

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

2^e trimestre 1984

Prix : 5 F

N° 18 (Nouvelle série)

OUI, LA CITOYENNETÉ A L'ENTREPRISE !

La plupart des grandes ou moins grandes décisions économiques et sociales font l'impasse sur les droits des travailleurs, qu'ils soient anciens ou nouveaux. Tous les grands noms de l'industrie qui font les manchettes des journaux, CREUSOT-LOIRE, THOMSON, CITROËN, LES CHANTIERS NAVALS, la sidérurgie, les charbonnages, les mines de fer et bien d'autres plus modestes dans chacune de nos régions s'illustrent par les décisions arbitraires prises en cercle fermé, sans vraie consultation des instances représentatives et des syndicats des travailleurs.

L'information est soigneusement tenue secrète jusqu'à ce que la décision éclate au grand jour : sureffectifs, licenciements, restructurations, placements à l'étranger. On veut imposer la négociation non sur le fond de l'affaire, son bien-fondé, son utilité économique et sociale mais sur les modalités d'application sans avoir vraiment entendu les travailleurs et leurs représentants.

Le droit de négociation est ouvertement bafoué dans l'immense majorité des entreprises. Il doit être entendu une fois pour toutes que les salaires sont la charge écrasante dont souffre l'économie et que ceux qui ont un "job" — qu'ils risquent de perdre demain — doivent par solidarité avec les "sans emploi" partager les restes.

Le coup vient d'être fait aux fonctionnaires afin de servir d'exemple aux autres et permettre au patronat de saborder une fois de plus la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

Le droit d'expression directe et collective, lorsqu'il existe, est tenu en lisière : il est des sujets tabous que les salariés n'ont pas le droit de traiter. Il faut aussi de ce côté, tenir le secret des affaires, des mauvaises affaires qui font tant de mal à l'emploi et au devenir industriel.

Modernisation = sureffectifs, flexibilité de l'emploi, sous-rémunération.

Le fait du prince remonte en force et la "citoyenneté dans l'entreprise", objectif affiché en 1981, "est encore à conquérir".

Ce panorama des droits et libertés à l'automne 1984 n'est pas fait pour prêcher la résignation et multiplier les "hélas !", en direction des Pouvoirs Publics et du patronat.

C'est "holà !" qu'il faut dire et qui commence à se dire et à se faire dans les luttes dont l'ampleur commence — mais commence seulement — à prendre tournure.

Toutes ces luttes ont la caractéristique première d'exiger des directions d'entreprises, privées ou nationalisées, ainsi que des Pouvoirs Publics, le respect des dispositions inscrites dans la loi : droit de négociation, droit d'information, droit de consultation réelle, droit de faire prendre en compte dans toutes les décisions les intérêts collectifs des travailleurs, droit d'expression.

Dans les luttes, les salariés prennent en fait les droits auxquels ils ont droit.

Cette dimension doit être appréciée par toutes nos directions syndicales, elle est un facteur du développement nécessaire de l'action. Dans nos tâches d'organisation, de propagande, de formation au cœur de toutes les activités revendicatives, il y a les droits à mettre en œuvre.

Ils sont les outils de toutes les formes d'intervention directes ou représentatives. En agissant, les travailleurs, leurs élus, leurs syndicats ne sont pas hors-la-loi, comme trop souvent on essaie de le faire croire. Ils sont au contraire trop souvent en deçà des possibilités que la loi leur reconnaît.

Alors il faut un plan de bataille pour les droits, un plan de masse imbriqué dans nos plans de travail et d'action.

Dans les moments cruciaux, faire connaître par exemple, massivement que les travailleurs ont le droit de se réunir pour s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail, c'est contribuer à implanter le droit d'expression dans les entreprises (nombreuses) où il n'existe pas. Dénoncer là où il existe les limites qu'on lui assigne, réclamer le débat dans les groupes d'expression sur les sujets qui tiennent à cœur aux salariés, c'est renforcer le droit d'expression là où il est faible.

On ne peut aller à la négociation sans s'expliquer par avance avec les travailleurs sur ce à quoi leurs syndicats ont droit pour bien négocier, sur les obligations de l'employeur telles qu'elles découlent de la loi, c'est le meilleur moyen de préparer le terrain pour une négociation dans des conditions démocratiques.

On pourrait multiplier les exemples de ces droits qui doivent se frayer un chemin dans l'action et qu'il faut qu'on explique clairement pour un bon usage.

On voit ainsi que nos secteurs "DROITS, LIBERTÉS et ACTION JURIDIQUE" ont du pain sur la planche pour donner aux directions syndicales et à tout le mouvement les munitions nécessaires au développement de l'action et à son caractère de masse.

Philippe MUNCK

COMMENT SONT APPLIQUÉES LES LOIS DANS LES ENTREPRISES DE L'HABILLEMENT

Deux exemples :

SOCIÉTÉ LEJABY : profitant de l'embauche d'un jeune chef de production, la direction décide sans consulter le C.E. et le C.C.E. d'instaurer un nouveau système de productivité.

La réaction a été immédiate :

- réunion des élus et mandatés du groupe qui représente 5 ateliers avec la présence du chef du personnel ;
- demande de réunion des délégués de chaque établissements à la direction ;
- dénonciation de l'entrave au fonctionnement du C.C.E. et exigence de l'application des articles L 432-2 et 434-6 du Code du Travail ;
- demande d'une expertise ergonomique sur les nouvelles conditions de travail par le C.H.S.C.T.

A la suite de ces actions, l'expertise payée par la direction a été décidée. Elle a été faite par deux ergonomes du Comité National des Arts et Métiers (C.N.A.M.).

Elle leur était tellement défavorable que la direction a refusé de débattre sur les conclusions de

l'expertise, mais elle a été obligée de restituer l'ancienne prime de production et à s'engager à ne pas prendre de sanctions contre le personnel.

