

# 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

PREMIER TRIMESTRE 1984 — PRIX : 5 F

N° 17 (Nouvelle série)

## éditorial

# A MARSEILLE COMME AILLEURS

Rares sont les réunions de l'Union Départementale ou de nos U.L. où l'on ne déplore, en même temps que les atteintes patronales aux libertés syndicales, le manque d'utilisation des droits nouveaux.

Mais direz-vous, il ne suffit pas de dire « à Marseille comme ailleurs !... ».

La Conférence Nationale de décembre dernier montrait bien l'opposition patronale normale et notre responsabilité. N'est-ce pas vrai ?

D'ailleurs, une séance de travail récente du secteur « Libertés » à Aubagne, en présence de nos camarades des Chantiers Navals de la Ciotat, des syndicats de la charmante cité de Marcel Pagnol et des Unions Locales respectives, le montre.

Le problème d'un dirigeant syndical, cadre de haut niveau, dans un établissement aubagnais, dépendant de la santé privée, a été abordé, non pas parce qu'il remplaçait souvent la Direction, ou même — comme elle le dit — de s'être auto-promu, mais parce que le procès d'intention est tellement grossier que l'Inspection du Travail a refusé le licenciement.

C'est dans la même cité, que dans une parfumerie, les nouveaux patrons ont fait installer des micros pour mieux connaître le personnel...

Plus caractéristique encore, si l'on peut dire, le cas de ce cadre du bâtiment : quatre tentatives de licenciement, refus de l'Inspection du Travail pour motif fallacieux à l'égard d'un salarié protégé. Modification structurelle de l'entreprise. On reprend tout le monde, sauf lui !

Pas de paie depuis août 1983, pour ce même travailleur.

Le Tribunal de Prud'hommes se déclare incompetent et la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence aussi.

Réflexion, certes, mais action à tous les niveaux pour entraîner la participation des travailleurs et poser cette question devant les Pouvoirs Publics : qu'il s'agisse de la Direction du Travail et même du Commissaire de la République.

Cependant, à cette même séance de travail, une constatation : peu sur le délégué de site.

Rien à ce sujet, et la décision prise de tenter une expérience sur ce nouveau type de délégué à La Ciotat, dans une rue commerçante, sera intéressante pour tout le département des Bouches-du-Rhône, et pas uniquement pour Aubagne et La Ciotat.

Ces quelques faits ne sont-ils pas révélateurs ?

Dans un autre domaine, celui des Prud'hommes, la publication dans la presse de la déclaration de notre Secrétaire de Groupe, lors de l'Assemblée Générale, a provoqué des remous à Marseille.

5.300 affaires en 1983 pour le seul Conseil de Marseille, un des cinq conseils du département, avec 19.151.143 francs rendus aux salariés.

Mais aussi, parce qu'il faut trois ou quatre mois pour passer en conciliation, un an à un an et demi pour aller en jugement, sans parler des délais devant les Juges Départiteurs. 4 ans, 3 ans en Cour d'Appel.

Une rencontre vient d'avoir lieu avec les Juges de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence par rapport à la loi sur les sanctions disciplinaires.

Cette Cour propose de former un bureau spécial pour juger sur les sanctions, sans passer par la conciliation.

A Marseille comme ailleurs...

## **NOTE DE SYNTHÈSE DE LA 1<sup>ère</sup> RÉUNION**

S'il nous fallait résumer en une seule phrase la discussion qui s'est engagée au cours de cette journée, celle-ci pourrait être rédigée comme suit :

« COMMENT MIEUX CERNER LA QUESTION DES PRUD'HOMMES, DE CE QUE CELA REPRÉSENTE COMME ENJEU POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ET LE RÔLE QUI EST DEVOLU AUX CONSEILLERS (ERES) PRUD'HOMMES, MILITANTS (ES) DE LA C.G.T. AYANT À MENER LEUR ACTION DANS UN CRÉNEAU BIEN PARTICULIER EN LIAISON PERMANENTE AVEC L'ENSEMBLE DU MOUVEMENT SYNDICAL ».

