

# e CGT rrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques **cg**t

2<sup>e</sup> trimestre 1987

Prix : 6 F

N° 30 (nouvelle série)

## Editorial

# JOËLLE, SYLVIE, "LES DIX DE RENAULT" ET TOUS LES AUTRES

Joëlle et sylvie, deux prénoms devenus familiers, deux jeunes femmes symboles de la lutte des travailleurs pour le droit à la santé, à la vie, au travail.

Aujourd'hui, Sylvie est réintégrée grâce à la lutte, celle-ci continue avec Joëlle.

CARNAUD, RENAULT, deux groupes industriels parfaitement représentatifs d'un patronat sacrifiant les salariés sur l'autel de la rentabilité financière.

Ce n'est pas un hasard si la même entreprise, RENAULT, participe au démantèlement de l'industrie automobile et prend en otage des militants de la CGT, licencie ceux qui organisent les luttes, la résistance des travailleurs et a tenté de priver de ses moyens d'existence, une jeune femme atteinte d'un cancer, accusée par ses absences de "désorganiser le service".

Ce n'est pas un hasard si CARNAUD, qui rejette Joëlle hors de l'entreprise est un groupe dont les profits sont superflorissants et qui est aussi à la pointe du patronat de la Métallurgie pour les méthodes d'intégration, la mise en place de la flexibilité, la surexploitation du personnel féminin et la répression.

Pour diminuer les coûts salariaux, objectif central du patronat, il faut casser l'emploi, éliminer les travailleurs jugés non rentables, surexploiter les autres jusqu'à ce que trop usés, on les jette, à leur tour, dehors.

La casse de notre système de Protection Sociale s'insère dans la même stratégie et il n'est pas étonnant de constater que CARNAUD, en même temps qu'il licencie Joëlle, mène une bataille de remise en cause des décisions et de

l'autonomie de l'ensemble du Corps médical et, particulièrement, des Médecins du Travail.

C'est de cette politique là dont est victime Joëlle. Parce qu'il est odieux, ignoble, révoltant, son licenciement soulève l'indignation. Il est insupportable que des salariés en maladie soient licenciés, il est insupportable que les progrès et les efforts de la Recherche scientifique et de la Médecine soient voués à l'échec par de telles décisions patronales.

Il est de l'honneur de la CGT de partager avec Joëlle le formidable combat pour la dignité, le droit au travail et l'espoir.

Comme il est de l'honneur de la CGT d'appeler les travailleurs à résister aux projets du pouvoir et du patronat à s'opposer à la politique de liquidation de notre industrie, à la casse du Service Public, au remodelage de la société.

C'est parce que la CGT, ses militants et tous ceux qui luttent sont des empêchements de gérer la crise que se développe contre eux la répression.

Avec l'attaque contre le droit de grève, ce qui est en cause c'est le droit pour chacun, pour chacune, de se défendre et de se défendre efficacement, c'est-à-dire, collectivement.

La bataille pour les libertés prend, aujourd'hui, une importance fondamentale en même temps qu'elle prend des aspects diversifiés.

Obtenir la réintégration de Joëlle, empêcher, dans chaque entreprise, le licenciement des salariés en maladie, organiser l'action de masse contre la répression syndicale, cas par cas, défendre les militants et les salariés tra-

duits en justice pour délit de refus de subir, aider les travailleurs à garder la tête haute, c'est un même et unique combat.

Cette bataille pour les libertés, pour le droit à la vie dans le sens où la lutte c'est la vie, c'est à tous les niveaux de l'activité syndicale qu'elle doit se mener, elle est indissociable de notre action revendicative pour les salaires, pour l'emploi, pour une véritable Protection Sociale.

A travers la remise en cause des Libertés collectives, ce sont toutes les libertés individuelles qui sont visées et les plus fondamentales : droit au travail, droit à la santé, droit à la dignité.

Il est de notre responsabilité, à tous, de faire grandir la mobilisation autour de Joëlle, autour des Renault, contre toutes les atteintes aux libertés.

## SOMMAIRE

	Pages
• <i>Éditorial</i> . . . . .	1
• <i>Rapport à la Commission Nationale</i> . . . . .	2-3
• <i>Tableau sur procédure de licenciement Déclaration du B.C. sur le droit de grève</i> . . . . .	4
• <i>Brèves</i> . . . . .	5
• <i>La procédure de licenciement économique</i> . . . . .	6
• <i>Le droit ouvrier (n° spécial)</i> . . . . .	7
• <i>Colloque "Droits syndicaux, droit de grève, enjeu pour une société démocratique"</i> . . . . .	8

# APRÈS LA COMMISSION NATIONALE DU SECTEUR

## du 26 MAI 1987

**Résumé de l'introduction de Pascal RENNES et de la discussion très riche de la journée.**  
**Deux points étaient à l'ordre du jour :**

- **l'engagement dans la campagne prud'homale ;**
- **évolution des attaques contre les droits syndicaux et l'activité des secteurs dans ce domaine.**

### I — RAPPEL SUR LE CONTEXTE POLITICO-SOCIAL

Particulièrement pour ce qui concerne le secteur, il est important de rappeler que c'est dans le contexte de la "cohabitation" que les forces de droite appliquent leur programme et agissent concrètement, que c'est dans ce contexte aussi que nous résistons et passons à l'offensive.