WARREIN-MAYENNE :

Un accord sur le droit d'expression des salariés a été signé par la C.G.T. et F.O. en juillet 1983. Prétextant un changement de directeur, la direction a retardé son application au 20 avril 1984.

Trois groupes d'expression se sont réunis animés par deux syndiqués C.G.T. et une sympathisante.

50 salariés ont pu s'exprimer librement pendant cinq heures à raison d'une heure et demi par groupe. Malgré les efforts de la direction pour mettre fin prématurément aux débats, les salariés ont "vidé leur sac", les principaux points débattus ont été le maintien de l'horaire, les conditions de travail, les rendements trop élevés, les salaires, le respect de la dignité des travailleuses et travailleurs, les revendications du syndicat. Les débats ont été d'un bon niveau. Notre syndicat a été surpris par le résultat.

AUDE : CRÉATION D'UN SECTEUR DROITS, LIBERTÉS et ACTION JURIDIQUE

Le 11 mai 1984, s'est tenue à NARBONNE une réunion à laquelle ont participé une douzaine de militants dont le Secrétaire Général de l'U.D., les Secrétaires Généraux de l'U.L. de NARBONNE et de LEZIGNAN, le Président du Conseil des Prud'hommes de NARBONNE, les représentants d'entreprises privées et nationalisées.

Elle avait pour but de mettre en place un secteur Libertés, Droits et Action Juridique. Une introduction à la discussion sur la conception du secteur a été faite par un membre du secteur confédéral concerné portant sur la situation actuelle et le nécessité de doter les départements, les U.L. et les grandes entreprises d'un collectif de réflexion, de propositions et d'actions sur les droits et libertés.

Après un large débat d'une journée sur les différentes prérogatives du futur secteur et sur son utilité, un groupe de travail de 9 membres sous la responsabilité du Camarade Gilbert CONTE a été constitué.

Il devait se réunir dans la première quinzaine de juin, avec à l'ordre du jour, la préparation d'un stage PRUDIS pour le mois d'octobre et s'établir un calendrier de réunions avec à l'ordre du jour l'application des droits des travailleurs : droits d'expression, négociation collective, institutions représentatives du personnel, etc...

Un exemple à méditer dans toutes nos U.D. dépourvues de secteurs.

Le Conseil de Paris à travers les chiffres

BILAN 83 PAR RAPPORT A 82

“Aux chiffres on leur fait dire ce que l'on veut”.

Ce dicton populaire qui n'est qu'une reprise pure et simple de l'idéologie dominante qui vise essentiellement à écarter les salariés de la gestion, ne doit pas nous rebuiter pour l'examen des statistiques fournies par le Secrétariat Greffe.

En effet, nous pouvons y déceler les tendances patronales et en déduire des possibilités et des revendications pour un meilleur fonctionnement.

Tout d'abord, nous y trouvons le poids respectif de chaque section, avec leur évolution, à l'intérieur du conseil qu'il y a lieu de mettre en regard des moyens matériels et des effectifs existants.

CHARGE ET RÉPARTITION DU NOMBRE D'AFFAIRES

Aujourd'hui la section commerce représente 36,64 % des 15.741 affaires reçues en 83, l'industrie 24,79 %, les activités diverses 20,81 %, l'encadrement 17,58 % et l'agriculture 0,17 %.

Nous avons reçu globalement 2,48 % soit 401 demandes de moins qu'en 82, assez également réparties dans les sections malgré un léger tassement du poids des activités diverses et du commerce dans le conseil, alors que cette dernière avait enregistré une augmentation de 13,85 % en 1982.

Malgré un début de rattrapage du retard au niveau du conseil dû à des moyens supplémentaires, nous observons une baisse de la moyenne du nombre de jugements par audience qui passe de 5,95 à 5,56 sur 15 affaires inscrites au rôle avec des inégalités d'une section à l'autre (Commerce 5,90 - Encadrement 5,56 - Industrie 5,53 - Activités diverses 5,15).

Le problème des demandes de renvoi est manifestement une cause importante de cette faible moyenne.

Compte-tenu que les sections industrie et commerce ont rattrapé l'essentiel de leur retard, qu'elles donnent depuis janvier 84 une date de bureau de jugement dès la conciliation, le nombre de ces incidents devraient s'en trouver réduits. En conséquence la moyenne du nombre de jugements devrait augmenter et il sera donc possible de diminuer le nombre d'affaires inscrites au rôle, ce qui devrait se traduire par un meilleur examen de chaque affaire et peut-être diminuer le nombre de renvois à conseillers rapporteurs déjà faible (conciliation 2,80 %, jugement 4,45 %).

La tendance des employeurs à venir se défendre à la barre se confirme, les défauts passent de 13,36 % à 12,52 % (Industrie 20,21 % - Encadrement 5,11 %) malgré une baisse des recours en appel qui passent de 43,49 % à 39,28 %. Les recours en cassation passant eux de 75 à 55 pourvois. Là encore, il existe des inégalités, les activités diverses ayant vu le nombre d'appel doublé par rapport à 82.

La baisse des recours doit provenir du relèvement important du taux pour le 1^{er} ressort et d'une meilleure motivation des jugements. **D'autre par les partages de**

voix augmentent. Il sont multipliés par 5 au Bureau de conciliation et passent de 5,36 % à 8,93 % en bureau de jugement (Industrie 13,71 % - Encadrement 3,48 %). A cela s'ajoute une baisse sensible des décisions provisoires en conciliation (15,29 % à 13,65 %).

Ces chiffres montrent un durcissement des positions avant tout patronales et que les employeurs ne négligent aucun aspect de la lutte de classe.

Ceci est conforté par une légère baisse des conciliations devant le Bureau de conciliation (6,29 % à 5,62 %) et le bureau de jugement (186 à 135 dossiers).