En fait, l'idée centrale qui a dominé et qui était amenée comme point central dans le rapport était :

### **QUEL OUTIL PRUD'HOMAL POUR LES TRAVAILLEUSES (RS) ET LA C.G.T. ?**

4 grandes idées à partir de l'initiative lancée par le bureau Confédéral « **OPERATION VERITE PRUD'HOMMES** » au mois de novembre 1983 :

- 1) **LE BILAN**
- 2) **FAIRE CONNAITRE CE QUI SE FAIT**
- 3) **LES MOYENS DE NOTRE ACTION**
- 4) **LE COLLECTIF NATIONAL**

#### **1) LE BILAN**

- a) les prud'hommes ont fonctionné, nous pouvons même dire qu'ils ont mieux fonctionné,
- b) les référés que le patronat a tant combattus ont maintenant acquis leur lettres de noblesse,
- c) les jugements ont permis de voir de nombreux employeurs condamnés à rétablir dans leurs droits des dizaines de milliers de travailleurs.

Ce qu'il en ressort en fait, c'est que pour une grande part, même si des problèmes subsistent :

### **« LES PRUD'HOMMES, C'EST BON POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ».**

Nous sommes sur la bonne voie, il nous faut persévérer dans ce sens, bien avoir à l'esprit et en permanence qu'il n'y a pas de petites victoires ou de petits gains, sur ce sujet d'ailleurs, nous sommes encore un peu trop timorés.

Dans ce domaine comme dans d'autres, le patronat mène le combat de classe à partir :

### **« D'UNE STRATEGIE ET DES OBJECTIFS A ATTEINDRE ».**

#### **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 des salariés,
- refuser d'appliquer les lois et accords,
- etc...

#### **Dans les prud'hommes, cela se traduit par :**

- refus de se présenter en conciliation,
- selon les cas, faire appel plus ou moins au juge départiteur,
- poursuivre systématiquement en appel, voire en cassation,
- refus de siéger pendant les heures de travail dans certains conseils, au-delà de 18 heures dans d'autres, conduisant au blocage des conseils,
- etc...

En fait, la stratégie du patronat est simple, privilégier au maximum le canal judiciaire pour soustraire le conflit du travail au rapport de force dans l'entreprise et d'autre part, tout faire pour conduire au blocage, tenter d'échapper à des condamnations qui se voudraient exemplaires, multiplier au maximum les recours.

Ce qui nous conduit à dire que l'encombrement et les difficultés de la justice du travail sont bien les résultantes de la stratégie patronale, et ne se résument pas à de simples problèmes techniques de fonctionnement.

C'est pourquoi nous disons que les mesures éludant les causes réelles des insuffisances et des difficultés de la justice du travail ne nous paraissent pas sérieuses.

#### **En effet, on ne voit pas pourquoi les idées émises telles que :**

- 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 forçage patronal. On ne remédie pas aux maux de la justice par « moins de justice ».

#### **2) FAIRE CONNAITRE CE QUI SE FAIT**

Il ne suffit pas de dire « LES PRUD'HOMMES C'EST BON POUR LES TRAVAILLEURS ». Encore faut-il qu'ils le sachent.

Sans évacuer les problèmes qui restent posés et pour lesquels il y aura nécessité de mener la lutte, les travailleurs doivent savoir tout ce qui se dit et se fait dans les prud'hommes, les luttes que nous y menons et les succès que nous y remportons.

Dans ce domaine particulier que sont les prud'hommes, les militants C.G.T. tiennent un créneau

qu'il convient de bien utiliser dans la lutte pour l'application et la préservation des droits des salariés.

Quand nous disons :

« Faire une analyse plus fine de ce qui se fait. Faire connaître ce qui est bon et ce qui n'est pas bon ».

Ce ne doit pas être pour se faire plaisir, mais bien au contraire en se posant la question des objectifs à atteindre.

Si c'est faire connaître pour faire connaître, ce sera inefficace.

Par contre, si c'est faire connaître pour aller au-delà dans la défense des droits, à partir du renforcement de la C.G.T. avec la démarche d'organisations des travailleurs, à partir de ce qui se fait dans leurs entreprises, ce sera différent.

### 3) LES MOYENS DE NOTRE ACTION

En fait, le problème qui est posé, c'est la place que doivent prendre les conseillers prud'hommes dans l'activité quotidienne de nos organisations, mais aussi le rôle et les responsabilités qui incombent à nos organisations dans ce domaine.

