



Le C.G.T. Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

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

Rédaction : 263, rue de Paris — 93516 MONTREUIL CEDEX

2^e trimestre 1985

Prix : 6 F

N° 22 (Nouvelle série)

LIBERTÉS : RÉAGIR ET CONQUÉRIR

Parce que leurs coupes sombres, leurs restructurations drastiques se heurtent de plus en plus aux ripostes des salariés, le patronat s'engage dans une répression antisyndicale forcenée pour tenter de briser la volonté, les forces et les moyens de résistance à cette action de destruction.

Parce que ses organisations et ses militants sont au premier rang pour défendre les travailleurs et s'opposer à tous les mauvais coups, la C.G.T. est l'objet principal de l'attaque.

C'est une offensive globale, brutale.

Charrettes de militants sous couvert de licenciements économiques, sanctions et licenciements disciplinaires, mutations arbitraires, carrières freinées ou brisées, procès et condamnations ahurissantes pour dissuader de faire grève et de lutter... s'inscrivent dans la grande manœuvre pour « flexibiliser », en réalité pour faire éclater le Code du Travail, la législation sociale, l'ensemble des droits des salariés.

Le capitalisme cherche l'issue à sa crise, dans une précarisation généralisée des travailleurs et l'élimination de son principal moyen de défense : l'organisation syndicale.

Les dossiers prud'homaux répercutent cette accélération et révèlent à quel point les patrons violent à grande échelle les droits les plus élémentaires. Nos conseillers et nos défenseurs prud'homaux sont aussi soumis à des pressions et victimes de la répression. Parce que nous avons, par notre travail collectif, permis d'accroître l'efficacité des conseils au bénéfice des salariés, le patronat va jusqu'à intimer l'ordre par directive de sa commission sociale à ses représentants dans les conseils de refuser toute conciliation et de freiner au maximum l'avancée des dossiers.

Une grande riposte s'impose. Elle dépend de notre volonté et de notre capacité à motiver et à engager la masse des salariés, pour faire respecter dans un même combat leurs propres droits et leurs délégués.

Le Gouvernement montre trop souvent une faiblesse et un comportement coupables face à ce

déferlement patronal. En lâchant la bride sur les contrats à durée déterminée, et le temps partiel, en faisant adopter de dangereuses mesures laissant balloter les travailleurs entre plusieurs employeurs, en recourant à plusieurs occasions aux forces de police contre des salariés en lutte, en ne donnant pas les directives et les moyens nécessaires à l'Inspection du Travail et en annulant certaines de ses décisions, il favorise objectivement les menées patronales.

Nous attendions, mais surtout nous devons agir pour exiger un autre comportement. Des mises au pas s'imposent aujourd'hui, auprès de quelques entreprises nationalisées qui font du tort à tous.

Donc la lutte s'impose. Déjà de fortes réactions se produisent, des rassemblements de masse ont lieu, des centaines de succès significatifs comme chez FORD en Gironde sont arrachés. Les délais, les résultats et le fonctionnement des prud'hommes sont sur une nette voie d'amélioration.

Il est temps et nécessaire de se déployer plus largement pour repousser l'attaque, pour exercer et du même coup imposer tous les droits.

Il est temps et indispensable comme nous y invite le document d'orientation du 42^{ème} Congrès, de se porter résolument dans ces secteurs, ces catégories, ces petites entreprises qui sont aujourd'hui la majorité du monde du travail. Les dossiers prud'homaux sont déjà remplis de cette réalité forte de la période.

Nous avons là, un point d'accroche pour proposer et trouver la réponse syndicale durable : l'implantation de l'organisation syndicale accroissant ainsi nos forces organisées. Cette démarche doit être un axe de l'action de nos secteurs en même temps qu'une façon de s'inscrire pleinement dans l'activité d'ensemble de la C.G.T.

Faisons ainsi avancer, avec les droits, la C.G.T. d'aujourd'hui et de demain dans un monde du travail déjà et encore plus demain en pleine mutation.

Gérard GAUME

La Protection des Conseillers Prud'hommes

Une première protection des conseillers prud'hommes contre les licenciements arbitraires avait été instituée par la loi du 18 janvier 1979, relative à la réforme des prud'hommes. Insuffisamment protectrice, la C.G.T. l'avait critiquée notamment en regrettant l'absence de sanctions pénales à l'encontre des employeurs délictueux (voir le Droit Ouvrier 1981 pages 290 et suivantes).

Désormais, la loi du 6 mars 1982 prévoit une protection identique à celle des délégués syndicaux et a institué des sanctions pénales.