Par contre une légère augmentation des citations caduques en conciliation (18,93 % à 20,61 %) et des désistements ou absences du demandeur au bureau de jugement (20,03 % à 21,66 %) amènent à relativiser le commentaire précédent. En effet, si l'effet lassitude intervient pour le salarié demandeur, on ne peut écarter un règlement des conflits en dehors du conseil grâce à la pression exercée par la convocation devant celui-ci donc quand même grâce à lui.

Le "stock" permanent constitué par les renvois à conseillers rapporteur ou expert équivaut à moins de 2 mois de dépôt de demande.

UN GROS PROBLÈME : LE RATTRAPAGE DU RETARD

L'un des gros problèmes de Paris est le rattrapage du retard. Au redémarrage du Conseil en juin 80, nous avions près de 22.000 affaires en instance soit 22.000 qui attendaient.

En 1982, l'encadrement et les activités diverses avaient quelque peu augmenté leur retard.

Avec les nouvelles salles d'audience mises à notre disposition dès le 2^e trimestre 83, nous avons réduit les délais entre le Bureau de conciliation et de jugement : Commerce et Industrie 4-5 mois - Activités diverses 10 mois et Encadrement 14 mois.

Donner la date de jugement dès le bureau de conciliation devrait permettre quand toutes les sections pourront le faire une diminution de la charge du travail administratif d'environ 1.900 journées de travail et une économie de frais postaux d'environ 912.000 francs.

Dès cette année, ceci devrait représenter pour l'industrie et le commerce un soulagement d'environ 650 journées de travail et une économie de 312.000 F.

Il y a là sans aucun doute de quoi satisfaire un certain nombre de revendications :

- frappe des rapports des conseillers rapporteurs,
- amélioration décentralisation de la bibliothèque (le conseil ayant 3 immeubles dispersés),
- achat de documentation aux conseillers,
- embauche,
- amélioration des locaux, du mobilier, etc...

Yves MARIETTI

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Qu'est-ce que c'est ?

A quoi ça sert ?

Répondre à ces deux questions n'est pas forcément chose facile, par contre, il est une chose certaine, c'est que en tant que travailleur, que militant syndical et bien sûr conseiller prud'hommes, on a tout intérêt à bien connaître le rôle du service public de l'Inspection du Travail, l'étendue et les limites de ses compétences.

Cela permet dans notre activité d'être plus efficace en sachant utiliser cette administration.

Le droit du travail, les conventions collectives, les accords d'entreprise conquis par les luttes depuis des décennies ont un caractère progressiste pour les travailleurs et contraignant pour les employeurs. C'est un droit qui au fil des années a été élaboré pour corriger l'inégalité criante qui existait et existe toujours entre les travailleurs isolés et le patron disposant de tous les pouvoirs :

- pour imposer ses conditions à l'embauchage, pour imposer ses conditions dans l'exécution du travail,

- pour se débarrasser à sa guise des travailleurs, en un mot, pour exploiter la force de travail.

Au siècle dernier, les premiers éléments de réglementation sont entrés en vigueur grâce aux luttes contre les aspects les plus inhumains de l'exploitation des femmes et des enfants. Dès cette époque, ce minimum de protection sociale n'était pas respecté par les patrons et il a été nécessaire de recourir à des inspecteurs bénévoles d'abord (médecins, prêtres etc...) puis à des agents de contrôle recrutés par les départements.

Ce n'est qu'en 1892, qu'un corps de fonctionnaires d'Etat a été créé pour contrôler l'application des premières lois, quelques années seulement après la légalisation des syndicats.

Leur nombre et leur compétence, leurs moyens comme les droits eux-mêmes, ont cru régulièrement depuis cette époque en même temps que le nombre de salariés.

Le mouvement syndical et la C.G.T. en particulier, ont beaucoup contribué à ce développement.

Il reste que leur nombre, leurs moyens restent noirement insuffisants eu égard à l'extension sans fin de leur compétence, à la complexité de la réglementation, aux tâches nouvelles qui leur sont imposées du fait de la crise. Des recrutements plus importants depuis 81 ont en partie été absorbés par des tâches administratives et versés dans des servi-

ces d'aides à l'emploi, ce qui n'a pas accru leur présence sur le terrain, dans les entreprises.

1) L'ORGANISATION ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Il s'agit depuis un siècle bientôt d'un corps de fonctionnaires de deux grades :

- les inspecteurs du travail recrutés sur concours font partie du Cadre A de la Fonction Publique. Ils ont en général une formation universitaire de droits ou sciences sociales et ont, avant d'être inspecteur, quelques années d'activité salariée. Ils reçoivent une formation alternée théorique-pratique à l'Institut National du Travail à Lyon de 18 mois et sont affectés après, dans une « section » d'inspection limitée géographiquement, à raison de 2 à 3 sections par départements, leur compétence comprend tout le secteur industriel et commercial privé ainsi que les entreprises publiques et nationalisées.

Les entreprises du secteur agricole sont contrôlées par les inspecteurs des lois sociales en agriculture (1 par département).

Les entreprises de transport public (y compris la S.N.C.F.) sont contrôlées par les inspecteurs du travail des transports (1 ou 2 par région).

Les sections d'inspections comprennent en moyenne 2.000 à 3.000 entreprises occupant 20.000 à 30.000 salariés au total.

- les contrôleurs du travail recrutés par concours au niveau du bac reçoivent une formation alternée de quelques mois et sont affectés dans la section d'inspection à raison de deux par section ou dans les divers services de la direction départementale du travail. Les contrôleurs en section travaillent sous les ordres de l'inspecteur du travail et contrôlent en général les entreprises de moins de 50 salariés.

Les sections d'inspection disposent d'un secrétariat composé d'une secrétaire et d'une dactylo et sont situées en général dans les locaux de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Un service plus ou moins étoffé de renseignement du public et de dépôt de conventions collectives existe dans chaque direction départementale.