D'où la nécessité d'intégrer l'activité prud'homale dans un ensemble cohérent, notamment en faisant un effort important pour l'implantation mais aussi pour développer l'activité des commissions Droits, Libertés et Action Juridique.

Mais pas des commissions pour des commissions, des commissions comme moyens pour mener notre activité avec chacun sa place et son créneau particulier dans la défense des droits mais aussi de l'organisation des travailleurs.

Attention à la vue trop étroite que nous pourrions avoir sur cette question, qui ne relève pas de rien, mais qui est l'héritage du passé. En fait, comment à partir de ce qui existe ou de ce qui n'existe pas, nos conseillers prud'hommes vont pouvoir s'intégrer à l'activité générale.

Dans les conseils, un responsable de groupe chargé en liaison avec le secteur Droits, Libertés et Action Juridique de coordonner l'action de nos

élus, de fixer les axes essentiels de la lutte à engager, de déterminer les priorités d'action etc...

Avoir une vie syndicale différente dans laquelle vient s'intégrer la pratique du droit.

Ne pas avoir des militants pour des militants, ni des juristes pour des juristes.

### 4) LE COLLECTIF NATIONAL

Aujourd'hui, ce n'est plus un besoin, mais une nécessité.

Ce dont nous avons besoin, en fait, c'est d'un véritable outil pour aider les conseillers prud'hommes mais aussi le mouvement syndical à développer et à mener l'action au niveau souhaité.

Un collectif ayant pour rôle de définir les grands axes pour notre action dans les conseils mais aussi dans l'activité générale.

- a) **Mener la bataille** pour la prud'homie que nous souhaitons, établir une plate-forme revendicative,
- b) **le conseil supérieur** de la prud'homie, sa mise en place prochaine, le rôle que nous allons devoir y jouer,
- c) **reprendre notre campagne** pour une prud'homie paritaire à tous les niveaux,
- d) **mettre en avant** tout ce qui pourrait être des améliorations dans lesquelles se retrouvent les travailleuses et les travailleurs,
- e) **la déconcentration** dans le cadre de la décentralisation et les conséquences que cela ne va pas manquer d'entraîner pour les prud'hommes notamment au niveau des moyens en matériel mais aussi en personnel.
- f) les questions de la **formation** et de **l'information**.

### 5) CONCLUSION

Les prud'hommes ne doivent plus être le fait d'une activité sporadique, de la responsabilité des seuls conseillers prud'hommes. Il en va de la responsabilité de tout le mouvement syndical.

En clair, être à l'offensive sur tous les terrains pour le renforcement de la C.G.T.

Gérard DAVIOT

---

## ***La représentation ou l'assistance des salariés devant le conseil des Prud'hommes***

La réglementation fixe le principe qu'en matière prud'homale, les parties sont tenues de comparaître en personne et, en exception à ce principe, si elle dispose que celles-ci peuvent se faire représenter en cas de motif légitime, elles peuvent se faire assister en toutes circonstances.

Ainsi, selon le cas, le salarié aura à sa disposition un avocat ou un militant syndical.

### **FONDEMENT JURIDIQUE DE LA REPRESENTATION OU DE L'ASSISTANCE**

Rappel du texte du Code du Travail (Article R. 516-5).

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche ;
- les délégués permanents ou non-permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales ;
- les conjoints ;
- les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Devant la Cour d'Appel, les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué.

Ce texte, en apparence très simple et clair, pose quelques questions en pratique. Aussi, il est apparu nécessaire de préciser les règles essentielles en matière de représentation et assistance devant les Conseils de Prud'hommes.

#### **REGLES COMMUNES A LA REPRESENTATION ET A L'ASSISTANCE**

Si les parties sont tenues de comparaître en personne, il est indéniable que la représentation et l'assistance sont des moyens indispensables qu'il faut utiliser, si cela peut servir au triomphe de la cause du salarié.

Si le Code du Travail ne contient rien sur les modalités de l'exercice de ses fonctions de représentation et d'assistance, pour sa part, le nouveau Code de Procédure Civile fixe les règles de procédure applicables par ses articles 411 à 420.

L'article 414 du N.C.P.C. indique que seule une personne physique ou morale ayant reçu l'habilitation par la loi, peut intervenir.