I - TEXTES APPLICABLES

L'article L. 514-2 du code du travail dispose notamment que les absences et l'exercice des fonctions prud'homales ne peuvent être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur.

L'article L. 514-2 prévoit également que le licenciement des conseillers prud'hommes est soumis à la procédure particulière applicable aux délégués syndicaux. En effet, en vertu de la loi du 6 mai 1982 (J.O du 7), cet article L. 514-2 précise que la protection prévue à l'article L. 412-15 du code du travail concernant les délégués syndicaux est applicable aux conseillers prud'hommes.

Cependant, la loi du 28 octobre 1982 relative aux institutions représentatives du personnel a complété le code du travail et modifié le contenu de l'article L. 412-15. Cette loi a transformé, par voie de conséquence, la numérotation des articles. Elle précise que l'article L. 412-15 devient l'article L. 412-18 du code du travail (1). La protection des délégués syndicaux figure donc désormais à l'article L. 412-18 du code du travail. Mais parallèlement, la loi du 28 octobre n'a pas modifié l'article L. 514-2 du code du travail qui renvoie toujours à l'article L. 412-15. Ce qui constitue une simple erreur matérielle (2) et n'empêche pas l'application des dispositions de l'actuel article L. 412-18 du code du travail aux conseillers prud'hommes.

En outre, la loi du 6 mai 1982 en renvoyant à l'article L. 412-15 du code du travail purement et simplement, on peut considérer que le législateur a voulu rendre applicables les réformes ultérieures apportées à cet article. Par conséquent, toutes les dispositions actuelles et à venir relatives à la protection des délégués syndicaux sont et seront applicables aux conseillers prud'hommes.

Ainsi, par exemple, les recours et ses conséquences accordés aux délégués syndicaux sont applicables, à notre avis, aux conseillers prud'hommes, même si le code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L. 412-19. En effet, la loi du 6 mai 1982, antérieure à celle du 28 octobre 1982, ne pouvait comporter que le renvoi à l'article L. 412-15 alors seul existant en matière de protection des délégués syndicaux.

II - LES FONCTIONS PRUD'HOMALES NE DOIVENT PAS ENTRAINER DE LICENCIEMENT

L'article L. 514-2 du code du travail l'exprime clairement : les employeurs ne peuvent pas licencier directement ou indirectement leurs salariés conseillers prud'hommes à cause de leur mission. Cela, quelle que soit l'ancienneté du conseiller prud'homme ou la nature de son contrat de travail.

Ainsi, ne peuvent pas être notamment des motifs de licenciement :

- les absences nécessaires aux fonctions prud'homales, même si elles sont nombreuses ;
- les absences nécessaires à la formation spécialisée des conseillers ;
- la manière dont l'intéressé conçoit sa fonction prud'homale ;
- les prises de position aux audiences de conciliation, ou de jugement, ou lors de ses enquêtes en tant que conseiller-rapporteur, ou encore lors des assemblées générales du conseil de prud'hommes, des sections, des chambres, etc.

Tout employeur qui licencie un conseiller prud'homme pour des motifs liés au mandat de l'intéressé commet le délit d'entrave à l'exercice des fonctions prud'homales. Dans ce cas, le chef d'entreprise est passible de la correctionnelle (3).

A notre avis, comme pour les représentants du personnel (4), les conseillers prud'hommes salariés n'ont pas à justifier préalablement de leur absence. Ils ne la justifieront qu'après leur absence afin que leur rémunération ne soit pas amputée (5). Toutefois, il est nécessaire d'avertir le chef d'entreprise ou le contremaître du départ de l'entreprise, par exemple, en laissant un mot écrit.

III - PROCEDURE PARTICULIERE DE LICENCIEMENT

La procédure particulière de licenciement des conseillers prud'hommes, identique à celle des délégués syndicaux, revêt à notre avis un caractère d'ordre public.

Les conseillers ont, en effet, un mandat public institué dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent.

Par conséquent, la procédure particulière de licenciement est une formalité substantielle et non pas une formalité de forme.

L'interdiction de licencier sans autorisation de l'inspecteur du travail est générale, absolue et sans restriction.

L'employeur qui méprise cette formalité est passible de la correctionnelle. En outre, le licenciement doit être considéré comme nul.

A - BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION

Bénéficiaire de la protection particulière en cas de licenciement :

1° - les candidats aux fonctions de conseiller prud'homme dès la publication des candidatures et pendant une durée de **trois mois** ;

2° - les salariés exerçant les fonctions de conseillers prud'hommes ;

3° - les anciens conseillers prud'hommes pendant **six mois** (6).