Cohabitation fait penser à équilibre, à politique de compromis. La droite gouvernerait, mènerait sa politique économique, mais le statu-quo social, les libertés, les droits seraient protégés par le contre-poids présidentiel.

Il n'en est rien.

Les réformes les plus réactionnaires sont votées avec quelques péripéties de procédure. Le seul butoir contre cette politique, c'est la plus ou moins grande résistance populaire (étudiants, salariés...). Encore faut-il un mouvement extrêmement puissant pour arrêter des contre-réformes (voir pour la Sécurité Sociale).

Contrairement à une illusion répandue depuis le début de l'année, il n'y a pas de pause dans les réformes :

#### Exemples de réformes :

- la loi SEGUIN qui aggrave la loi DELEBARRE sur la flexibilité,
- les collectivités locales vont pouvoir licencier des fonctionnaires titulaires en les faisant émarger à l'ASSEDIC,
- la proposition de loi FOURCADE contre le droit de grève et bien sûr, l'amendement LAMASSOURE.

#### Exemples de faits concrets :

- banalisation de l'oppression policière,
- nouvelle promotion de LE PEN,
- pires exactions contre les immigrés,
- multiplication des licenciements,
- campagne contre le mouvement pacifiste,
- privation du droit de vote de millions de salariés et de 98 % des chômeurs (due aux carences des employeurs et au système d'informatisation centralisé).

Mais c'est dans ce contexte d'agressivité du patronat et du gouvernement que la résistance se développe, que des succès nous étonnent.

- mobilisation des étudiants, cheminots, marins, instituteurs ou pour la sécurité sociale,
- amélioration réelle de l'audience de la C.G.T.,
- réintégration d'Alain CLAVAUD, GABAROU, de MORLIER à la COLAS, Alain GRAVIER à PERPIGNAN, Sylvie PLESSIS...
- le patronat est plus que sensible à la bataille engagée pour la réintégration de Sylvie PLESSIS et Joëlle SOYER, licenciées parce que malades, atteintes de cancer, bataille pour lier droit au travail au droit de se soigner.

C'est à partir de ce tableau à peine esquissé et très contrasté que sont abordés les deux points de l'ordre du jour.

### II — L'ENGAGEMENT DANS LA BATAILLE DES ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Les fortes traditions électorales de notre pays sont à la fois une chance et un piège pour notre organisation de masse et de classe qui nous impose de lier constamment action revendicative et campagne pour le vote C.G.T.. Les écrits patronaux nous montrent qu'ils craignent peut-être plus l'activité, la présence C.G.T. que les résultats électoraux eux-mêmes. Avoir cela en tête doit orienter notre action pour l'élection là où le parrainage électoraliste pur domine encore. U.D., U.L., F.D., collectifs ont un grand intérêt à impulser le parrainage d'implantation, d'organisation des

luttés. La meilleure image de la C.G.T., c'est sa force d'action, de résistance. Notre propagande sans cette réalité serait vaine en face de celle des autres.

#### 1. La campagne d'inscription est pratiquement close.

Là où la C.G.T. est implantée, active, les salariés de ces entreprises sont inscrits. Ailleurs, les taux varient de 50 à 90 %. Cela permet de valoriser un thème pas évident dans l'opinion :

- présence C.G.T. = droit de vote = respect de la démocratie.
- Là où il n'y a pas la C.G.T. = les patrons vous volent votre droit de vote.

Se prévalant du précédent de 82, le gouvernement a refusé l'inscription systématique des chômeurs. Il faut dire haut et fort qu'ainsi, le Gouvernement accentue leur marginalisation en les privant du droit de vote.

**Une remarque importante :** à la veille du scrutin, les chômeurs et des millions de salariés vont découvrir qu'à cause de ces diverses carences (auxquelles s'ajoutent les foirages massifs de l'informatisation centralisée), ils ne pourront pas voter. Cela n'est pas sans risque, y compris pour la C.G.T. fortement impliquée dans l'institution prud'homale.

C'est pourquoi, là encore et dès maintenant, il faut continuer :

- d'exiger l'inscription,
- de dénoncer les responsabilités.

Ce sera aussi un moyen de combattre l'abstentionisme important pour de multiples raisons.

Rappelons que toutes les publications de la C.G.T. donnent régulièrement les orientations et les modalités concrètes (voir le fascicule du Peuple, l'En-Direct, la V.O., la R.P.D.S., Propa...).