Cette habilitation évoquée dans la loi trouve son descriptif dans l'article R. 516-5 du Code du Travail.

Rappelons que la jurisprudence constante de la Cour de Cassation (1) affirme que l'énumération de l'article R. 516-5 est limitative.

L'article 415 du N.C.P.C. pose comme condition que le nom du représentant et sa qualité doivent être portés à la connaissance du juge par déclaration au secrétariat de la juridiction (dans notre cas, au Greffe du Conseil).

L'article R. 516-5 du Code du Travail offrant en matière de représentant et d'assistance plusieurs solutions, le mandaté ou le délégué devra indiquer s'il intervient au titre de salarié appartenant à la même branche d'activité ou comme délégué permanent ou non permanent d'une organisation syndicale.

A propos des mandats de représentation ou d'assistance, la jurisprudence (2) a précisé que les pouvoirs ne se présument pas, sauf pour les avocats qui sont dispensés d'en produire un.

Cette jurisprudence a d'ailleurs été confirmée par l'article 416 du N.C.P.C. qui dispose que les personnes qui se réclament d'un pouvoir doivent « justifier d'un pouvoir écrit ».

#### **L'ASSISTANCE OU LA REPRESENTATION D'UNE PARTIE PAR UNE PERSONNE APPARTENANT A LA MEME BRANCHE D'ACTIVITE**

La notion de **branche d'activité** a remplacé après la loi de 1949 la notion d'identité de **profession**.

Ainsi, par exemple, un ouvrier du bâtiment (maçon) peut se faire représenter ou assister par un autre ouvrier du bâtiment (menuisier), un tourneur dans la métallurgie peut être représenté par un ouvrier de la métallurgie exerçant une autre spécialité.

Rappelons que si un problème se pose en la matière, le Code A.P.E. peut être une référence intéressante en cas de difficultés d'interprétation de la notion d'activité.

En tout état de cause, pour respecter les dispositions du Code de Procédure Civile et éviter toute contestation, le salarié mandaté pour représenter ou assister une partie, aura tout intérêt à

fournir au Conseil un pouvoir conforme à l'esprit des textes, dont l'on trouvera le modèle ci-dessous :

#### **MODELE DE POUVOIR ETABLI PAR UN SALARIE**

Je soussigné (nom, prénom, profession, domicile)

**donne par le présent pouvoir à Monsieur ou Madame**

(nom, prénom, profession, domicile, indiquer la qualité en laquelle il se présente :

ex. : en qualité de salarié de la même branche d'activité

ou

en qualité de délégué permanent ou non permanent de l'U.D. ou de l'U.L.

de, pour moi et en mon nom, comparaître devant le Conseil de Prud'hommes de ....., section ..... pour défendre, transiger, conclure, former toutes demandes additionnelles ou reconventionnelles et faire généralement tout ce qui est nécessaire, promettant aveu et ratification dans le litige qui m'oppose à M. .... (nom, prénom, profession, domicile)

A ....., le ..... 19.....

**Bon pour pouvoir**

**SIGNATURE**

N.B. : si le pouvoir peut être tapé à la machine, sa date, la formule « bon pour pouvoir » et la signature doivent être écrites de la main de la partie qui souhaite être représentée ou assistée.

#### **L'ASSISTANCE OU LA REPRESENTATION D'UNE PARTIE PAR UNE PERSONNE DELEGUEE PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE**

Le texte de l'article R. 516-5 instaure une autre possibilité pour le salarié, cette possibilité offre le choix pour lui de se faire représenter ou assister par un délégué permanent ou non-permanent d'une organisation syndicale de son choix.

Tout naturellement, les règles de l'habilitation que nous avons évoquées plus haut sont applicables. Dans la pratique, le délégué devra donc être en possession de deux pouvoirs, l'un émanant du salarié, l'autre de l'organisation syndicale pour accréditer le délégué comme « délégué d'une organisation syndicale ».

Le texte d'apparence simple a pourtant soulevé quelques problèmes que la jurisprudence a tranchés.

Ainsi, par exemple, des employeurs ont soutenu que « le délégué devait appartenir à la même branche d'activité » (3).

Cette question a été soulevée lorsque le délégué se réclamait de l'Union Locale ou de l'Union Départementale.

