoi un tel secteur ? »

J. PAUZE : *De tout temps, les travailleurs ont lutté pour obtenir des droits et des libertés syndicales. Rien ne nous a été octroyé de bonne grâce par le patronat et les gouvernements réactionnaires. De ce fait, on peut affirmer sans risque d'être contredit, que nos acquis sont le résultat des batailles syndicales accumulées par des générations de travailleuses et travailleurs. Ils portent l'empreinte du rapport des forces que nous avons été capable de promouvoir avec de grandes dates historiques que tu as citées en introduction.*

Mais ces droits, comme d'ailleurs tous les acquis sociaux, sont fragiles. Le patronat tente de les remettre sans cesse en cause. Il les applique d'une façon restrictive. Il essaye avec le concours de ses services

juridiques, qui se sont considérablement développés, d'obtenir une jurisprudence qui en limite l'exercice.

Dans ces conditions, la lutte pour l'application des droits et notamment des droits nouveaux devient une tâche essentielle de notre mouvement syndical. Elle nécessite la définition d'une stratégie offensive pour vaincre les résistances patronales, mais aussi pour les améliorer en faisant des propositions concrètes aux travailleuses et aux travailleurs.

Nous avons donc besoin pour accomplir cette tâche importante de structures syndicales adaptées composées de militantes et militants qui réfléchissent à ces problèmes afin d'être en mesure de faire des propositions concrètes à nos organisations à tous les niveaux, de la section syndicale à la Confédération.

QUESTION : « Donc, pour toi, un secteur, c'est une Commission de travail du syndicat ? »

J. PAUZE : *Exactement, au même titre que l'Organisation ou la Propagande. C'est à ce niveau que doivent être placés les secteurs Libertés, Droits et Action Juridique.*

Cela implique pour leur fonctionnement que des militants et militantes soient désignés au niveau des Directions syndicales, responsables pour l'animation du Secteur et du suivi des décisions.

Il ne s'agit donc pas d'une tâche strictement et étroitement juridique, mais d'une action de masse liée aux objectifs des syndicats, fédérations, U.L., U.D., confédération. L'activité juridique s'intégrant dans cet ensemble pour améliorer la connaissance, interpréter les textes, défendre les travailleuses et les travailleurs victimes de la vindicte patronale, obtenir une jurisprudence favorable, etc.

Il est donc clair que dans ses structures, les militants et militantes ayant acquis une expérience juridique, notamment les conseillers et conseillères prud'hommes trouvent leur place. En associant des militants et militantes aux expériences diverses, on propose ainsi un cercle de travail, de réflexion et d'animation qui soit le plus possible ouvert sur toute l'activité syndicale en concordance avec la démarche que l'on propose.

Ainsi l'action pour l'application des droits, les anciens comme les nouveaux, ne serait plus une activité à part et souvent sporadique, mais prendrait un caractère à la fois de masse et suivi en faisant appel à tous les moyens dont dispose le mouvement syndical.

QUESTION : « Précisément, puisque tu évoques les droits nouveaux, peux-tu nous dire les sujets qui nécessitent plus particulièrement notre attention ? »

J. PAUZE : *Il s'agit là d'un vaste sujet qu'il est impossible d'aborder d'une façon exhaustive.*

Je citerai les 3 points principaux qui s'y rattache :

- le droit syndical,
- le renforcement de la C.G.T.,
- l'activité syndicale.

Chacun a pu et peut apprécier l'ampleur du sujet et l'enjeu que constitue l'application des droits nouveaux. Le patronat l'a bien mesuré. Dans une brochure consacrée aux droits nouveaux, Yvon Chotard déclare « notre protestation contre les lois Auroux doit être permanente, il faut les appliquer au strict minimum et ne rien faire qui les rendent irréversibles ».