L'inspecteur du travail bénéficie du statut de la fonction publique d'Etat. Son indépendance repose à la fois sur les textes définissant sa compétence et les voies de recours mais aussi sur les conventions internationales de l'O.I.T. ratifiées par la France.

La plupart de leurs décisions ne peuvent être contestées qu'auprès du Ministre ou des tribunaux administratifs.

Dans leur activité de contrôle, ils ne dépendent ni du directeur départemental du travail ni du préfet. Néanmoins, les directeurs départementaux et régionaux, les inspecteurs généraux dont les orientations n'ont pas changé de façon générale ont une influence non négligeable.

Le ministère, la direction des relations du travail ont plus tendance à prôner une activité de conseil, d'information, de concertation, qu'à impulser une activité de contrôle de l'application du droit du travail.

2) ATTRIBUTIONS ET COMPÉTENCE DES INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU TRAVAIL

a) Ils ont pour mission essentielle de contrôler l'application par les entreprises assujetties de toute la réglementation du travail et on ne peut qu'énumérer ici les grandes têtes de chapitre que sont notamment :

- l'hygiène et la sécurité

- la durée du travail et les salaires, les congés payés

- la mise en place et les droits des institutions représentatives - section syndicale - C.E. - D.P. - C.H.S.C.T.

- l'obligation annuelle de négocier et l'application des conventions collectives étendues ou non (depuis la loi du 13 nov. 1982)

- le contrôle de l'emploi

- le contrôle des règlements intérieurs.

Ils n'ont pas pour mission d'être juges du contrat de travail et ne sont pas compétents en matière de sanction ou de licenciement individuel pour motif autre qu'économique sauf lorsqu'il s'agit de salariés élus ou désignés comme représentants des travailleurs. Ils sont amenés à régler à l'amiable des litiges individuels portant sur tel ou tel aspect des droits.

De même, ils n'assurent pas le contrôle de la validité des formes des contrats, de leur modification ou de leur rupture, sauf maintenant, si ces formes sont prévues par des dispositions de conventions collectives ou accords d'entreprises ce qui peut paraître paradoxal.

b) Pour assurer ce contrôle, ils ont droit d'entrée de jour et de nuit dans tous les établissements occupant des salariés, peuvent examiner toutes les installations et machines. Ils ont accès à un certain nombre de documents et notamment en matière d'hygiène et de sécurité :

- les procès-verbaux de réunion du C.H.S.C.T.

- les déclarations et rapports d'enquête d'Accident du Travail

- différents registres de vérification d'installation

- les fiches d'aptitudes établies par le médecin du travail

- les recommandations des services de prévention des C.R.A.M.

En matière de gestion du personnel :

- les livres de paie

- les registres du personnel, des étrangers, des travailleurs temporaires

- les registres des délégués du personnel et les compte-rendus de réunion du comité d'entreprise

- le règlement intérieur.

En matière de contrôle de l'emploi, leur moyen d'investigation sont étendus à tous les documents nécessaires.

Ils doivent se faire accompagner lors de leur visite par les délégués du personnel et peuvent s'adresser aux travailleurs et rencontrer les délégués syndicaux et les membres du comité d'entreprise ou du C.H.S.C.T. Ils peuvent assister à la réunion du C.H.S.C.T.

c) Lors de leur contrôle, ils constatent des infractions sous forme d'observations écrites demandant la mise en conformité avec la réglementation.

Ils peuvent aussi relever ces infractions directement par procès-verbal transmis au Procureur de la République qui engagera ou non les poursuites contre l'employeur contrevenant ou délinquant. C'est ces deux possibilités qui expliquent la différence considérable entre le nombre d'infractions constatées et le nombre de celles relevées par procès-verbal et qui font l'objet de condamnations.

Ils peuvent quand les textes le prévoient, ou même en l'absence de réglementation, mettre en demeure un employeur de faire cesser dans un délai ferme telle ou telle infraction ou tel ou tel risque notoire.

d) Ils organisent cette activité de contrôle de façon systématique en fonction des priorités qu'ils choisissent mais peuvent aussi contrôler telle ou telle entreprise sur demande d'un salarié qui peut exiger que ce contrôle ne mentionne pas l'origine de la plainte, sur demande d'un syndicat, d'un conseiller prud'homme etc...

Par ailleurs, les inspecteurs et contrôleurs reçoivent sur demande de rendez-vous, les travailleurs,

ou représentants syndicaux qui ont des difficultés à obtenir le respect de la réglementation, ils peuvent intervenir ponctuellement et conseiller les travailleurs dans les démarches à entreprendre. Par contre, ils n'ont pas à constituer des dossiers et des conclusions de demandes prud'homales.

Mais il est fort souhaitable qu'ils transmettent au travailleur qui a fait une réclamation ou au syndicat et cela systématiquement, un double de leur intervention écrite auprès de l'entreprise, voire un exemplaire du procès-verbal établi. Ils ne pourront pas, en effet, venir témoigner à l'audience prud'homale, faute de temps, mais il sera possible pour le syndicat ou le travailleur concerné d'avoir accès aux documents relatifs au litige. Pour l'accès aux documents administratifs, il convient de se reporter au n° 464 page 357 de la « R.P.D.S. ».

L'inspecteur du travail a une compétence très large mais il n'est pas conseiller ni défenseur juridique pour ce qui concerne les litiges individuels.

Sa compétence de contrôle « à la source » de la réglementation sera le meilleur moyen de prévenir les litiges individuels.

Son rôle dans le contrôle de la mise en place des délégués du personnel, des C.E., des C.H.S., leur fonctionnement, la protection des élus aidera pour l'organisation collective des travailleurs, moyens le plus efficace d'assurer le respect, la défense, la promotion des droits nouveaux et anciens.

CONCLUSION : Comment utiliser efficacement le service public de l'inspection du travail

On a souvent la double tendance à surestimer et à sous-estimer le rôle de l'inspection du travail, les limites tracées ci-dessus permettent de mieux évaluer les possibilités concrètes de rendre efficace cette administration.