#### 2. Les candidats.

Il est indispensable de se reporter à l'article de fond de Ph. MUNCK dans le Peuple N° 1238 du 26 mars, qui porte sur la spécificité du mandat prud'homal, mandat syndical, mandat représentatif, mandat qui nécessite une compétence acquise à la C.G.T.

**Rappel :** pour connaître tous les candidats, assurer la préformation, la formation continue, pour prendre diverses initiatives, réunions, bilans d'activité, campagnes d'abonnement, la C.G.T. a décidé d'informatiser les 15.000 candidats.

Il est urgent que les questionnaires adressés aux U.D. soient retournés au Secteur L.D.A.J. au fur et à mesure qu'ils sont remplis, même si la candidature n'est pas définitive ni classée dans l'ordre.

### III. — L'ACTIVITÉ POUR LES LIBERTÉS SYNDICALES, LES DROITS DANS L'ENTREPRISE

Avec l'approfondissement de la crise, les droits acquis même comme compromis dans le système capitaliste sont insupportables pour le patronat. A contrario, toute résistance, toute action revendicative, toute victoire prennent aussi une dimension nouvelle.

**1. Tout droit individuel est remis en cause,** même avec les plus grandes libertés pour licencier, les patrons quand ils embauchent, le font à 90 % par des C.D.D. de très courte durée y compris pour les cadres. Même avec toutes les facilités pour allonger la durée des C.D.D. et de l'intérim, la durée moyenne de ces contrats va de quelques semaines pour les premiers, à moins d'une semaine pour l'intérim.

C'est l'idée même de contrat de travail qui est mise en cause

pour les T.U.C. et les S.I.V.P. promus par les gouvernements successifs.

A contrario, la lutte élémentaire pour le statut de salarié à contrat à durée indéterminée revêt une nouvelle dimension. Conserver ce statut devient un enjeu. Mais faire acquérir ce statut comporte un potentiel encore plus fort de solidarité dans l'entreprise entre ceux qui luttent pour le conserver et ceux qui luttent pour l'obtenir (jeunes, femmes, intérimaires, etc...).

A contrario aussi, la situation de chômage massif, donne une autre dimension aux licenciements tant individuels qu'économiques. Le licenciement des malades, des handicapés, des salariés âgés devient encore plus insupportable. Cette mesure, de nombreux exemples en témoignent, est ressentie comme une vraie peine de mort. Les licenciements économiques, mêmes assortis d'incitations financières, sont plus difficiles à faire passer, le fiasco des conventions de conversion en témoigne.

C'est tout un champ de nouvelle qualité qui s'ouvre pour l'action syndicale, lié à l'action prud'homale.

## **2. La répression contre les travailleurs qui utilisent leurs droits collectifs, les droits syndicaux, s'aggrave.**

C'est une nécessité pour le patronat de tenter de liquider tout ce qui freine la recherche du profit, rendue plus âpre par la crise.

Le patronat et ses alliés gouvernementaux développent d'un côté la judiciarisation, campagne contre le syndicat, le droit de grève, licenciement des militants, et de l'autre, les méthodes douces que sont les cercles de qualité, la culture et les projets d'entreprises, la communication, la négociation illégale anticipant sur les réformes...

Dans tous les cas, les droits syndicaux sont mis à mal. Dans tous les cas, la bataille pour (avec) leur utilisation revêt un caractère de classe accru.

### **La question essentielle du licenciement des élus**

La progression est catastrophique. Le ministère vient de publier les chiffres de 83 qui nous donnent malheureusement raison, alors que d'aucuns nous taxaient de mangeurs de ministres sociaux-démocrates. Tout montre que SEGUIN (le très social) continue sur la même lancée.

Les patrons ont demandé 9.748 autorisations en 83 contre 6.251 en 82 et inspection et ministres en ont accordées 6.390 en 83 contre 4.135 en 82. 2.255 élus licenciés en plus. La C.G.T. paie le plus lourd tribut, bien au-delà de la représentativité qui lui est officiellement reconnue. 1.811 élus C.G.T. licenciés en 82 et 2.573 en 83 = + 42 %.

La progression est bien plus forte que les licenciements économiques. L'inspection du travail ne corrige pas l'inflation des demandes patronales. 7 fois sur 10 les licenciements sont autorisés. Une demande sur deux concerne un élu de la C.G.T., 4 licenciés sur 10 sont des élus C.G.T., 3 sur 10 proviennent des 4 autres confédérations, 3 sur 10 proviennent des élus sans étiquette.

Une fois sur cinq seulement, les patrons contestent les décisions des inspecteurs du travail.