Les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire, bénéficient de la même protection que celles accordées aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats (7). Dans les branches d'activités à caractère saisonnier, les durées de protection sont prolongées d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Dans un premier arrêt, la Cour de cassation a estimé que la protection ne jouait pas pendant la période d'essai (8). Ce qui est contestable car les textes n'apportent aucune restriction. Il faudra espérer que la Cour d'appel d'Amiens, qui statuera sur renvoi, ne suivra pas le point de vue restrictif de la chambre sociale de la cour de cassation.

B - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Avant de licencier un conseiller prud'homme individuellement, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable.

Si l'employeur maintient son projet de licenciement, il doit ensuite (9) adresser une demande d'autorisation de licenciement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé le conseiller concerné. Cette demande est nécessairement motivée.

L'inspecteur du travail procède alors à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut se faire assister d'un représentant de son syndicat.

L'inspecteur du travail doit examiner notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.

En cas de demande d'autorisation motivée par le comportement fautif de l'intéressé, la jurisprudence du Conseil d'Etat, en matière de protection des représentants du personnel, a dégagé trois règles :

1° - le licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l' élu ;

2° - l'inspecteur doit rechercher si les faits reprochés sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement ;

3° - l'administration peut refuser l'autorisation pour les motifs d'intérêt général (10).

En ce qui concerne les contrats précaires, si le licenciement pour faute envisagé doit intervenir avant l'échéance du terme du contrat ou si l'employeur n'envisage pas de renouveler le contrat comportant une clause de report de terme, l'employeur doit également demander l'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail. L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que l'intéressé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur dans un délai de quinze jours. Mais ce délai peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient.

L'absence de réponse de l'inspecteur ne vaut pas acceptation tacite du licenciement (10).

Si un conseiller prud'homme détient également un mandat de représentant du personnel, toutes les procédures protectrices doivent être respectées. Ainsi, s'il est également délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise avant de saisir l'inspecteur du travail (11).

Si des raisons économiques sont invoquées, la jurisprudence du Conseil d'Etat souligne que :

- le licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ;

- l'administration doit rechercher si les réductions d'effectifs sont nécessaires et s'il a été tenu compte de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ;

- l'administration peut refuser l'autorisation pour des motifs d'intérêt général.

C - MISE A PIED SPÉCIALE

En cas de faute grave, l'employeur a la possibilité de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Mais le statut protecteur commande de ne prononcer la mise à pied spéciale qu'en présence d'une faute exceptionnellenent grave.

La mise à pied doit être nécessaire (12) et être accompagnée de la procédure d'autorisation de licenciement.

L'employeur qui met à pied un conseiller prud'homme doit demander, en effet, l'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail au plus tard dans les 48 heures qui suivent la prise d'effet de la mise à pied. L'inspecteur doit répondre dans un délai de huit jours.

Si l'inspecteur du travail refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Le conseiller doit être réintégré immédiatement et percevoir les salaires perdus sous peine de délit d'entrave, même si l'employeur exerce un recours. Le silence de l'inspecteur au bout de huit jours est assimilé à un refus d'autorisation. Si l'inspecteur accorde l'autorisation et si celle-ci est annulée par le ministre compétent, sur recours hiérarchique, le salarié doit être réintégré sur sa demande.

D - RECOURS ET CONSÉQUENCES

A défaut d'entretien préalable avant le licenciement individuel et avant la demande d'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail, le conseiller peut s'adresser au

référé prud'homal pour exiger sa convocation à un entretien préalable.

Si l'inspecteur a rendu sa décision, le conseiller dispose des recours suivants.

Recours contre une décision de l'inspecteur

En cas de litige à propos de la décision de l'inspecteur du travail celle-ci peut être contestée, dans les **deux mois** par un recours hiérarchique auprès du ministre. Celui-ci dispose de quatre mois pour donner sa réponse. Au terme de ce délai, son silence vaut rejet du recours. Si au cours de ces quatre mois, le conseiller prud'homme perd sa protection légale en raison de l'expiration du délai de protection légale, le ministre reste compétent pendant que l'intéressé était protégé.

La décision de l'inspecteur du travail reste applicable en attendant la réponse du ministre. Toutefois, la décision de l'inspecteur autorisant le licenciement peut en principe faire l'objet d'une demande de sursis à exécution devant le tribunal administratif, mais ce sursis est refusé si le licenciement, est déjà notifié au salarié. Si le ministre annule l'autorisation de licenciement, cette annulation est rétroactive et entraîne un droit à réintégration si l'employeur a licencié le salarié.