Deux réponses ont été données :

1) Le délégué de l'U.L. ou de l'U.D. doit-il appartenir à la même branche d'activité que l'adhérent qu'il défend ?

La réponse est **non**, le texte est clair, la notion de « branche d'activité » est liée, comme condition de la représentation ou l'assistance du sala-

rié par un autre salarié, cette précision n'est pas reprise dans le texte en ce qui concerne la représentation ou l'assistance par un délégué.

2) Une Union Locale ou une Union Départementale de Syndicats constitue-t-elle une organisation syndicale au sens de l'article R. 516-5 ?

La réponse est **oui**, sans équivoque possible, les articles L. 411-21 à L. 411-23 du Code du Travail en sont la confirmation.

Rappelons le principe de l'article L. 411-23 qui dispose que : « Les Unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels... ».

A propos des organisations habilitées à désigner des délégués, les structures des U.L. et des U.D. étant variées, il conviendra de se pencher sur les statuts pour connaître la structure ayant pouvoir délibératif, dans la plupart des cas, ce sera la Commission Exécutive.

Par déduction d'un arrêt de la Cour de Cassation (2), un certain nombre de revues patronales déduisent que le délégué devant être une émanation directe de l'organisation syndicale, un salarié retraité n'a pas la qualité pour représenter un autre salarié devant le Conseil de Prud'hommes.

A cela, nous pouvons répondre que pour être

**MODELE POUR L'HABILITATION  
DES DELEGUES PERMANENTS  
OU NON-PERMANENTS  
DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**(délibération de la Commission Exécutive)**

(Préciser ici de quel organisme il s'agit, en tout état de cause l'organisme délibérant doit avoir déposé des statuts conformes à la loi sur le droit syndical).

La commission exécutive de (indiquer l'organisme comme ci-dessus) a dans sa séance du (mettre la date) désigné pour représenter ou assister les salariés au titre de l'article R. 516-5 en tant que

« délégués permanents ou non-permanents des organisations syndicales ouvrières ».

Monsieur ou Madame .....

né (e) le .....

élysant domicile (mettre l'adresse du syndicat)

Pour une période du ..... au .....  
(le pouvoir peut être situé dans le temps).

A ....., le ..... 19.....

SIGNATURE

(en principe, celui-ci doit être signé par le Secrétaire Général de l'organisation ou tout autre personne ayant juridiquement la capacité de le faire).

délégué par une organisation, il va de soi que l'on doit être membre de celle-ci, encore que l'article R. 516-5 ne donne aucune précision à ce sujet.

En ce qui concerne la C.G.T., il y a lieu de préciser que l'article 25 des statuts de la Confédération indique et attribue la qualité de **membre de l'organisation aux salariés en retraite.**

**ASSISTANCE ET REPRESENTATION  
D'UN SALARIE PAR UN AUTRE SALARIE,  
AYANT LA QUALITE DE CONSEILLER  
PRUD'HOMMES**

Les règles ci-dessus évoquées sont de plein droit applicables. Il y a lieu toutefois de signaler que l'article L. 516-3 du Code du Travail fixe quelques restrictions à la représentation et l'assistance par un salarié ayant la qualité de conseiller prud'hommes.

1) Le conseiller prud'hommes ne peut assister ou représenter un salarié devant **la section ou la chambre** à laquelle il appartient si celle-ci est divisée en chambres.

Ainsi par exemple, un salarié de l'industrie, conseiller prud'hommes peut valablement exercer son assistance ou sa représentation devant une formation de la section Industrie s'il n'appartient pas à la Chambre devant laquelle l'affaire est appelée.

2) Les Conseillers Prud'hommes ne peuvent assister ou représenter les salariés devant la formation de référé, s'ils sont membres de celle-ci

3) Le Président et le Vice-Président du Conseil ont une incompatibilité de représentation ou d'assistance devant toutes les formations du Conseil.

Il va de soi que les interdictions formulées ne sont opposables aux conseillers prud'hommes que devant le Conseil où ils ont été élus.

Il est à noter que lors du vote de la loi parlementaire, l'opposition avait voulu que soit instituée une incompatibilité générale entre les fonctions de conseillers prud'hommes et les missions d'assistance ou de représentation en matière prud'homale.