C'est pourquoi les plaintes ou les démarches devraient être assorties à chaque fois de confirmation écrites à l'inspection du travail exigeant les résultats de l'intervention (le double du courrier par exemple). Cela aidera l'inspection du travail à jouer

son rôle et évitera en même temps, nombre de retards ou de malentendus.

A propos des procès-verbaux et notamment ceux portant sur les droits collectifs (droits syndicaux, C.E., D.P., C.H.S.C.T. etc...) il faut obtenir une coopération efficace et examiner les diverses possibilités de constitution de partie civile en s'appuyant sur les ouvertures faites par la loi du 8 juillet 1983 (protection des victimes), en évitant que le procès-verbal se retrouve « tout seul » à l'audience ou que des militants soient cités comme témoins sans préparation, sans plaidoirie à l'appui.

Dans l'activité de contrôle des entreprises, il est nécessaire d'une façon générale que les délégués du personnel exigent d'accompagner l'inspecteur du travail, c'est un droit qu'ils ont et qui n'est pas assez utilisé.

En matière de licenciement de travailleurs élus ou candidats, ou désignés il ne faut pas penser que l'inspecteur va à tous les coups refuser le licenciement, et par là négliger la constitution de dossiers sérieusement étayés pour argumenter le refus d'autoriser le licenciement.

L'inspecteur du travail ne remplace pas l'action syndicale pour l'application des droits mais c'est un moyen à utiliser pleinement et en permanence de façon offensive et non pas simplement quand on a le « dos au mur ».

Des rencontres d'échange à froid et préparées à l'avance sur un ensemble de problèmes permettront l'efficacité de ce service public.

Le patronat œuvre pour anéantir l'inspection du travail, le gouvernement a tendance à céder aux pressions, les orientations données à ce corps de contrôle sont teintées de la recherche du consensus, de la paix sociales, la haute hiérarchie n'a pas beaucoup changé. Cette conquête des travailleurs doit être défendue, le meilleur chemin pour cela, c'est de l'aider à jouer pleinement son rôle.

P. RENNE

L'ACTIVITÉ DES PRUD'HOMMES DANS LE PLAN DE TRAVAIL DE LA C.G.T.

La C.G.T. a décidé d'un plan de travail en 10 points, plan qui doit imprégner notre mode de vie C.G.T. jusqu'au 42^e Congrès en novembre 1985.

Pour passer réellement dans la vie, ce plan de travail doit être adapté par chacune de nos organisations.

Comment adapter et adopter ce plan de travail dans notre activité prud'homale ? C'est ce que nous vous proposons d'examiner pour orienter notre activité pour les semaines à venir et dans le cadre de la préparation des comptes rendus de mandat et des assemblées générales, en reprenant ici quelques points du plan de travail :

- connaître le terrain
- l'action revendicative et le renforcement de la C.G.T.

A - CONNAISSANCE DU TERRAIN :

Elle passe :

- par la nécessité de resituer la Prud'homie dans le contexte économique et social,
- par l'établissement et l'analyse du bilan d'activité du Conseil.

I - LA SITUATION POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Le pouvoir d'achat de tous les salariés, mais aussi des retraités et préretraités, des chômeurs diminue déjà depuis plusieurs années.

C'est particulièrement vrai cette année : les salaires, que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé, n'ont pas ou peu évolué depuis janvier 1984. De janvier à juillet 1984, on enregistrait une perte de 1,3 % du salaire moyen net ouvrier, soit 420 F de perte cumulée.

Sur la même période, le S.M.I.C. perd 1,1 % toujours par rapport à l'indice C.G.T., soit 361 F de perte cumulée.

Comment s'étonner alors de la baisse de la consommation, - 2,5 % de juillet 84 à juillet 83, baisse qui, dans sa structure montre d'ailleurs que ce sont les plus démunis qui sont les plus touchés.

Il faut d'ailleurs ajouter aux baisses du pouvoir d'achat, celles résultant de l'extension du chômage partiel, du travail à temps partiel, de la diminution

d'horaires sans compensation résultant d'accord entre le patronat et d'autres organisations syndicales.

Le budget 1985

Il va tailler brutalement dans une série de dépenses utiles, diminution des dépenses sociales et d'équipement, diminution des crédits d'autorisation de programme de 10 %, diminution des crédits de fonctionnement de 2 %, suppression d'emplois.

Ses conséquences, s'il était voté en l'état, seraient d'une extrême gravité, il porte en lui-même la remise en cause du service public, la remise en cause aussi de la protection sociale puisqu'il aboutit à des coupes sombres dans les missions sociales des organismes de Sécurité Sociale.

Le budget de la Nation détermine la politique qui sera appliquée, il est le reflet d'un choix.

Celui de 1985 semble bien être celui du Déclin de notre pays, il nous interpelle tous et nous verrons qu'il touche bien sûr au devenir des Conseils de Prud'hommes.

L'emploi

Partout on annonce des fermetures d'entreprises, des suppressions d'emploi, des licenciements, des abandons de production.

Il n'y a pas une branche d'industrie, lourde ou légère, classique ou de pointe qui ne soit touchée, pas une région, pas un département où le problème de l'emploi n'ait pris une dimension dramatique, les liquidations d'industries passant par la casse de grandes entreprises ou par celle de P.M.E.

Aucune catégorie n'est épargnée ; de l'O.S. à l'ingénieur, tout le monde est menacé.

Bien sûr, cela débouche sur une augmentation du chômage, environ 2,5 millions aujourd'hui et le risque d'atteindre les 3 millions d'ici quelques mois.

Cela débouche aussi sur l'extension de la pauvreté, un grand nombre de personnes se trouve sans ressources (1.100.000 chômeurs non indemnisés aujourd'hui et c'est un chiffre qui va progresser) entraînant dans la misère des familles entières.