La décision de l'inspecteur du travail, quelle qu'elle soit, peut faire l'objet d'un recours, dans les **deux mois**, en annulation pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif. Ce recours n'est pas suspensif, sauf sursis à exécution. Ce recours contentieux pour excès de pouvoir est possible, même si parallèlement, un recours hiérarchique a été introduit auprès du ministre.

Le jugement du tribunal administratif est susceptible d'appel devant le Conseil d'Etat. Mais le jugement est applicable en attendant la décision du Conseil d'Etat, sauf sursis à exécution. (*)

L'annulation du licenciement entraîne un droit à réintégration et à indemnisation.

Recours pour excès de pouvoir contre une décision du ministre du travail

La décision prise par le ministre du travail sur recours hiérarchique peut faire l'objet d'un recours en annulation pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif. Ce recours doit être introduit dans les deux mois de la décision explicite du ministre, ou au plus tard, dans les deux mois suivant un silence de quatre mois du ministre. Mais la décision du ministre est applicable en attendant celle du tribunal administratif, sauf sursis à exécution.

E - DROIT A RÉINTÉGRATION ET A INDEMNISATION

Le conseiller prud'homme dont le licenciement régulièrement autorisé a été suivi d'une annulation, peut demander sa réintégration effective dans son emploi ou dans un emploi équivalent, dès le jour de cette annulation et, au plus tard, dans les deux mois qui suivent :

- soit la notification de la décision du ministre annulant l'autorisation de l'inspecteur ou du ministre (sauf en cas de sursis à exécution) ;

- soit la notification d'une décision du Conseil d'Etat annulant une autorisation de licenciement.

En cas de refus de réintégration, le conseiller peut s'adresser au référé prud'homal en demandant une astreinte, même si l'employeur a introduit un recours administratif toujours pendant.

En outre, la non réintégration constitue dans ce cas

un délit d'entrave, lequel se poursuit jusqu'à la réintégration (délict continu).

Le conseiller, réintégré ou non, a droit, mais seulement à l'issue de toute la procédure, à être indemnisé pour le préjudice passé si le licenciement était irrégulier.

Si la décision administrative définitive maintient l'annulation de l'autorisation de licenciement, le conseiller prud'homme concerné a droit au paiement immédiat par l'employeur d'une indemnité réparant la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée :

- soit entre son licenciement et sa réintégration effective après une demande faite dans le délai légal de deux mois ;

- soit entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois lorsque la réintégration n'a pas été demandée.

IV - TRANSFERT PARTIEL D'ENTREPRISE

La mutation d'un conseiller prud'homme compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de l'employeur à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

L'inspecteur du travail doit s'assurer que le conseiller prud'homme ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si l'inspecteur refuse le transfert de l'intéressé, l'employeur doit proposer au conseiller prud'homme une autre mutation sans changer de société, avec le même emploi, ou un emploi similaire, dans un autre établissement de l'entreprise ou dans une autre partie de l'établissement.

Si l'intéressé refuse toutes les propositions de reclassement, l'employeur ne peut pas considérer ce refus comme une démission ou une rupture du fait du salarié protégé. Il doit, le cas échéant, présenter à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement (14).

Françoise ROCHOIS

(1) Art. 12 de la loi du 28 oct. 1982, RPDS 1982 n° 451 p. 295.

(2) Une prochaine loi peut en effet rectifier cette erreur matérielle.

(3) Délict institué par la loi du 6 mai 1982 (art. L. 531-1 du code du travail).

(4) Cf. M. Cohen : "La protection légale des représentants du personnel", RPDS 1985 n° 480.

(5) Conformément à l'art. L. 514-1 du code du travail.

(6) Art. L. 514-2 du code du travail.

(7) Précisée à l'art. L. 412-18 du code du travail (ex L. 412-15), lequel renvoie à celle édictée aux art. L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail.

(8) Cass. soc. 15 mars 1985, Nicol c/Association Le Logis des Jeunes, cassant Cons. prud. Pau, dép., 11 mai 1981 p. 390. Jeunes, cassant Cons. prud. Pau, dép., 11 mai 1981 Dr. Ouv. 1981 p. 390

(9) La consultation du C.E. n'est pas légalement prévue. Mais s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, le C.E. doit alors être consulté et l'inspecteur du travail doit examiner séparément les dossiers des conseillers prud'hommes.

(10) Sur ces trois critères, voir RPDS n° 480 précitée, page 107.