QUESTION : « Mais tout ces nouveaux droits, n'est-ce pas beaucoup ? »

J. PAUZE : *Ce n'est pas la C.G.T. ni ses militants qui s'en plaindront, ces acquis figuraient pour la plupart dans les programmes revendicatifs adoptés par les derniers congrès confédéraux. De surcroît, ils étaient utiles pour faire pénétrer la démocratie dans les entreprises, ils permettent aujourd'hui aux salariés de pouvoir s'exprimer librement sur l'organisation et le contenu de leur travail et aux syndicats d'exercer pleinement leur mission de défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs.*

Mais comme les droits n'ont pas la vertu magique de s'appliquer tous seuls, nous avons besoin de les faire connaître pour les faire appliquer et les améliorer.

QUESTION : « Il faut donc changer de braquet ? »

J. PAUZE : *C'est une bonne image pour définir toutes les possibilités que recèlent les droits nouveaux et en premier lieu rompre avec la routine pour adopter une attitude plus offensive, plus conquérante. Les organisations syndicales comme les travailleuses et les travailleurs doivent s'adapter, si ils veulent coller aux nécessités du moment. Cette tâche est la nôtre en tant que syndicat de propositions, d'action et responsable. Elle exige des mesures d'organisation, de structurations à tous les niveaux du mouvement syndical.*

La création de secteurs Libertés, Droits et Action Juridique correspond à ces impératifs.

Leur nécessité n'est plus à démontrer. C'est une exigence de la période actuelle qui peut être riche dans tous les domaines à condition que les travailleuses et les travailleurs s'en mêlent, et prennent leurs affaires en main.

Pour revenir à la première question : « pourquoi un tel secteur », en quelques mots, on peut dire :

« Pour utiliser à plein les acquis concrétisés par les textes, « pressurer » ceux-ci au maximum pour en sortir le meilleur jus possible pour les travailleuses et les travailleurs sans perdre de vue nos revendications qui restent à satisfaire en matière de droits et libertés ».

Dans cette lutte de tous les jours de nos secteurs, dans le cadre spécifique de leurs activités militantes, les conseillers prud'hommes ont toute leur place à condition toutefois que les structures syndicales (U.D. — U.L., etc.) considèrent bien leur spécificité comme partie intégrante de l'activité syndicale générale.

QUESTION : « Si je comprends bien ton propos, pour toi les Secteurs Libertés, Droits et Action Juridique pour être efficaces, doivent regrouper des camarades d'entreprises, comme des camarades d'Unions Locales, des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques ? »

J. PAUZE : *Oui, c'est un peu cela si l'on s'arrête à la composition d'un secteur d'une Union Départementale, auquel j'ajouterais tout de même un camarade de la direction de l'U.D.*

Il devra être composé différemment s'il s'agit d'une union locale, d'une fédération ou d'une grande entreprise. Le principal étant son efficacité à mettre en mouvement et promouvoir l'action par les libertés et des droits des travailleuses et des travailleurs, être un outil pour aider nos organisations à tous les niveaux.

Merci, Jean, d'avoir accepté de répondre à ces quelques questions, qui je le pense, permettront de pousser plus loin la réflexion mais aussi de mettre en place des secteurs là où il n'en existe pas encore.

Jean SALIBA

Membre du Secteur Libertés, Droits,
Action Juridique Confédéral
Responsable de l'implantation
et de l'activité des secteurs

DES EXEMPLES SIGNIFICATIFS DE NOTRE ACTIVITÉ

Depuis la Conférence Nationale des 1^{er} et 2 décembre 1983, la conception d'activité d'un secteur Libertés, Droits et Action Juridique est de plus en plus partagée par notre mouvement syndical.

Dans 17 Unions Départementales, des responsables ont été désignés avec comme tâche immédiate, de mettre en place un collectif.

Dans 3 Unions Départementales, le collectif a été constitué.

Si nous faisons le point à ce jour :

- **77 relais Droits, Libertés** existent dans les Unions Départementales.
- **62 relais** en plus pour les Prud'hommes.

D'autres secteurs ont été créés dans les Fédérations, notamment celle de la Construction.

Celui de la Métallurgie a été remis en route après une période difficile due au départ de plusieurs responsables.