Outre qu'on ne peut accepter de laisser marginaliser ainsi une partie de la population (en grande

partie jeune), cela entraîne les gens à accepter des fausses solutions.

C'est dans cet environnement que le Patronat mène campagne sur la flexibilité de l'emploi qui cache une vaste opération de remise en cause des garanties sociales, reprenant d'ailleurs en cela une orientation du Parlement Européen.

Cette flexibilité du travail recouvre quatre formes :

- variabilité (et donc précarité) dans la durée de l'emploi,
- variabilité dans l'emploi avec l'utilisation des travailleurs sur différents postes de travail,
- variabilité de et dans la durée du travail (aménagement du temps de travail, temps partiel),
- et par voie de conséquence, la variabilité des salaires.

Cette flexibilité remet gravement en cause les droits attachés au contrat de travail et détériore la couverture sociale du salarié.

Au sein de l'entreprise, elle éclate la collectivité des travailleurs en même temps qu'elle déstabilise la vie et l'activité syndicale.

Parmi les innovations prônées par le Patronat, il y a notamment les « emplois nouveaux à contrainte allégée » (E.N.C.A.) qui sont un instrument de réalisation de cette flexibilité.

Ces E.N.C.A. échapperaient bien entendu à la législation et à la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée, mais aussi à celle des contrats à durée déterminée, intérimaire ou à temps partiel.

Le C.N.P.F. conçoit la nature de ces Emplois Nouveaux à Caractère Précaire accentué de la façon suivante :

- **licenciement des travailleurs nouvellement embauchés** (au titre des E.N.C.A.) sans demande d'autorisation à l'Inspection du Travail (et avec des procédures de consultation du Comité d'Entreprise simplifiées).

- **les salariés supplémentaires embauchés pour occuper un E.N.C.A. ne seraient pas comptabilisés dans l'effectif**, pour ne pas entraîner « d'effet de seuil » (- 10, - 50, - 200...) et éviter les obligations sociales qui en découlent.

- **les embauches dans les E.N.C.A. donneraient lieu à exonération de taxes parafiscales** assises sur les salaires.

De la flexibilité de l'emploi à la souplesse des horaires, c'est-à-dire la remise en cause des durées légales journalières et hebdomadaires, il s'agit là, si nous laissons faire, du passage dans les faits de la revendication du C.N.P.F. de modification de contrat de travail, de remise en cause de toutes les garanties.

II - LE BILAN

Etabli de façon détaillée pour chaque section, il doit nous permettre de faire le point sur le fonction-

nement du conseil et les évolutions qui apparaissent :

Bilan financier

Bien sûr, c'est un bon instrument de mesure à la fois de la délinquance patronale, de l'utilité du Conseil de Prud'hommes pour les travailleurs.

Il est intéressant aussi, ce bilan financier, dans la comparaison qu'on peut en faire avec les années précédentes.

Que recouvrent les évolutions ?

A y regarder de près, les évidences tombent ou font place à d'autres. Des camarades de divers conseils ayant comparé les bilans financiers des années 82-83 ont eu des surprises : alors que le nombre d'affaires augmente, le « chiffre d'affaires » du conseil est en diminution.

Après avoir éliminé diverses hypothèses, il a bien fallu se rendre à l'évidence. La C.G.T. ayant perdu des voix et donc des sièges aux élections de décembre 1982, la composition des bureaux de jugement est donc moins cégétiste du côté salariés et les résultats pour les travailleurs s'en ressentent.

Ainsi à Toulouse, nos camarades peuvent affirmer que 6 % de moins pour la C.G.T. ça se traduit par 40 % de moins sur les sommes récupérées, (600.000.000 de centimes en 1983 au lieu de 1 milliard en 1982).

Le bilan c'est aussi :

• **Le nombre d'affaires entrées** au conseil et ce que recouvre son évolution, en général en augmentation (intérêt plus grand des travailleurs, remise en cause accélérée des droits des salariés par le patronat).

• **Le nombre d'affaires jugées**, le taux de départition, le taux d'appel, le taux de confirmation en appel, le point sur les renvois, la présence des conseillers aux audiences...

Tous ces éléments sont révélateurs du fonctionnement du Conseil, du niveau de la bataille de classe qui s'y déroule, des angles d'attaques du patronat - Ils nous donnent aussi de précieuses indications sur la qualité de notre activité au sein du Conseil.

Le bilan d'activité du Conseil

Il est aussi le reflet de la bataille de classe au niveau de l'entreprise.

L'analyse du type d'affaires venant devant les conseils, on pourrait dire l'analyse du type de délinquance patronale directe ou par syndicats interposés, doit nous permettre de mettre à nu la stratégie patronale.

Quelle part de travailleurs venant d'entreprises en difficulté ?

Quel type d'entreprises délinquantes ? N'y a-t-il

pas évolution ? N'y a-t-il pas évolution dans la manière dont les licenciements s'effectuent dans les entreprises ?

- licenciements économiques camouflés en licenciements disciplinaires, ou inversement,
- détournement de la législation sur les contrats à durée déterminée.
- fausses démissions.

Bien évidemment le bilan du conseil, c'est aussi le point sur les moyens matériels de son fonctionnement : locaux, effectifs en personnel, budget de fonctionnement, situation des conseillers prud'hommes.

L'établissement du bilan d'activité du Conseil de Prud'hommes et son analyse demandent un travail collectif important au sein du groupe C.G.T. afin de fournir à l'U.D. ou l'U.L. un outil de travail efficace.

B - L'ACTION REVENDICATIVE

Nous ne saurions bien sûr en rester au stade du constat des difficultés, « **la connaissance du terrain, le travail effectué par l'établissement du bilan doivent nous servir pour l'action revendicative et le renforcement de la C.G.T.** », il nous faut alerter les travailleurs, dénoncer les responsabilités, faire des propositions et les défendre dans les instances des Conseils de Prud'hommes et auprès des travailleurs.