(11) En ce sens : Cons. prud. Créteil, 16 janv. 1981, Dr. Ouv. 1981-307 ; cons. prud. Beauvais, 4 février 1981, Dr. Ouv. 1981-291.

(12) Cf. M. Cohen : "Le droit des C.E. et des comités de groupe", éd. 1984 p. 879.

(13) Selon la jurisprudence.

(14) En ce sens : Circ. min. du 25 oct. 1983, J.O.-N.C. du 20 déc. 1983.

(*) En cas d'annulation de la décision administrative refusant le licenciement par le Tribunal Administratif ou le Conseil d'Etat, l'employeur doit saisir l'Inspecteur du Travail d'une nouvelle demande d'autorisation de licencier (N.D.L.R.).

Le droit d'expression comme droit d'action directe des salariés

réflexions sur des bilans (1)

Ce droit nouveau, nous l'avons écrit souvent, est un moyen d'enrichir l'activité syndicale, d'irriguer les C.E., les délégués du personnel, les C.H.S.C.T., un moyen de faire prendre en main par les salariés aussi bien l'amélioration de leur condition concrète de travail que l'avenir de leur emploi, de leur entreprise. Un moyen de modifier les rapports sociaux et le rôle des cadres dans l'entreprise.

En bref, c'est un moyen de lutte indispensable parmi d'autres, au moment où conditions de travail, emplois, pouvoir d'achat, droits, libertés sont gravement mis en cause.

Ce droit est réversible et le patronat avait clairement affiché son intention de tout faire pour que la pratique ne le rende irréversible.

La mise en place de ce droit a été l'objet d'une observation très suivie du Ministère du Travail et d'une promotion officielle axée sur la souplesse de la négociation, le caractère expérimental, la main-mise de la hiérarchie, la grande tolérance des formules concurrentes et la faiblesse des moyens que nous avons combattue.

Aucune action énergique, aucune répression là où le patronat (plus d'une entreprise sur deux assujetties) n'a pas engagé la négociation, ou l'a fait sur des bases quasiment provocatrices empêchant tout accord, même là où nos syndicats ont bien pris les choses en mains.

Le constat

Un nombre important d'accords ont été signés (3.200 dans les plus de 200 salariés dont 75 % par la C.G.T., là où nous sommes présents). Ces accords couvrent 2.500.000 salariés et sont très divers notamment en ce qui concerne les moyens en temps, en suivi, en nombre de salariés concernés.

Les bilans établis par les entreprises de plus de 50 salariés montrent que ce droit institué pour tous les salariés, n'a été mis en œuvre, sauf exception, que dans les entreprises de plus de 200, avec présence syndicale forte et plus dans le secteur public et nationalisé où il est renforcé par les conseils d'atelier.

Un peu plus d'un million de travailleurs ont participé réellement à des réunions de groupes d'expression.

Rapporteur à l'Assemblée Nationale et Ministère du Travail estiment que les résultats sont bons et que le patronat a joué le jeu avec zèle, et donc qu'il faut laisser toute sa souplesse à la négociation de ce droit.

Ce n'est pas notre appréciation et les analyses officielles plus détaillées corroborent nos observations.

Les difficultés rencontrées

Le patronat a essayé d'empêcher toute mise en place dans la moitié des entreprises de plus de 200 et n'a pris aucune mesure dans les moins de 200. Il a essayé de détourner ce droit dans les autres entreprises en valorisant les formules comme les cercles de qualité, en investissant des moyens gigantesques pour assurer la mainmise de la hiérarchie sur le travail des groupes et en empêchant toute expression libre des cadres.

Les études énumèrent les difficultés rencontrées : - la limite de 200, absence d'initiative patronale, monopole de l'encadrement, suivi faible, absence de réponse motivée ou délais abusifs, contenu arbitrairement limité, utilisation du droit exclusivement pour l'information descendante, publicité faible des travaux des groupes et des réponses.

A l'opposé, ces documents font état des expériences positives et des formules permettant une large expression et des résultats. Les remarques faites par les organisations syndicales et les salariés des entreprises indiquent bien les conditions minimales.

La démonstration est faite des modalités nécessaires à un réel droit d'expression, cela conforte les propositions que nous avons fait connaître au Gouvernement et aux Parlementaires.

Les propositions C.G.T.