Il n'est donc pas inutile de rappeler que le législateur, s'il a mis quelques restrictions, **n'a pas édicté une incompatibilité générale pour les conseillers prud'hommes**, devant tous les conseils de prud'hommes. Nous recommandons donc aux conseillers d'être très vigilants en la matière, l'assistance et la représentation des salariés devant le Conseil de Prud'hommes est pour notre organisation un moyen de lutte à utiliser convenablement.

**Jean-Claude WARTEL**

(1) Cass. soc., 24 avril 1909, D.P. 1909, 1 492.  
Cass. soc., 1<sup>er</sup> août 1950, Bull. Civ. III, n° 734.  
Cass. soc., 9 décembre 1970, Bull. Civ. V, n° 702.  
Cass. soc., 12 mai 1956, Bull. civ. IV, n° 432.

(2) Cass. soc., 9 décembre 1970, Bull. Civ. V, n° 702.

(3) Tribunal civil de Rouen, Appel de Prud'hommes, 8 juin 1953. Wattlelet et autres c/ Queval et Cie. Ordre des Avocats à la Cour d'Appel de Rouen. Droit Ouvrier 1953, page 520.

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La loi sur « **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** » a été votée le 13 juillet 1983.

A plusieurs reprises, la C.G.T. a donné son opinion, globalement ce texte est positif parce qu'il contribue à mettre en œuvre une politique de justice sociale, de réduction des inégalités.

Cette loi comporte un certain nombre de dispositions qui sont des progrès réels comme mesures de rattrapage pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes, elle s'inscrit dans le prolongement des lois AUROUX, c'est plus de droits et de libertés pour les travailleuses.

Il s'agit de faire rentrer tout cela dans la vie, au cœur des entreprises.

C'est plus de droits pour les travailleuses, mais ce sont aussi des éléments de la connaissance réelle de leur situation devant permettre une meilleure activité syndicale de masse favorisant leur intervention.

## I — AU PLAN DE L'ÉGALITÉ

L'article L. 432-3-1 est l'aboutissement d'une vieille revendication de la C.G.T. important à plusieurs titres :

- a) pour la 1<sup>re</sup> fois, les patrons vont devoir fournir une analyse globale complète et chiffrée sur la situation des travailleuses ;
- b) les syndicats auront une réelle connaissance par catégorie professionnelle de l'ensemble des travailleurs sur l'embauche, la promotion, la formation, la qualification, les classifications, les conditions de travail et de rémunération effective. D'où un outil important pour l'activité de masse ;
- c) le rapport devant être remis au C.E. ainsi qu'aux délégués syndicaux et mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, nous pourrions avoir des éléments importants pour notre intervention notamment où nous sommes plus organisés ;
- d) le point devant être fait chaque année sur les mesures concrètes pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que l'évolution de leur coût, c'est le moyen de développer notre activité spécifique, sachant que si nous ne faisons pas de propositions, il y a lieu de penser que les mesures ne seront pas prises ou qu'elles ne seront pas bonnes ;
- e) par contre sur le financement, l'article est vague, la loi prévoit des aides du gouvernement aux patrons. En fait, ce sera des cadeaux à ceux qui exploitent les travailleuses depuis des années et qui ne feront qu'appliquer la loi.

L'application des droits nouveaux sur les C.E. devrait nous aider sur le contrôle des sommes

dégagées pour l'égalité, à savoir qu'elles soient bien employées à cet effet ;

- f) il est évident que les patrons ne feront pas d'eux-mêmes de bonnes propositions, nous devons donc exiger des plans aussi précis que possible. L'activité du syndicat devra s'attacher au contrôle des décisions, sachant que ces plans ne sont pas du seul ressort des élus au C.E. et délégués du personnel mais placés sous la vigilance des travailleuses à partir du moment où ils correspondront à leurs aspirations.

## II — A TRAVAIL ÉGAL SALAIRE ÉGAL

### a) Définition :

**« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :**

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités,
- et de charge physique ou nerveuse ».

C'est un pas important vers la revalorisation du travail féminin, l'expérience acquise était jusqu'à la parution de la loi, considérée comme inexistante.