DANS LES INSTANCES DU CONSEIL :

Outre les actions nécessaires pour répondre aux difficultés et à la stratégie patronale locale, nous devons porter un effort particulier sur la préparation du budget 85 du Conseil et le contrôle de l'utilisation du budget 84.

Pas plus que le bilan du Conseil quant à ses moyens et ses besoins, il ne s'agit là de questions administratives que nous pourrions laisser à la responsabilité du Greffier en Chef, ni même à celle du Président ou du Vice-Président.

Bien sûr, il ne s'agit pas d'ignorer les règles qui fixent le rôle de chacun, ni celles de la comptabilité publique. Il s'agit que l'examen du budget écoulé et l'examen du projet de budget fassent l'objet d'un vrai débat au sein des Assemblées Générales de sections et de conseils et que celles-ci puissent faire des propositions dans le cadre de leur droit de votes des avis sur tout ce qui concerne le fonctionnement du Conseil.

Cela suppose bien évidemment :

- **un travail collectif à l'intérieur du groupe C.G.T.** pour analyser, examiner, élaborer les propositions des conseillers prud'hommes C.G.T. et ceci en liaison étroite avec l'U.D. et l'U.L.
- **la popularisation au moment opportun de nos propositions,**
- **de faire jouer tout leur rôle aux structures inter-**

nes du Conseil (Bureaux administratifs, Assemblées Générales) notamment par l'intervention du responsable de groupe C.G.T., que nous soyons majoritaires ou non, cela ne peut que renforcer l'autorité de nos camarades à l'intérieur du Conseil, tant vis-à-vis des autres conseillers salariés que par rapport au patronat, au personnel du greffe et à la Magistrature.

VERS LES TRAVAILLEURS, AVEC LES U.D. ET LES U.L., EN LIAISON AVEC LE RENFORCEMENT DE LA C.G.T.

Il s'agit à la fois d'associer les travailleurs et toute la C.G.T. à la défense de la Prud'homie et d'adopter dans notre activité prud'homale ce qui devrait être le style de vie de la C.G.T. Elus par les travailleurs, les conseillers prud'hommes ont des comptes à leur rendre, sur leur activité, les causes et les responsabilités des difficultés, les actions nécessaires.

Bien sûr, des initiatives du genre Assises départementales de la Prud'homie, conférences de presse sont nécessaires notamment pour que les médias répercutent nos propositions dans ce domaine. Cependant, nous devons rechercher les initiatives en direction des entreprises. Par exemple, nous pouvons utilement associer les conseillers prud'hommes à la visite de syndicats d'entreprises figurant dans le plan de travail de l'U.D. ou de l'U.L. et ayant fait parler d'elles au Conseil.

Dans le cadre du parrainage d'entreprises inorganisées, pour un certain nombre d'entre elles, les conseillers prud'hommes ne sont-ils pas les mieux placés pour rédiger un premier tract sur la situation des salariés de l'entreprise et l'attitude patronale ?

Pourquoi, par exemple, ne pas utiliser les connaissances accumulées par les conseillers prud'hommes de la section Commerce dans la réflexion de l'U.L. sur la réalité du travail féminin dans ce secteur ?

Faire circuler l'information, agir et renforcer la C.G.T. ne peut relever de la spontanéité de la part de conseillers prud'hommes assumant une tâche prenante et parfois difficile.

L'existence d'un responsable du groupe C.G.T. dans chaque conseil, les réunions régulières, la réflexion commune avec l'U.L. et l'U.D. sont indispensables pour donner cette dimension à l'activité prud'homale d'aujourd'hui.

CONCLUSION

Préparer dans cet esprit et dès maintenant les Assemblées Générales 1985 des conseils de Prud'hommes serait un moment fort dans l'activité Prud'homale de la C.G.T., à partir de « l'opération vérité Prud'hommes » qui, prolongée, devrait constituer un point d'appui à la poursuite de notre réflexion sur la justice du travail.

M.-Th. GONGRD

LA FORMATION

Les droits des travailleurs, exercés directement ou par l'intermédiaire de l'organisation syndicale et de ses militants élus et mandatés, sont à l'ordre du jour dans la C.G.T.

Ceci est d'autant plus vrai que ces activités se mènent parallèlement à la grande bataille pour le renforcement de la C.G.T., l'amélioration de la qualité de la vie syndicale, la défense des revendications quotidiennes des travailleurs.

La mise en avant des droits serait tout à fait satisfaisante s'il ne fallait faire un constat : "Notre mouvement syndical dans son ensemble connaît peu ou mal les droits".

Faire face à cette situation, cela nécessite de développer une politique de formation adaptée aux objectifs à atteindre et aux besoins de notre mouvement syndical.

Sans laisser pour compte la formation syndicale générale qu'il convient de valoriser, il nous faut développer et prendre en compte la formation spécialisée d'un bon niveau.

C'est ce à quoi nous nous sommes attachés pour déterminer le programme des stages nationaux PRUDIS et ceux du secteur DROITS et LIBERTÉS, pour l'année 1985.

Stages secteur pour 1985

Juridique	du 6 au 19 janvier	Courcelle
Responsables secteur	du 10 au 16 février	Courcelle
Droit syndical	du 11 au 16 mars	Sceaux
Défenseurs prud'homaux	du 17 au 29 juin	Strasbourg
Responsables secteur	du 23 au 29 juin	Courcelle

Stages Prudis

Droit du travail	du 6 au 12 janvier	Sceaux
Educateur prudis (1 ^{re} partie)	du 21 janvier au 2 février	Strasbourg
Procédure	du 3 au 9 mars	Courcelle
Educateur prudis (2 ^e partie)	du 24 au 30 mars	Courcelle
Référé	du 14 au 20 avril	Lieu à déterminer
Droit du travail	du 20 au 25 mai	Sceaux
Droit du travail	du 9 au 14 septembre	Sceaux
Droit du travail	du 6 au 12 octobre	Strasbourg
Droit du travail	du 6 au 12 octobre	Courcelle
Procédure	du 20 au 26 octobre	Lieu à déterminer
Présidents de Conseil	du 17 au 23 novembre	Courcelle

Ce programme pourra éventuellement subir quelques modifications dont nous vous informerons en temps utile, si cela devait être le cas.