Rappelons brièvement nos propositions :

1. Il faut une loi nouvelle pour prolonger et généraliser ce droit embryonnaire.
2. Ce droit doit concerner toutes les entreprises et tous les salariés.
3. Des modalités minimums obligatoires suivantes :
 - crédit de 6 heures et fréquence de trois réunions par an à la disposition du groupe,
 - le cadre est associé à l'organisation des réunions sans autre rôle privilégié que ses compétences,
 - le groupe d'expression choisit ses méthodes d'animation et de travail,
 - les travaux des groupes sont écrits et les réponses de la direction sont écrites et motivées dans le délai d'un mois. Ces documents sont tenus à la disposition des organisations syndicales et de toutes les institutions représentatives du personnel.
 - les cadres et agents de maîtrise disposent du droit d'expression selon les mêmes modalités et dans des groupes spécifiques.

4. Les adaptations de ces modalités minimums sont négociées avec les organisations syndicales dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982 (art. L. 132.27 du Code du Travail).

5. A défaut d'accord ou à défaut de section syndicale et après avis de l'inspecteur du travail, les modalités minimums seront mises en œuvre par l'employeur.

6. Les délits d'entrave à l'obligation de négocier, à la mise en place et l'exercice du droit d'expression sont sanctionnés pénalement (cf. art. L. 481-2 du Code du Travail).

On ne connaît pas l'éventuel projet de loi du Gouvernement et nous devons agir pour que son contenu soit le meilleur possible, c'est-à-dire un moyen de l'action par les travailleurs au plus près d'eux. Patronat, Gouvernement et autres syndicats

ont des vues convergentes sinon identiques : ce droit est à négocier avec toute la souplesse que commanderait la gestion de la crise.

Notre meilleur moyen pour faire pencher la balance dans le secteur privé comme dans le secteur nationalisé, c'est d'utiliser à fond les possibilités existantes, de le faire savoir dans nos tracts, nos publications à tous les travailleurs et au-delà d'eux aux parlementaires, au Ministère du Travail.

(1) - Sont pris en compte ici nos propres observations et les bilans successifs établis par le Ministère du Travail (et notamment la synthèse des analyses des inspecteurs du travail de juillet 1984), le rapport établi par Mme Martine Frachon à l'Assemblée Nationale sur l'ensemble des lois Auroux, mai 1985, le rapport du Gouvernement sur le droit d'expression, juin 1985.

Lutter contre la répression patronale

Nous assistons depuis 1984 à une recrudescence de la répression patronale contre les militants, les syndiqués et les travailleurs : licenciements, atteintes aux libertés, restrictions aux prérogatives des élus, entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, violations des droits acquis, accroissement de l'arbitraire patronal.

De ce concert de répression antisyndicale, le secteur public et nationalisé n'est pas en reste : des directions d'entreprises s'opposent à l'application des statuts et violent en permanence les droits syndicaux.

L'attitude du Gouvernement encourage l'offensive patronale, c'est ainsi que lorsque des Inspecteurs du Travail refusent des licenciements, le Ministre des Affaires Sociales les autorise.

Le Droit du travail lui-même est l'objet d'attaques du patronat et du Gouvernement qui tentent de le déstabiliser sous couvert de flexibilité (voir Conférence de presse de Gérard Gaume du 4 juin 1983).

Face à cette situation, les luttes se sont développées, des succès importants ont été remportés.

C'est ainsi que nous avons reçu des dossiers de recensement des atteintes aux libertés, constitués par les U.D. avec un secteur Droits Libertés, pour la Gironde, le Val-de-Marne, la Seine-St-Denis, le Calvados, l'Isère, le Lot-et-Garonne, la Savoie, la Haute-Savoie, la Drôme, le Pas-de-Calais ; pour la région Rhône-Alpes et les Fédérations de la Métallurgie et de la Construction.

Nos secteurs dans ces départements et Fédérations ont été à la pointe du combat, leur activité a permis de porter sur la place publique, l'attitude du patronat et les attermoissements du Gouvernement, d'être associés aux initiatives d'actions prises (conférences de presse, etc...).

163 succès ont été remportés après la lutte des salariés dans ces départements. C'est encourageant, c'est la démonstration que la lutte paie, qu'elle calme les ardeurs répressives du patronat.

Cela est important mais encore insuffisant. Il

s'agit aujourd'hui d'intensifier l'action revendicative sur toutes les revendications des travailleurs et de mettre fin au développement de l'offensive patronale contre la C.G.T. et ses militants, contre les droits acquis si durement.

Dans cette bataille, le rôle de nos secteurs, très important, commence par le recensement des atteintes et des succès, leur popularisation et leur association sous les formes adaptées au développement de l'action syndicale.