Un employeur ne peut donc plus invoquer des différences de résistance physique ou de capacités pour justifier des rémunérations différentes, l'ensemble des critères devant être pris en considération.

Aujourd'hui sont ouvertes des possibilités nouvelles pour l'accès à une formation professionnelle prenant en compte l'expérience acquise. C'est aussi la voie vers la reconnaissance dans les classifications, donc, dans les salaires.

Pour la 1<sup>re</sup> fois, entrent dans la valeur du travail, les charges physiques et nerveuses. Cette définition est plus complète, plus juste en fonction des réalités, des évolutions des métiers.

C'est un engagement à mieux connaître les conditions de travail réelles, au plus près, poste par poste. Avec la mise en place des C.H.S.C.T., c'est la possibilité d'améliorer les conditions de travail des femmes en particulier.

### b) ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

**« Les disparités de rémunération entre établissements d'une même entreprise ne peuvent pas pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».**

Cela signifie que si une entreprise compte plusieurs établissements, l'appréciation de la valeur des emplois et des rémunérations entre les hommes et

les femmes doit être effectuée à l'échelon de l'entreprise et non à l'échelon de l'établissement.

Certes la loi n'interdit pas toute disparité de salaires entre deux établissements d'une même entreprise, mais si, en fait, ces disparités résultent du nombre plus important des femmes dans l'un des établissements, il y a discrimination et violation de la loi.

### c) LITIGE AU PRINCIPE D'EGALITE

« En cas de litige, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée ».

« Si un doute persiste, il profite au salarié ».

Il s'agit d'avancées importantes, même si ne sont pas réglées les disparités salariales constantes entre régions.

La salariée n'est pas dispensée de la charge de produire ces éléments de preuve, mais l'essentiel de la charge de la preuve est imposée à l'employeur.

Avec l'utilisation globale de la loi, des droits nouveaux sur les C.E., il y a possibilité de connaissance des éléments, y compris quand il y a plusieurs établissements.

## III — OBLIGATION DE NON-DISCRIMINATION

### a) Discriminations interdites

#### « NUL NE PEUT »

« refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ».

Cet article concerne et réprecise les textes déjà existants sur l'embauche. Il peut être étendu plus largement en fonction de la diversité des situations. C'est une avancée vers la reconnaissance du droit au travail des femmes.

« prendre en considération du sexe toute mesure, **notamment** en matière de rémunération,... »

Le « **notamment** » est très important puisqu'il permet de l'étendre encore à d'autres sujets, tels que conditions de travail, horaires, etc...

Toutes obligations de non discrimination qui incombent à l'employeur, ne le dispensent pas de respecter certaines règles particulières telles que :

- certains travaux pénibles,
- les règles relatives à la protection de la maternité,
- celles relatives aux femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants.

### b) Suppression du « Motif légitime »

Désormais, la notion du « MOTIF LEGITIME » pouvant justifier une entrave au principe d'égalité professionnelle a été écartée du code pénal.

Un employeur ne pourra donc plus opposer un

motif pour exercer des discriminations à l'encontre des femmes au moment de l'embauche ou des offres d'emploi.

Dorénavant, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne tolère d'exception que dans les « **cas où le sexe est la condition déterminante de l'exercice d'emploi ou d'une activité** ».

### c) Maintien des avantages acquis

De nombreux accords collectifs prévoient des mesures spécifiques pour les femmes :

- allongement des congés maternité,
- réduction du temps de travail,
- congés pour enfants malades,
- etc...

Tous ces droits acquis, obtenus grâce aux luttes des femmes ne sont pas remis en cause. En effet, ses dispositions « **ne font pas obstacle à l'application des usages, des clauses de contrat de travail, des conventions collectives ou accords collectifs en vigueur à la date du 13 juillet 1983, qui ouvrent des droits particuliers pour les femmes** ».

## IV — MOYENS POUR CONTROLER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### a) Information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise doit donner son avis sur l'application des principes relatifs à l'égalité professionnelle.

Le rapport, modifié le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise est transmis à l'Inspection du travail et il est tenu à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### b) Information des délégués syndicaux

Dans le cadre de la négociation collective, l'employeur est tenu de fournir aux délégués syndicaux, les informations devant permettre une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes (emplois, qualifications, salaires, etc).