Ce sont autant de signes encourageants qui doivent motiver nos organisations à persévérer dans cette voie. Pour sa part, le secteur Confédéral Droits et Libertés est prêt à aider.

Un plan de travail avec des objectifs précis a été élaboré. Il servira de base pour impulser une dynamique nouvelle dans la mise en place de secteurs Droits, Libertés et Actions Juridiques.

" OPÉRATION VÉRITÉ PRUD'HOMMES "

Un an s'est écoulé depuis les élections prud'homales du 8 DECEMBRE 1982, un an d'intense activité pendant laquelle nos élus n'ont pas ménagé leur peine et leur temps, mettant leurs compétences, à tous les niveaux, de militants et militantes C.G.T. au service des travailleuses et des travailleurs.

ET ÇA A PAYE

Pendant la campagne des élections prud'homales, un mot d'ordre dominait à la C.G.T., nous disions à cette époque à ceux qui allaient devoir faire le choix de leurs juges :

« Même si vous n'êtes pas d'accord avec toutes les idées de la C.G.T., vous ne pouvez rester indifférent quant à l'efficacité maintes fois démontrée des militants et militantes de la C.G.T. dans les Conseils de Prud'hommes ».

« VOTER C.G.T., C'EST VOTER POUR VOUS »

Aujourd'hui, rien n'est changé, nous n'avons pas rangé nos belles résolutions dans les placards, bien au contraire.

C'est ce qui nous a conduit à lancer cette grande **« OPERATION VERITE PRUD'HOMMES »**.

En effet, un an après cette élection, une responsabilité nous incombait :

- marquer d'une façon particulière cet anniversaire,
- faire éclater au grand jour ce que d'autres voudraient bien voir rester enfoui.

I. — QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Riche d'enseignements, cette initiative nous interpelle, y compris sur notre activité aussi bien dans les conseils qu'en dehors.

Les échos qui nous parviennent nous confortent dans l'idée que le Bureau Confédéral avait tapé juste.

Le constat, les informations dont nous disposons et que nous ont transmis nos organisations, sont une image vivante de l'enjeu que sont les prud'hommes pour les travailleuses et les travailleurs qui ont été spoliés dans leurs droits.

Cela augure bien pour les années à venir, mais aussi pour les intérêts des salariés pour qui de bon prud'homme, une juridiction efficace, une bonne justice du travail, revêtent un caractère particulier et s'avèrent déterminants dans leur vie de tous les jours.

II. — QUEL BILAN POUVONS-NOUS TIRER DE L'ACTION DES PRUD'HOMMES EN 1983 ?

a) Un premier élément domine

Malgré les difficultés, qu'il ne faut pas nier, les Prud'hommes ont fonctionné et cela s'est traduit par un grand nombre de jugements favorables pour les travailleuses et les travailleurs qui avaient engagé des affaires pour se voir rétablir dans leurs droits.

En général, nous avons assisté à une augmentation des affaires en partie due à la politique patronale de privilégier le canal judiciaire mais aussi à l'ampleur des violations du droit du travail.

b) Deuxième élément

Les référés, que le patronat a tant combattu, ont fonctionné, ce sont des milliers d'audiences qui ont eu

lieu en 1983 avec des exemples significatifs qui ne souffrent aucune contestation possible.

Conseil de VANNES : sur 424 affaires introduites en 1983, 100 en référés (plus de 25 %).

Conseil de SAINTES : sur 605 affaires, 232 en référés (38 %).

Conseil de BLOIS : deux affaires en référés en 1980, il y en avait 105 en 1983.

Conseil de TOULOUSE : 67 jugements en référés en 1980, 440 en 1983 sur 2.311 jugements, soit 20 %.

Conseil de LYON : le nombre de jugements est passé de 559 en 1981 à 1.076 en 1983, soit presque le double.