N'oubliez pas de faire parvenir au secteur confédéral L.D.A.J. les dossiers de ces recensements et leurs mises à jour.

*
* *

Mise en place d'un secteur L.D.A.J. en Loire Atlantique

Poursuivant l'effort entrepris par le Comité Régional des Pays de Loire pour la mise en place de secteurs Libertés, Droits et Action Juridique dans toutes nos Unions Départementales, et dont la première concrétisation fut la réunion du 1^{er} mars à la Roche-S/Yon pour le département de la Vendée, un nouveau secteur a été mis en place le 17 avril en Loire-Atlantique.

Ce secteur composé de huit camarades représente six branches professionnelles et deux unions locales.

Le secteur s'est défini un certain nombre d'objectifs, et le premier de ceux-ci est le recensement des atteintes aux libertés constatées dans le département.

Le deuxième choix portera sur la liaison entre initiatives portant sur les libertés et l'action syndicale.

Une intervention a eu lieu dans le cadre du Congrès de l'U.D. sur cette mise en place.

Pour une bonne coopération avec les avocats

Comme cela se fait périodiquement, le secteur confédéral a réuni les avocats collaborant avec les organisations de la C.G.T., à Montreuil le 8 juin 1985.

Ces journées sont toujours un des moyens de préciser les orientations syndicales d'action juridique, de débattre des problèmes rencontrés et, par conséquent, d'améliorer la coopération avec les avocats.

L'exposé introductif présenté par P. Rennes portait sur les stratégies judiciaires et l'offensive patronale contre les Prud'hommes. Nous en donnons un résumé, ainsi que celui des thèmes abordés lors de la discussion qui a suivi.

La période de 81-82 avait été caractérisée par l'importance des réformes positives notamment en matière de droit des travailleurs et déjà l'insuffisance de l'action syndicale pour les faire vivre, l'insuffisance de l'activité gouvernementale déjà influencée par les fortes pressions du patronat.

Puis d'autres réformes ont été menées à terme, les dernières sur la prévention et le traitement des difficultés des entreprises, dont l'application est retardée. En même temps, on assiste à une vaste opération aux faces multiples visant à la fois à limiter la capacité de lutte et de résistance des travailleurs et à déstabiliser l'ensemble des droits sociaux ; cela relayé par les médias. L'objectif : faire accepter les orientations de gestion de la crise selon les vœux du patronat.

Sur le thème général de la flexibilité par le biais d'une dénaturation de la négociation collective et l'utilisation aussi de la voie réglementaire ou législative, peu à peu sont introduits des reculs importants des droits et de la réglementation du travail.

Une offensive tous azimuts et très judiciaire est entreprise contre les travailleurs et leurs organisations et principalement la C.G.T. :

- inapplication certaine des droits anciens et nouveaux.
- licenciements massifs des élus.
- poursuites pénales sur la base du L. 414, de la séquestration, de la diffamation.
- recherche systématique par le patronat d'issues judiciaires aux conflits au niveau des juridictions qui lui sont favorables.
- condamnation de militants, de grévistes, de syndicats au paiement de sommes phénoménales à la suite des luttes dans les entreprises.
- utilisation des magistrats (sensibles au thème de la crise) pour interpréter au plus bas les droits nouveaux, revenir sur les acquis antérieurs.

Le C.N.P.F. a déclaré la guerre à la juridiction prud'homale :

1. pression, intimidation, poursuite contre les conseillers prud'hommes C.G.T., paralysie organisée de certains conseils.
2. guerre systématisée par la circulaire SOREL contre le fonctionnement démocratique des conseils et ses procédures simples, rapides, dérogoires.

QUELLES SONT LES RESPONSABILITES COMMUNES DE LA C.G.T. ET DES AVOCATS QUI COLLABORENT AVEC SES ORGANISATIONS ?

La discussion a permis de vérifier que la riposte doit être fondée sur la nécessité absolue de bien lier :

l'action syndicale à l'utilisation des droits, de tous les droits et inversement.

Information, formation, stages, publications (R.P.D.S. et Droit Ouvrier) sont les premiers outils dont on doit se saisir. Les avocats peuvent encore mieux être associés à leur mise en œuvre.

Plus encore, avec les directions syndicales et les secteurs Droits et Libertés, **la coopération régulière à froid**, organisée avec les avocats doit être améliorée pour :

- être à l'initiative des poursuites pénales contre les entraves patronales en se servant mieux des possibilités de constitutions de parties civiles et développer toutes les possibilités d'accès à la justice.
- éviter, sans renoncer aux actions vigoureuses, les risques de poursuites inutiles.
- aider à des rencontres avec les parquets ou des magistrats pour qu'ils jouent leur rôle contre les atteintes aux libertés, la répression, et modifier l'assimilation militant = délinquant.
- contribuer à mettre en échec et dénoncer l'opération patronale de démolition des prud'hommes.