G. DAVIOT

CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE

CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE ord. du 05.02.82 - L 122-1 à L 122-3-15	Terme indiqué sur le contrat	Durée du contrat		Renouvellement			Arrivée du terme ou échéance	
		Minimum	Maximum	Autorisé si clause report	durée maximum	préavis de non renouvellement (1)	Délai de prévenance (2)	indemnité fin contrat 5 % tot. sal.
Contrat Remplacement salariés absents (absence temporaire ou suspension du C.T.)	Précis	non	non	1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	oui
	Imprécis	Obligatoire	Retour du salarié absent	non			non sauf exception (3)	oui
Surcroit exceptionnel et temporaire d'activité	Précis	non	6 mois renouvellement compris	1 fois	Durée du contrat initial 3 mois maxi	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	oui
	Précis	non	1 an renouvellement compris	1 fois	Durée du contrat initial 6 mois maxi	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	oui
Tache occasionnelle définie avec précision	Précis	Fixé par les textes (4)	Non sauf (4 bis)	1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	non
	Précis	non	non (5) J.O. 1/7/78	1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	non
Les contrats insertion professionnelle	Imprécis	Obligatoire	Fin de saison	non			non	non
	Précis	non	non	1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	non
Contrats saisonniers	Imprécis	Obligatoire	Réalisation de l'objet	non			non	non
	Précis	non	non	1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	non
Contrats d'usages ou Contrats sectoriels (6)	Imprécis	Obligatoire		non			non	non
	Précis	non		1 fois	durée du contrat initial	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	- 6 mois = 1 j par sem + 6 mois = 1 mois	non

(6) Activités spécifiques : ex : Bûcherons, Dockers, Hôtellerie, Restauration spectacle etc. (Personnel fixe caissier ouvreuse C.D.I. enseignant année scolaire etc.)(Voir décret).

(1) Pour l'employeur seulement
 (2) A la demande écrite du salarié
 (3) Si l'employeur veut se séparer du salarié à l'issue de la période minimale d'emploi
 (4) Loi n° 79-575 du 10.7.1979 circulaire D.R.T. n° 3 du 23.2.82 (J.O. du 13.3.82)
 (4 bis) Décret n° 82-195 du 26.2.82 J.O. du 27.2.82

(5) Durée maximum 8 mois par an. Date à peu près fixe chaque année. Entreprise subissant les mêmes variations.

Le contrat à durée déterminée est un contrat d'exception. Il doit être écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Tout contrat conclu pour des motifs autres que ceux énumérés ci-dessus est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Claude BOUSSAC

DROITS ET PROTECTION RELATIFS A LA MATERNITÉ

Ce tableau ne vise pas à faire le point exhaustif du sujet mais seulement à fixer les moments clés et inciter le renvoi aux textes, à la jurisprudence et aux publications C.G.T.

Code du Travail L 122-25 à 32 - L 224-1 à 5 - R 129-9 à 11.

Pénalité : Code du Travail R 152-3 R 262-7 — Code Pénal : art. 416.

R.P.D.S. spécial août-septembre 81 n° 436 page 37 — décembre 80 n° 428.

Femmes syndicat Luttés de classe - M. COLIN 1975 — Editions Sociales.

Guide des Droits de la Femme 1983 — La Documentation Française.

Yves MARIETTI

INTERDICTION POUR L'EMPLOYEUR	PÉRIODES	DROITS POUR LA SALARIÉE
<ul style="list-style-type: none"> — de refuser une embauche donc d'effectuer des recherches L 122-25 — de licencier même en période essai sauf pour faute grave ou impossibilité de poursuivre le contrat L 122-25-2 — de muter hors nécessité médicale L 122-25 — de signifier ou faire prendre licenciement quelque soit motif L 122-27 — de signifier ou faire prendre licenciement quelque soit motif L 122-27 — d'employer la salariée L 224-1 — de signifier ou faire prendre effet licenciement quelque soit motif L 122-27 — fin d'interdiction d'employer la salariée L 224-1 — fin période protection L 122-26-27 — fin période protection suivant situation familiale L 122-26-27 	<ul style="list-style-type: none"> Dès premier jour Dès connaissance par l'employeur 8 semaines avant accouchement (10 semaines si état pathologique) 6 semaines avant accouchement (8 semaines si état pathologique) 2 semaines avant accouchement ACCOUCHEMENT ADOPTION 6 semaines après accouchement 10 - 12 - 18 - 20 semaines après adoption 10 - 12 - 20 - 22 semaines après accouchement plus 4 semaines si état pathologique 14 - 16 - 24 - 26 semaines après accouchement plus 4 semaines si état pathologique AU DELA DE CES PÉRIODES 	<ul style="list-style-type: none"> — de ne pas répondre à la question L 122-25 — de faire annuler licenciement sous 15 jours en L.R. - A.R. du certificat médical L 122-25-2 — d'obtenir affectation temporaire avec maintien salaire si plus 1 an ancienneté au début grossesse L 122-25-1 — début congé maternité si déjà au moins deux enfants L 126-26 — si accouchement plus tôt que prévu, report des congés prénataux L 122-26 — fin congé adoption suivant situation familiale L 122-26 — fin congé maternité suivant situation familiale L 122-26 — congé parental maximum 2 ans si 100 salariés et 1 an ancienneté L 122-28-1 — droit rompre contrat sans indemnités à verser - priorité réembauchage pendant 1 an L 122-28

La grossesse ne modifie pas le terme d'un contrat à durée déterminée L 122-25-2 dernier alinéa.