Mais les référés, il ne faut pas les voir sous le simple aspect du nombre d'affaires, ce sont les remises en état des parties, les réintégrations, le versement de salaires que des travailleurs ou des travailleuses ne percevraient qu'au bout de longs mois de procédures diverses, par exemple :

— au Conseil de MARSEILLE : 1.087.468 F ont été récupérés par les salariés en référé, pour 416 affaires en 1983 ;

— au Conseil d'ANGOULEME : 745.000 F perçus par des salariés en audiences de référé en 1983.

c) Troisième élément

Déterminant celui-là pour les travailleuses et les travailleurs, en dehors des jugements sur le fond ordonnant l'annulation de sanction ou la réintégration de salariés injustement licenciés, **ce sont les sommes d'argent reprises dans les poches des patrons** pour les redonner aux salariés à qui elles reviennent de droit.

En fait, les prud'hommes aujourd'hui représentent un enjeu financier important, c'est surtout pour les travailleuses et les travailleurs la possibilité de voir réparer matériellement le préjudice qu'ils ont subi, et si nous nous arrêtons qu'à cet aspect des choses, il est vrai que des sommes considérables sont en jeu, se chiffrant par dizaines de milliards d'anciens francs.

Quelques exemples de conseils dont les chiffres nous ont été communiqués (en francs actuels).

● TOULON : 5.340.000 F pour 2.307 affaires en 1983.

● TARBES : 2.720.000 F pour l'ensemble de l'année 1983.

● BLOIS : au 30 novembre 1983, 1.756.356 F pour 110 jugements. 2.000.000 de francs environ pour l'ensemble de l'année 1983.

● TOULOUSE : 6.000.000 F environ pour 2.574 jugements rendus au 30 novembre 1983.

● SENS : plus de 1.000.000 F pour 138 jugements en 1983.

● CHATELLERAULT : 1.576.117 F pour 115 jugements en 1983.

● AMIENS : 1.658.936 F dont 591.635 F en conciliation en 1983.

● CREIL : 2.003.596 F pour l'ensemble de l'année 1983.

● MARSEILLE : 19.151.149 F pour environ 5.300 affaires en 1983.

● BELFORT : 130 affaires favorables aux salariés pour la somme de 1.840.000 F dont 1.130.000 F pour 5 affaires dans l'encadrement, 360.000 F pour 71 affaires dans l'industrie et 180.000 F pour 107 affaires dans le commerce.

● **DUNKERQUE** : dans la section commerce où la présidence est C.G.T., sur 109 jugements, il a été récupéré la somme de 994.908 F pour 48 d'entre eux.

● **AVIGNON** : 3.046.892 F pour 261 jugements en 1983, dont :

- 246.318 F pour 24 affaires en Agriculture,
- 739.655 F pour 29 affaires en Encadrement,
- 184.300 F pour 22 affaires en Activités Diverses,
- 680.748 F pour 77 affaires dans le Commerce,
- 1.195.870 F pour 99 affaires dans l'Industrie.

● **LYON** : malgré les difficultés de fonctionnement, il a été repris dans les poches des patrons, 10.196.610 F pour 1.450 jugements rendus.

A partir des chiffres du Conseil de Prud'hommes de LYON, nous nous sommes livrés à un petit calcul. Compte tenu des sommes et du nombre d'affaires, la moyenne pour chacune d'entre elles est de 7.032 F compte tenu du retard dans ce conseil du seul fait d'ailleurs du patronat qui refuse de siéger pendant les heures normales de travail, le nombre d'affaires à fin 83 était d'environ 7.000, en faisant la multiplication 7.032 F X 7.000 affaires, cela devrait faire 49.224.980 F, soit près de 5 milliards de centimes que le patronat de la région lyonnaise doit aux salariés qu'il a lui-même lésés.

d) Quatrième élément

Des chiffres et des réactions diverses sont significatifs de ce que sont et peuvent être les Prud'hommes pour les travailleuses et les travailleurs, mais aussi de ce qu'ils peuvent ne pas être, que la C.G.T. y soit fortement ou peu représentée.