### **Les chiffres posent de nombreuses questions :**

Y-a-t-il accoutumance, banalisation, serait-il normal que les élus trinquent, comment organise-t-on leur défense ? Est-elle systématique et toujours liée à l'action revendicative, pour l'emploi, les salaires dans l'entreprise même ? Quelle mobilisation pour les hommes eux-mêmes, ou pour faire pression sur l'administration ? Les informations plus récentes sont très alarmantes. Certains inspecteurs du travail ont l'impression de ne faire que cela depuis le début de l'année. Les salariés protégés compris dans un licenciement économique sont en position plus difficile lorsque les autres salariés ont eux, déjà été licenciés sans contrôle.

Le secteur L.D.A.J., avec tout le mouvement, doit redoubler de vigilance et de fermeté y compris vis-à-vis des fonctionnaires eux-mêmes pour arrêter cette hémorragie.

### **Les droits syndicaux doivent être défendus**

C'est leur utilisation pleine et entière par le plus grand nombre et en permanence qui est la meilleure garantie. Mais pourquoi négliger de faire condamner les patrons par la juridiction pénale. Est-ce que les patrons se gênent eux ?

On s'adresse assez souvent au juge de l'élection, aux prud'hommes pour la réintégration d'un élu ou de candidats, au référé pour les droits des C.E., alors que dans la quasi totalité des cas il y a des délits d'entrave parfaitement constitués, on ne s'adresse pas au juge répressif. Pourtant, le contenu de classe des condamnations est beaucoup plus fort : il s'agit des droits démocratiques dans l'entreprise, des moyens de luttes et de défense des salariés, de l'emploi... Les patrons ne sont jamais heu-

reux de payer des dommages et intérêts, ils font tout pour s'opposer aux réintégrations, mais ils font encore plus pour éviter les condamnations pénales et cela d'autant plus, qu'ils ont trouvé des échos favorables y compris dans certains milieux dits de gauche, sur l'inefficacité du droit pénal du travail. L'inspection du travail ne contrôle plus l'emploi, il nous faut en profiter pour contraindre ce service public à jouer son rôle de contrôle de la réglementation, des droits collectifs alors que M. SEGUIN voudrait transformer tous ces agents en V.R.P., démonstratrice des conventions de conversion.

**Les méthodes dites douces** sont utilisées par le patronat non seulement pour intégrer les salariés, mais pour faire face à la crise de productivité, pour extirper toute la force de travail. Il utilise et détourne pour cela les aspirations à travailler autrement, à être plus responsable, à travailler pour l'entreprise, l'emploi. Il occupe le terrain que nous laissons souvent libre de la démocratie directe, de l'expression directe et collective. Il joue sur l'absence de lien étroit entre les élus et l'ensemble des salariés, sur le décalage entre l'activité des institutions représentatives et les aspirations des salariés.

En fait, il exploite les défauts, les faiblesses de nos pratiques syndicales. L'activité Droits et Libertés doit, au contraire permettre de corriger ces lacunes, d'occuper tous les terrains, de faire saisir les potentiels, la richesse des moyens (encore trop théoriques) d'actions prévues et qui demeurent dans les textes.

Par exemple :

- les outils complémentaires que les sont les C.E. et les groupes d'expressions, les C.H.S. - C.T. ;
- les différences d'utilisation des conseils d'ateliers par rapport aux cercles de qualité ;
- la présence offensive dans les cercles de qualités et le droit de regard que devrait avoir le C.E.

## **CONCLUSION**

Une telle introduction est certainement schématique, mais, une chose est certaine : les collectifs Droits et Libertés ne sont pas le centre de quoi que ce soit. Ils sont aptes à rendre de grands services sous réserve qu'ils soient pieds et poings liés à l'activité syndicale, à l'organisation collective des salariés, dans et avec les directions syndicales, reconnus par elles, ni donneurs de leçons, ni prestataires de services, ni profession libérale, mais des armes pour les salariés.

\*\*\*  
\*\*  
\*

**La discussion a donné lieu à un échange riche** auquel ont pris part une vingtaine de camarades.

La campagne prud'homale porte sur un champ plus vaste que les élections professionnelles d'entreprises, d'où la nécessité d'un parrainage combatif qui ne devrait pas s'arrêter le 9 décembre au soir. Le mandat prud'homal est difficile, le profil des candidats est élevé et nécessite une recherche démocratique, l'association des syndiqués.

Sur la cohabitation, le constat est clair, l'illusion que les libertés seraient sauvegardées tombe, il ne s'agit pas de procès d'intention, mais de constater que le P.S. ne soutient en aucune manière les revendications de la C.G.T.. C'est là qu'existe le contentieux réel.

La défense des élus passe par une grande vigilance, par une plus grande nécessité de faire poursuivre les employeurs au pénal, pour tous les délits d'entraves. Une préoccupation à propos des relations avec les avocats ; une tendance à freiner ou renoncer à la conduite de procès offensifs notamment en matière pénale, un glissement vers le consensus, la fatalité de la crise. Cette préoccupation devrait amener à améliorer les relations et les discussions franches. Voir à organiser à moyen terme une réunion de travail ou une assemblée générale des avocats.