- assurer la plénitude du rôle des organisations syndicales et les C.E. dans les procédures préventives d'intervention dans la gestion, le contrôle de l'emploi, dans les réformes sur les difficultés des entreprises.

- participer à la bataille d'idées sur le droit en général, le droit du travail, les menaces d'évolution néfastes.

D'autres préoccupations voisines ont été fortement soulignées par les intervenants et devraient faire l'objet d'initiatives, de recherches, de publications utiles pour le mouvement syndical, par exemple :

- la crise, le chômage, la précarisation sont les pourvoyeurs les plus nombreux du contentieux prud'homal. Comment tarir cette mauvaise source ?

- analyser et dénoncer le rôle global des orientations très négatives de la Cour de Cassation.

- intérêt de l'utilisation combinée des principes et mécanismes du droit civil et du droit du travail.

- dérèglementation et rôle du juge.

- les C.P., les autres niveaux juridictionnels, les boutiques patronales.

- réforme de la prud'homie et parité.

- relations et missions des avocats et experts des C.E.

- les moyens d'un réel accès à la justice.

- traditions ouvrières et réforme du 414 du Code Pénal.

En conclusion, sont nécessaires des coopérations approfondies, régulières, décentralisées, une participation plus grande des avocats notamment à la production du Droit Ouvrier, aux débats - De nombreux exemples de bonnes initiatives, de succès montrent les méthodes à utiliser, et que ces objectifs sont à notre portée. Les Secteurs Droits et Libertés, les directions syndicales et les conseillers prud'hommes sauront avec les avocats progresser à la hauteur des enjeux.

Sessions Prudis - C.G.T.

Les seuls stages du deuxième semestre 1985 pour lesquels il reste des places disponibles sont :

1. Le référé du 29 septembre au 5 octobre à Courcelles

Il s'agit d'un stage d'approfondissement résumé aux conseillers siégeant en référé.

Candidatures à adresser de toute urgence.

2. Présidents de Conseils du 17 au 23 novembre à Courcelles

Résumé aux Présidents ou vice-Présidents généraux, ce stage aborde les problèmes de l'administration du Conseil et des fonctions de la présidence.

Date limite des candidatures : 30 septembre.

3. Droit du travail du 2 au 7 décembre à Sceaux.

Les candidatures des conseillers présidant un bureau de jugement seront privilégiées. Pour le programme voir "Courrier" n° 21 P. 3.

Réception des candidatures : 15 octobre.

Toutes ces candidatures doivent être adressées par l'U.D.

"Entreprises en difficulté et droits des travailleurs"

Au moment où la crise de notre économie entraîne de nombreuses défaillances d'entreprises, il est du plus grand intérêt pour les responsables syndicaux et les élus du personnel de connaître les dispositions légales qui déterminent les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent intervenir pour la défense de leurs droits.

Cet intérêt est d'autant plus actuel que deux lois récentes en date du 1er mars 1984 (prévention et règlement amiable des difficultés des entreprises) sont venues renouveler profondément les procédures.

La connaissance de ce cadre juridique est indispensable pour mener correctement les actions et les luttes pour l'emploi et le paiement des sommes dues aux salariés.

C'est pourquoi ce numéro spécial du "DROIT OUVRIER" se présente comme un outil précieux.

On y trouvera, en effet, toutes précisions sur le rôle des comités d'entreprise dans les procédures collectives de règlement amiable ou de redressement judiciaire, les conditions et les modalités des licenciements, le règlement des sommes dûes aux salariés, etc... ainsi que le texte intégral des lois du 1er mars 1984 et 25 janvier 1985.

Ce numéro de 104 pages (Mai-Juin 1985) peut être commandé pour le prix de **77 francs**, à l'Administration du "DROIT OUVRIER", 263, rue de Paris, Case 432 - 93516 MONTREUIL CEDEX.

SOMMAIRE

	Pages
• Libertés : réagir et conquérir	1
• La protection des Conseillers Prud'hommes	2
• Le droit d'expression, droit d'action directe des salariés : réflexions sur des bilans	5
• Lutter contre la répression patronale	6
• La vie des Secteurs : pour une bonne coopération avec les avocats	7
• Entreprises en difficulté Sessions Prudis-C.G.T.	8