1) Dans certains conseils, du fait qu'il y a moins de conseillers C.G.T. en 1983, suite aux élections du 8 décembre 1982, il y a une baisse du nombre de jugements favorables aux salariés, ce qui nous conduit à dire qu'en voulant sanctionner le Gouvernement de Gauche au travers de la C.G.T., ils se sont sanctionnés eux-mêmes.

2) L'attitude du patronat dans les conseils, de par leur absence quasi-permanente en conciliation dans certains, ainsi que le problème des délais, conduisent un très grand nombre de salariés à abandonner leurs poursuites contre les employeurs entre la conciliation et le bureau du jugement, cela va jusqu'à 30 %.

3) Dans un certain nombre de conseils, surtout là où les délais sont longs, les salariés pour récupérer plus vite leur dû, du moins le pensent-ils, se tournent vers le référé où leur demande est rejetée.

Là aussi, pour une grande part, ils abandonnent leur affaire au lieu de saisir le conseil sur le fond, car ils ne voient pas pourquoi ils gagneraient en conciliation ou en bureau de jugement, alors qu'avec une procédure qu'ils pensaient rapide, ils n'ont pas obtenu gain de cause. Une confusion s'établit par manque d'information et par découragement.

III. — LE POINT SUR LES ASSEMBLEES GENERALES

Ce qui est déterminant pour les travailleuses et les travailleurs dans bien des cas, c'est la présence ou non d'élus C.G.T. aux postes de responsabilité.

Dans ce domaine, le mois de janvier a été fertile en renseignements et en rebondissements lors des assemblées générales de conseils.

Nous ne pouvons que nous féliciter que dans de nombreux conseils de prud'hommes, notre action pour la clarté et le respect des règles démocratiques, mais aussi notre attitude unitaire, a conduit à mener des actions communes avec d'autres organisations contre le patronat.

Ceci s'est ressenti lors de déclarations des groupes C.G.T. au cours de séances solennelles, déclarations auxquelles se sont jointes d'autres organisations syndicales.

Mais cela s'est concrétisé aussi par l'élection de Présidents ou vice-Présidents C.G.T. ainsi que C.F.D.T., F.O., C.G.C., de conseils et de sections, de même pour la répartition des élus aux audiences de référés.

Ce fut le cas par exemple : Dans le cadre d'accord C.G.T.-C.F.D.T.

- A LIBOURNE — Présidence générale à la C.G.T.
- A CLERMONT-FERRAND — Vice-Présidence générale C.F.D.T.
- A MONTBELIARD — accord de 83 reconduit. Vice-Présidence générale C.G.T., 3 Présidences ou Vice-Présidences générales de section C.G.T. et 1 C.F.D.T.
- A BLOIS — accord de 83 reconduit. — La C.G.T. à la Vice-Présidence générale — la C.G.T. et la C.F.D.T. ayant deux présidences de section chacune.
- A PERPIGNAN — accord de 83 maintenu — la Vice-Présidence générale ainsi que 4 vice-présidences ou présidences de section reviennent à la C.G.T.
- A MONTAUBAN — accord de 83 maintenu. Présidence générale C.G.T. 2 présidences ou vice-présidences de section chacune à la C.G.T. et à la C.F.D.T.
- A NANTES — La C.F.D.T. obtient la Présidence Générale, trois présidences ou vice-présidences de section, la C.G.T. 1.
- A ALENÇON — la C.G.T. obtient la Vice-Présidence générale.
- A LOUVIERS — accord 83 maintenu. La C.G.T. obtient la Vice-Présidence générale.
- DANS LA VIENNE — Accord départemental de 83 maintenu. Vice-Présidence générale C.G.T. à CHATELLE-RAULT et Présidence générale C.F.D.T. à POITIERS.