Noter aussi que la meilleure protection des élus réside dans une pratique syndicale vivante, décentralisée dans les entreprises avec l'utilisation des droits pour l'action de l'ensemble des salariés, et, dans ce sens là a été abordée notre attitude face aux méthodes patronales dites douces, notre présence offensive ou notre absence des lieux où sont réunis les travailleurs.

A été soulignée la nécessité du lien étroit entre directions syndicales et secteur Libertés. Des exemples ont montré l'efficacité du travail bien intégré et l'intérêt de ne pas apparaître comme de simples prestataires de services, détachés du mouvement. L'association des conseillers et candidats à la campagne des élections prud'homales est vitale de ce point de vue.

# RÉFORME DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

## CONSEIL DES PRUD'HOMMES

### 1. CONTROLE

- le respect de la procédure ;
- l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

### 2. SANCTIONS POSSIBLES

a) le salarié a au minimum 2 ans d'ancienneté et l'entreprise plus de 11 salariés :

- si pas cause réelle et sérieuse :  
minimum 6 mois de salaire et remboursement par employeur des allocations chômage aux ASSEDIC : maxi 6 mois
- non respect procédure mais cause réelle et sérieuse :

Dommages-Intérêts : maxi 1 mois de salaire en fonction préjudice subi.

b) le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou l'entreprise moins de 11 salariés :

Dommages-Intérêts en fonction du préjudice subi.

## CONVENTIONS DE CONVERSION

### Suite à un licenciement économique

(voir accord national interprofessionnel, du 20 octobre 1986)

- le salarié doit avoir 2 ans d'ancienneté sauf disposition conventionnelle plus favorable ;
- il est informé individuellement et par écrit ;
- s'il ne répond pas c'est qu'il refuse ;
- s'il accepte, le contrat de travail est rompu d'un commun accord.

### MISE EN OEUVRE DES CONVENTIONS : (L. 321-5 et L. 321-5-1)

- mise en œuvre obligatoire pour licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- obligatoire lorsque licenciement de 10 sal. et plus sur 30 jours dans entreprise occupant au moins 50 salariés mais où n'existe pas de C.E. ;
- facultatif lorsque licenciement de 10 sal. et plus sur 30 jours dans entreprise occupant au moins 50 salariés et où existe un C.E.

### SITUATION DES SALARIÉS AYANT ACCEPTÉ

(L. 143-10, L. 321-2, L.321-6, L.322-2 et suiv., R. 322-8, D. 322-1)

- le salarié doit répondre dans les 7 jours à compter de l'entretien s'il est compris dans lic. économique de moins de 10 salariés sur 30 jours (informé par écrit à l'entretien) ;
- dans les 15 jours après 2<sup>e</sup> réunion du C.E. si lic. 10 s. et + sur 30 jours (informé par écrit 2<sup>e</sup> réunion C.E.) ;
- le préavis n'est pas payé ; sauf le montant du préavis supérieur à 2 mois ;
- il perçoit l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- il est considéré comme stagiaire durant 5 mois maximum ;
- perçoit 70 % du salaire brut antérieur sur la base des 12 derniers mois ;
- il peut contester la rupture de son Contrat de Travail devant le Conseil de Prud'hommes.

# DROIT DE GRÈVE

## Après la décision du Conseil Constitutionnel, déclaration de Gérard ALEZARD

Le Conseil Constitutionnel vient de prendre une décision en trompe l'œil qui ne doit pas faire illusion. En fait, s'il a déclaré hier partiellement non conforme à la Constitution le rétablissement d'un prélèvement minimal d'1/30<sup>e</sup> de la rémunération pour tout arrêt de travail inférieur à une journée dans les services publics, la juridiction ne s'est cependant pas écartée de la logique défendue par tous ceux qui veulent limiter l'exercice du droit de grève.

Certes l'amendement LAMASSOURE ne s'appliquera pas pour le moment aux personnels non-fonctionnaires du service public (SNCF, RATP, EDF...) et cela n'est pas sans rapport avec l'ampleur de la riposte, des actions et manifestations organisées par la CGT contre le droit des salariés de défendre leurs revendications.

Mais dans ses attendus, le Conseil Constitutionnel justifie les limites au droit de grève, et notamment celles que peut apporter le législateur au nom "de la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte".

Le Conseil Constitutionnel valide d'abord l'idée "d'un usage abusif du droit de grève" et ouvre par là, la voie à de nouvelles restrictions.

S'agissant des fonctionnaires, le Conseil Constitutionnel refuse de caractériser "la modalité de retenue sur traitement qui est une mesure comptable" comme une "pénalisation financière" de l'exercice du droit de grève. N'est-ce pas pousser loin le cynisme juridique, au moment où des membres du gouvernement déclarent que le recours à la grève dans la fonction publique sera plus difficile.