### c) Action en justice et réintégration

Dans le cas où le patron licencie un salarié sans cause réelle (art. L. 123-5) « **la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi** ».

C'est un précédent qui n'existe encore nulle part ailleurs, il permet aux salariés d'avoir une action en justice pour faire respecter la loi d'égalité.

Avec l'article L. 123-6, c'est la possibilité pour le syndicat de se substituer à une salariée sans justifier d'un mandat pour exercer en justice toutes les actions destinées à faire respecter le droit d'égalité professionnelle.

Il faut simplement pour cela que l'organisation syndicale soit représentative dans l'entreprise et que la salariée ne s'y soit pas opposée dans un délai de quinze jours.

Les syndicats peuvent alors agir tant au plan civil que pénal.

C'est la possibilité offerte de revaloriser le rôle de l'organisation syndicale de prendre en compte les questions les plus proches.

#### d) Rôle de l'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail doivent veiller à l'application des nouvelles règles et constater les infractions à la règle de l'égalité.

Il arrive que les enquêtes des inspecteurs du travail aboutissent à un constat de discrimination et à une demande à l'employeur de respecter la loi sur l'égalité, les inspecteurs doivent dans ce cas dresser procès-verbal pour infraction à la loi.

#### V — CONCLUSION

Nous n'avons pas au travers de cet article, répondu à toutes les questions qui ne manquent pas ou ne manqueraient pas de se poser.

Nous avons essayé d'analyser dans les grandes lignes et de répondre à certaines préoccupations sur les aspects les plus importants de cette loi, sur l'égalité professionnelle (voir R.P.D.S. N° 466 de février 1984).

Ce que nous pouvons dire, c'est que cette loi

est un atout supplémentaire pour la satisfaction des revendications des travailleuses.

« Les articles positifs devraient permettre de tirer sur les insuffisances de la loi comme :

- les salaires,
- la formation professionnelle,
- la réduction du temps de travail,
- la retraite à 55 ans,
- les conditions de travail,
- la protection des femmes enceintes,
- le droit d'être mère et travailleuse,
- les équipements collectifs,
- les prestations familiales,
- la fiscalité,
- la liberté,
- la dignité,
- le respect dans le travail,

en fait, tout ce qui se rapproche de la conception C.G.T. de l'égalité ».

Même si ce texte de loi n'est pas celui que nous aurions souhaité, c'est un élément très positif avec des avancées importantes. Dès le début, la C.G.T. a apporté une contribution constructive dans la négociation, aujourd'hui il s'agit de faire appliquer cette loi au mieux des intérêts de classe des travailleuses et des travailleurs.

Gérard DAVIOT

## REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

N° 471 DE JUILLET 1984

### SYNDICATS ET DELEGUES SYNDICAUX

- CONSTITUTION, OBJET ET FONCTIONNEMENT DES SYNDICATS PROFESSIONNELS.
- LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE.
- DESIGNATION ET ATTRIBUTIONS DES DELEGUES SYNDICAUX.
- LE TEMPS PAYE ET LA LIBERTE DE DEPLACEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX.
- LA PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX CONTRE LES LICENCIEMENTS.
- DROITS SYNDICAUX PAR TAILLE D'ENTREPRISE.

N° 472-473 DE AOUT-SEPTEMBRE 1984

### DROIT SYNDICAL ET LIBERTES SYNDICALES

- LIBERTES SYNDICALES.
- DROIT DE GREVE ET ACTION SYNDICALE.
- MOYENS MATERIELS DE L'ACTIVITE SYNDICALE.
- INFORMATION ET PROPAGANDE SYNDICALE.
- CONVENTIONS, ACCORDS, ET USAGES EN MATIERE DE DROIT SYNDICAL.
- LES SYNDICATS DEVANT LES TRIBUNAUX.

**PRIX** : N° simple 30 F — N° double 50 F.

Abonnement 1 an : 240 F.

**ADRESSE** : « La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, 75940 Paris Cédex 19.

## LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

Le « Nouveau Code du Travail » 2<sup>e</sup> édition, entièrement réactualisé, 500 pages supplémentaires, est disponible à « La Vie Ouvrière ».

1 EXEMPLAIRE : 120 F

AU-DELA DE 10 EXEMPLAIRES : 90 F