Dans d'autres cas d'espèce

- A DAX ... Seule la C.G.C. s'est abstenue pour la Vice-Présidence C.G.T.
- A MONT-DE-MARSAN ... Accord C.G.T.-C.F.D.T.-F.O. pour la Vice-Présidence générale à la C.G.T.
- A MONTARGIS ... La C.F.D.T. et la C.G.C. ont voté pour la Présidence générale à la C.G.T.
- A FIGEAC ... Pour la 1^{re} fois, les représentants des autres organisations syndicales ont voté pour la C.G.T. à la présidence générale.
- A PARIS ... Accord C.G.T.-C.F.D.T. sur Présidents Conseil et Sections — accord C.G.T.-C.F.D.T.-C.G.C.-F.O. sur présidents d'audience.
- A CREIL ... Toutes les organisations syndicales sauf la C.G.C. ont voté pour la C.G.T. à la vice-présidence générale.

D'autres conseils où il n'y a eu aucun problème :

BRIEY - SAVERNE - SCHILTIGHEIM - FOIX - SELESTAT - STRASBOURG - REMIREMONT - TARBES - VIRE - NICE - MARSEILLE - LA ROCHELLE - ROCHEFORT.

Malgré tout, nous ne pouvons que regretter que tout ne se soit pas passé dans les mêmes conditions partout, dans quelques conseils cela a même été au-delà de la simple bavure.

Nous avons ainsi assisté à des alliances contre nature, des accords de 83 ont été rompus, les règles démocratiques ont été bafouées écartant la C.G.T. de postes de responsabilité.

Quelques exemples :

- A DUNKERQUE ... La C.F.D.T. se fait élire avec les voix des autres organisations alors que la C.G.T. est de loin la 1^{re} organisation avec 38,5 % des voix.
- A VALENCE - BELLEY - AUXERRE - SENS - BELFORT et COMPIEGNE ... nous avons assisté à une coalition de tous contre la C.G.T.
- A NANCY ... La C.F.D.T. a rompu l'accord de 83 pour se faire élire à la présidence générale.
- A EVREUX ... La C.F.D.T. s'est alliée à F.O. alors qu'elle n'est que la 3^e organisation avec moins de 20 % pour ravir la présidence générale à la C.G.T.
- En HAUTE-SAONE ... La C.F.D.T. en se maintenant fait élire F.O. à la présidence à LURE et à la vice-présidence à VESOUL.

A ROMANS ... La C.F.D.T., minoritaire en voix (32 %) (C.G.T. 42 %) mais majoritaire en élus, se fait élire à la présidence générale.

Même le patronat s'en est mêlé, étant même à l'initiative de certaines manœuvres comme par exemple à ALBI.

IV. — L'OFFENSIVE PATRONALE

Tous ces éléments que nous venons de donner, démontrent bien que la bataille prud'homale est un des points d'appui, tant il est vrai que ce n'est pas le seul, pour faire échec à l'offensive patronale sur les droits des travailleuses et des travailleurs.

Le patronat qui mène un combat de classe sans précédent, tous azimuts.

Depuis de nombreuses semaines, on assiste à un développement des forces considérable pour tenter d'étouffer toutes résistances des travailleuses et des travailleurs.

Fort de trop nombreuses concessions qui lui sont ou lui ont été faites, le patronat porte à un niveau supérieur son offensive.

Ses objectifs sont connus :

- Faire baisser le pouvoir d'achat des salariés,
- Pouvoir licencier librement.
- Remettre en cause la protection sociale.
- Porter atteinte aux droits et notamment aux nouveaux droits des travailleurs.

Tout cela est inquiétant, grave et dangereux, mais pas irréversible, à condition que se produise le déclic, que les travailleuses et les travailleurs prennent en compte leurs propres problèmes.

- chaque mesure retardée,
- chaque hésitation,
- chaque recul,

sont une brèche dans laquelle s'engouffre le patronat pour pousser plus loin ses objectifs.

Nous considérons à la C.G.T. qu'il est possible au-delà des simples considérations personnelles, de surmonter les obstacles, de transformer la déception et l'aigreur en action de masse pour que triomphent des solutions qui aillent dans le sens des intérêts de tous.