Enfin, le Conseil Constitutionnel précise selon quelles modalités le législateur doit concevoir les restrictions pour le secteur public hors fonction publique. Pas de mesure globale mais une démarche au cas par cas permettant de doser les conséquences pécuniaires des arrêts de travail limités afin de concilier "la défense des intérêts professionnels et la sauvegarde de l'intérêt général".

Si donc une partie de "l'amendement LAMASSOURE" se trouve recalée, le Conseil Constitutionnel non seulement avalise la démarche générale, mais va jusqu'à fournir le mode d'emploi au législateur. Se trouve donc pour la première fois établie une jurisprudence constitutionnelle d'une instance sans appel qui vient compléter ce qui n'était jusqu'à présent qu'une jurispru-

dence évolutive et de second rang par les tribunaux administratifs.

La décision vise à permettre à l'offensive du pouvoir de se développer en limitant les moyens de défense des salariés, en amputant les acquis démocratiques, en amorçant le remodelage en profondeur des rapports sociaux dans les secteurs publics et privés.

Elle est en même temps une incitation aux organisations de la CGT de développer leurs actions pour la défense du droit de grève.

La riposte de la CGT en juin et juillet contre le projet de loi était parfaitement justifiée. Aujourd'hui, face à cette nouvelle décision, une vigilance active doit s'exercer partout pour s'opposer à cette tentative d'application de cette mise en cause du droit de grève, dans la fonction publique et au-delà, dans les établissements de type service public.

Cette position rend plus indispensable encore de préparer une mobilisation rapide pour la deuxième quinzaine d'août et la multiplication des initiatives d'action pour un début apte à assurer le succès de la journée de grèves et de manifestations du 1<sup>er</sup> octobre.

# LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DEVANT LES PRUD'HOMMES

Une loi du 30 décembre 1986 (1) a modifié la compétence d'attribution, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, suite à la réforme de la procédure de licenciement pour motif économique (2).

Depuis cette loi, les licenciements économiques relèvent entièrement des conseils de prud'hommes dès lors que les salariés ne sont pas titulaires d'un mandat représentatif (DP, CE, CHSCT, CPH) et relèvent de la compétence prud'homale (3).

Mais les conseils de prud'hommes ont dû attendre les dispositions particulières relatives aux litiges en matière de licenciements pour motif économique d'un décret du 29 juin 1987 (4) pour que la nouvelle procédure soit applicable.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1987.

Cependant, en vertu de la loi précitée, les conseillers prud'hommes avaient le pouvoir d'examiner déjà la cause réelle et sérieuse du licenciement économique, ainsi que les litiges relatifs aux ruptures des contrats de travail des salariés bénéficiant de conventions de conversion, pour les instances introduites depuis janvier 1987. (Voir tableau p. 4)

Si la cause du licenciement économique est ni réelle ni sérieuse, les conseillers prud'hommes peuvent "proposer" la réintégration dans l'emploi comme pour les autres licenciements sans cause réelle et sérieuse, et, à défaut, condamner l'employeur à une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire. Ils peuvent également attribuer des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi lorsque le salarié est compris dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure préalable légale n'a pas été respectée (2).

Nous avons traduit le décret du 29 juin 1987 précité par le

schéma simplifié ci-après. Si lors de l'audience de conciliation, une section du conseil de prud'hommes est saisie par plusieurs salariés demandeurs contestant le motif économique d'un licenciement collectif, le bureau de conciliation doit ordonner la jonction des dossiers (5).

**Françoise ROCHOIS**

- (1) Loi n° 86-1319 du 30 déc. 1986 (JO du 31)  
 (2) Sur les licenciements économiques ou liés à la procédure de redressement judiciaire, voir RPDS spéciale n° 506-507, sept-oct. 1987.  
 (3) Sur les élus, voir notre encadré ; sur les règles de compétence en matière prud'homale, voir RPDS 1986 n° 479, p. 69 et suiv.  
 (4) Décret n° 87-452 du 29 juin 1987, JO du 30.  
 (5) Art. R 516-48 du Code du travail tel qu'il résulte du décret précité.  
 (6) Cf M. COHEN, le Droit des CE et des comités de groupe, LGDJ éd. 84 p. 832 et suiv. et RPDS 1985 n° 480 p. 101 et suiv.

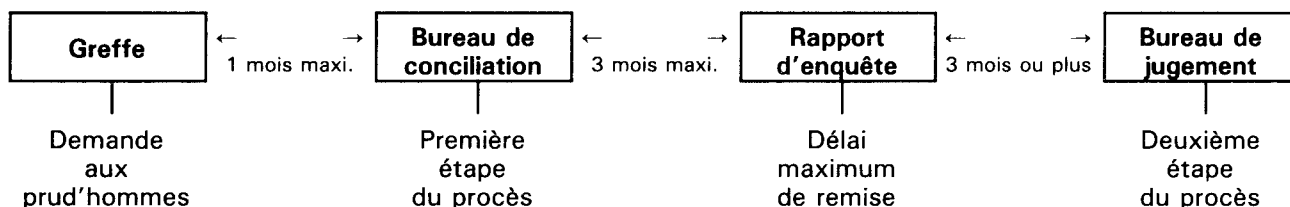
## Licenciements des élus du personnel

*Le licenciement des représentants du personnel, quel que soit le motif, reste soumis à autorisation de l'administration du travail.*

*Par conséquent, les litiges portant sur cette autorisation de licencier relèvent comme par le passé de la compétence administrative.*

*Après éventuel sursis à statuer, les conseils de prud'hommes ont le pouvoir d'ordonner la réintégration de plein droit dans l'emploi ou dans un emploi équivalent des élus dont l'autorisation (c'est-à-dire l'acte administratif) a été annulée, sauf sursis à statuer du Conseil d'Etat, dès lors que la demande de réintégration a été effectuée dans le délai légal de deux mois qui suivent la notification de la décision (6).*

← ..... 7 MOIS OU PLUS ..... →



L'employeur dispose d'un délai de huit jours maximum, à compter de la réception de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation, pour fournir aux prud'hommes tous documents relatifs aux licenciements pour motif économique remis aux élus du personnel.  
 Le salarié, avisé par le greffier, peut prendre connaissance ou copie des éléments communiqués.

Le bureau de conciliation doit :  
 1° provoquer l'avis de l'employeur et du salarié ;  
 2° fixer les mesures et délais nécessaires à l'instruction ou à l'information de l'affaire ;  
 3° fixer le délai de communication des pièces ou des notes que le salarié ou l'employeur comptent produire à l'appui de leurs arguments ;  
 4° fixer la date de l'audience du bureau de jugement.

Toutes les mesures d'instruction (expertise, enquête du conseiller-rapporteur, etc) ou d'information de l'affaire doivent être exécutées dans un délai maximum de trois mois. Le délai peut être repoussé par le bureau de jugement sur demande motivée du technicien ou du conseiller-rapporteur désignés dans l'affaire.

Compte tenu des mesures d'instruction, de l'audition des parties au procès, ou de leur avocat ou représentant syndical le cas échéant, le bureau de jugement doit rendre sa décision dans les six mois qui suivent la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée par le bureau de conciliation.  
 Ainsi, la durée totale du procès ne devrait guère dépasser sept mois, mais peut atteindre dix mois et plus.

en bref...

### Vie du secteur :

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1987, le camarade Jean-Claude LAM a rejoint le secteur DROITS et LIBERTÉS.

Il assume la responsabilité du suivi de l'implantation de l'activité des secteurs L.D.A.J., des U.D. et F.D.

### Élections prud'homales :

A ce jour, nous dénombrons 11.555.443 électeurs salariés inscrits, le nombre de chômeurs étant environ de l'ordre de 2 %.

Au regard de la situation 1982, les services du Ministère du Travail indiquent que le nombre d'électeurs inscrits (tous collèges confondus) est inférieur de près de deux millions.

### QUESTIONNAIRE CANDIDATURE

Nous rappelons avec insistance que les candidats aux élections prud'homales doivent remplir le questionnaire individuel confédéral "CONNAISSANCE DES CANDIDATS".

Ceux-ci doivent être contrôlés, centralisés par les U.D. et expédiés au secteur L.D.A.J., le plus vite possible. **Il y a maintenant urgence.**

## ATTENTION

# 26 octobre

## Procès des 10 de Renault

*Ces camarades sont poursuivis par la direction de la Régie pour avoir participé à une manifestation en 1986 contre les licenciements.*

*Ils ont soutenu la protestation de centaines de travailleurs, informés de leur licenciement à la veille de leurs congés.*

*Travailleurs expérimentés de l'usine de BILLANCOURT, délégués syndicaux, du personnel, du C.H.S.C.T., élus avec plus de 70 % des voix, ils sont non seulement licenciés depuis plus d'un an, sans préavis, sans indemnités avec l'aval de l'administration du travail mais poursuivis sans relâche devant les tribunaux.*

*Ils sont accusés de violences, voies de fait, violation de domicile, traités comme des malfaiteurs.*

*C'est une situation inadmissible, une atteinte nationale au droit syndical et au droit de grève.*

*Le tribunal doit connaître par avance l'émotion et la réprobation qu'entraînerait une condamnation qui pourrait se traduire par la prison et des millions d'amendes pour des travailleurs que la direction de Renault prive de leur salaire.*