C'est dans ce contexte qu'évoluent les conseillers prud'hommes, dans ce domaine bien particulier dans lequel le patronat mène une action pernicieuse qui n'est pas dénuée de fondement.

Il est vrai, et nous l'avons vu, que les enjeux sont considérables financièrement mais aussi politiquement.

Comme dans d'autres domaines son attitude n'est pas innocente, elle s'appuie sur sa stratégie générale, consistant à tous les niveaux, à remettre en cause les droits et la protection des salariés.

Tout est bon y compris le chantage à l'emploi qui est devenu parmi tant d'autres, une de ses armes favorites pour éviter des condamnations qui se voudraient exemplaires, ne pas être surpris que certains soient troublés et s'y laissent prendre.

V. — QUELLE ACTION DEVONS-NOUS MENER ?

Des quelques exemples que nous avons donnés, des enseignements sont à tirer et qui doivent nous interpeller sur le rôle qu'ont à jouer les conseillers prud'hommes, mais aussi nos organisations.

Nous disons et cela est incontestable :

— les prud'hommes, c'est bon pour les travailleuses et les travailleurs,

— c'est dans les conseils où il y a le plus grand nombre d'élus C.G.T. que les décisions sont en plus grand nombre favorables aux salariés.

Mais faisons-nous bien tout ce qu'il faut pour que les premiers intéressés, c'est-à-dire ceux et celles qui ont voté C.G.T. le 8 décembre 1982, soient informés du rôle que nous jouons mais aussi de la lutte que nous menons pour une grande prud'homie.

Au moment où la question déterminante pour avancer dans le changement est celle de la participation des travailleuses et des travailleurs, le rôle des conseillers prud'hommes, leur efficacité, leur existence même sont au cœur de cette action.

● Défendre la Prud'homie existante.

● Agir pour construire la grande prud'homie que veut la C.G.T.

doit être un combat de toute la C.G.T.

Il s'agit en fait d'informer, de mobiliser, l'ensemble des salariés. Il faut que tous ceux-ci soient tenus régulièrement au courant de ce qui se passe dans les conseils, des luttes que nous y menons, des succès que nous y remportons.

Aujourd'hui, la démarche doit être différente, s'inscrire dans la démarche du 41^e Congrès.

« Le Syndicalisme au quotidien ».

Avoir une démarche offensive, conquérante et de masse, c'est en premier lieu bien apprécier et se situer dans la situation nouvelle, bien mesurer les acquis depuis le 10 mai 1981, mettre en avant les droits nouveaux pour ce qu'ils ont d'innovateurs pour les travailleuses et les travailleurs au même titre que les acquis touchant aux prud'hommes.

Faire de l'activité prud'homale une activité au grand jour.

Faire connaître le bilan en permanence de façon régulière.

— Compte rendu de mandat par localité ou entreprise,

— dresser le bilan C.G.T. en comparaison avec les élus des autres organisations,

— dénoncer les pratiques patronales tendant à saboter l'institution avec le recours systématique au juge départiteur, le refus de siéger ou simplement d'appliquer les droits nouveaux,

— cerner les entreprises qui violent systématiquement les lois et accords.

Se servir de tout ce qui peut être utilisable, montrer aux travailleuses et aux travailleurs l'intérêt qu'ils ont d'intervenir efficacement, s'en saisir **pour le renforcement de la C.G.T.**

Agir partout où cela est possible pour obtenir :

● des améliorations immédiates dans le fonctionnement,

● le renforcement en moyens et en personnels,

● des locaux correspondant à la mission de cette juridiction.

Les Prud'hommes ne doivent plus être le fait d'une activité sporadique avec des comptes rendus de mandats tous les cinq ans, le temps d'une élection. Il nous faut améliorer notre pratique syndicale, sortir des routines paralysantes, de l'accoutumance à des situations étriquées, à des démarches défensives.

Etre à l'offensive sur tous les terrains pour le renforcement de la C.G.T. y compris **sur celui-ci le terrain PRUD'HOMAL.**

Gérard DAVIOT

Responsable de la Coordination et de l'Action des Conseillers Prud'hommes C.G.T.

BREF - INFOS

La Formation

UNE ÉTAPE IMPORTANTE dans la Vie des MILITANTS C.G.T.

1983 aura été un bon cru pour ce qui est de la formation des conseillers prud'hommes C.G.T. et notamment pour ceux qui ont été élus pour la 1^{re} fois le 8 décembre 1982.

Il faut maintenant poursuivre l'œuvre entreprise, car face à la complexité du droit du travail, face à l'offensive patronale sur le terrain juridique, la formation des conseillers prud'hommes est devenue encore plus indispensable que par le passé.

MAIS QUELLE FORMATION ?

Nous n'insisterons jamais assez sur la nécessité pour les conseillers prud'hommes d'acquérir une formation juridique de haut niveau, mais aussi et c'est une condition « sine qua non » pour bien remplir le mandat que leur a confié la C.G.T., leur mandat de militant ou militante C.G.T., d'acquérir une formation syndicale générale, elle aussi de haut niveau.

PAR QUELS MOYENS ?

- La formation syndicale générale avec le congrès d'éducation ouvrière (Article L. 451-1 du Code du Travail) ;
- La formation spécialisée avec PRUDIS C.G.T. (Article L. 514-3 du Code du Travail).

Pour l'une comme pour l'autre, il suffit de s'inscrire dans le plan de formation soit de l'Union Locale, soit de l'Union Départementale, mais aussi de la Région, voir de la Confédération.

Des outils en matière de formation sont à la disposition de tous les militants, de toutes les militantes de la C.G.T., il suffit de bien les utiliser pour que les travailleuses et les travailleurs s'y retrouvent.

G. DAVIOT

La formation, c'est aussi, SE TENIR A JOUR en permanence DE L'ACTUALITÉ

- **R.P.D.S.** : mise à jour mensuelle sur tous les thèmes du droit du travail. Actualités jurisprudence.
- **LE DROIT OUVRIER**
Doctrines :
expression de la C.G.T. sur tout ce qui concerne le droit du travail ;
jugements et arrêts de la Cour d'Appel et de la Cour de Cassation ;
publication de textes officiels.
- **LA VIE OUVRIÈRE**
chaque semaine, traite de l'actualité générale, des luttes et des succès, des sujets importants intéressant la vie des travailleuses et des travailleurs.
Mais chaque semaine aussi les pages juridiques traitent des sujets différents au-delà même du droit du travail.
- **LE PEUPLE**
véritable outil pour le ou la militante C.G.T., c'est là qu'il ou qu'elle y puisera les éléments nécessaires pour une bonne approche politique des problèmes auxquels il ou elle sera confronté.

G. DAVIOT

“Le Peuple” Spécial DROITS NOUVEAUX

Un « Peuple spécial » a été édité suite à la Conférence Nationale sur les Droits Nouveaux qui a eut lieu les 1^{er} et 2 décembre 1983.

Son contenu :

- Rapport d'introduction à la discussion de Gérard GAUME (Secrétaire confédéral).
- L'intervention de Henri Krauscki (Secrétaire général) à la fin des travaux de la conférence.
- Un résumé des interventions des délégués à cette conférence.

Ce numéro spécial a été tiré en un plus grand nombre, vous pouvez, si ce n'est déjà fait, vous le procurer auprès du Journal « LE PEUPLE », 67, rue de l'Aqueduc, 75010 Paris.

Taux de Compétence

EN DERNIER RESSORT DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Par décret n° 84-15 du 9 janvier 1984 paru au Journal Officiel du 11-1-84, le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes passe de 10.000 F. à 12.000 F.

Cette nouvelle disposition n'est applicable que pour les instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1^{er} février 1984.

Pour les affaires introduites antérieurement à cette date, le taux ancien est maintenu.

Nous rappelons que ce montant de 12.000 F. s'entend par chef de demande.

M. GOND