*Avant le 26 octobre, faites agir les salariés de votre département, de votre branche d'industrie pour soutenir les 10 de Renault et en même temps soutenir tous les autres militants actuellement victimes de la répression.*

*Il faut faire du 26 octobre une grande journée de protestation et d'action pour les libertés, le droit de grève et le droit syndical.*

## CALENDRIER STAGES PRUDIS ET SECTEUR

(Sessions Nationales)

1<sup>er</sup> semestre 1988

### Secteur "Droits et Libertés"

2 au 6 mai .....	Courcelle	Responsables de secteurs
5 au 19 juin .....	Sceaux	Droit du travail Défenseurs syndicaux et membres de secteurs

### PRUDIS — C.G.T.

24 janvier au 6 février .....	Strasbourg	Educateurs
7 au 20 février .....	Sceaux	Droit du travail
21 au 27 février .....	Courcelle	Présidents de conseils
13 au 19 mars .....	Courcelle	Référé
17 au 23 avril .....	Courcelle	Présidents de conseils
15 au 21 mai .....	Courcelle	Référé

Les dates des sessions de formation continue réservées aux Educateurs formés à Strasbourg seront fixées ultérieurement.

# LE DROIT OUVRIER

## *La rupture du contrat de travail Les nouvelles procédures de licenciement*

Le n° de 110 pages  
85 F

### PREMIERE PARTIE :

*Quelques articles du code du travail anciens, nouveaux ou modifiés,  
regroupés et annotés (par Paul BOUAZIZ, Avocat au Barreau de Paris).*

- I. Le droit de rupture unilatéral - et l'ordre public social.
- II. La cause réelle et sérieuse et le contrôle prud'homal.
- III. L'entretien préalable.
- IV. La consultation des représentants du personnel et l'information préalable de l'Administration.
- V. La lettre de licenciement (formes et délais).
- VI. La motivation du licenciement.
- VII. L'information a posteriori de l'administration.
- VIII. Les sanctions civiles.
- IX. Les sanctions pénales.
- X. Les exceptions.
- XI. Un cas particulier classique : les licenciements pour fin de chantier.
- XII. Une innovation : la rupture du contrat de travail avec conventions de conversion.
- XIII. Un licenciement hybride : l'entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire.

### DEUXIEME PARTIE :

*Quelques commentaires*

- La rupture du contrat de travail par modification d'un élément substantiel (par Jacques GRINSNIR, Avocat au Barreau de Paris).
- Les mesures d'instruction (par Marc RICHEVAUX, Magistrat).
- La suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique (par Simone BENAMARA-BOUAZIZ, Avocat au Barreau de Paris).
- ANNEXE : la nouvelle procédure des licenciements collectifs pour motif économique (circulaire du 7 avril 1987).
- Pouvoir d'intervention, d'investigation et de conservation des preuves d'un comité d'entreprise en cas de compression d'effectif et de licenciement économique (par Michel LENOIR, Avocat au Barreau de Lyon).
- La rupture du contrat de travail dans les nouvelles conventions de conversion (par Florence ROUGIER, DEA de Droit Social - Paris X - Nanterre).

### TROISIEME PARTIE :

Jurisprudence sur la rupture du contrat de travail.

Vingt-quatre décisions portant sur la qualification de la rupture, le contrôle de la cause réelle et sérieuse, la consultation préalable des représentants du personnel, les sanctions de l'absence de cause réelle et sérieuse, les indemnités de rupture et l'entreprise en redressement judiciaire.

annotées par

**Raoul BRONDY, Simone BENAMARA-BOUAZIZ, Marc RICHEVAUX, Francis SARAMITO,  
Nicolas ALVAREZ-PUJANA, Michel HENRY et Jacques GRINSNIR**

**Commande à passer à Droit Ouvrier Case 432  
C.C.P. : Droit Ouvrier, PARIS 11.779.43**

**Revue Juridique de la Confédération Générale du Travail**  
**263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX**

MONTREUIL, les 6 et 7 novembre 1987

# DROITS SYNDICAUX – DROIT DE GRÈVE

## Enjeu pour une société démocratique

COLLOQUE sous l'égide des revues de la C.G.T. :

### LE DROIT OUVRIER

### — RPDS —

#### Droits syndicaux, droit de grève Enjeu pour une société démocratique

##### VENDREDI 6 NOVEMBRE — 8 h 30.

Accueil et introduction par **Maurice COHEN**, Directeur de la R.P.D.S.

— “LA LÉGITIMITÉ DE L'ACTION SYNDICALE”

par **Gérard LYON-CAEN**, Professeur à l'Université de Paris I.

— “LA GRÈVE, LIBERTÉ TRÈS SURVEILLÉE PAR LES TRIBUNAUX”,

par **Jean PELISSIER**, Professeur à l'Université de Lyon.

##### DÉBAT.

Repas pris sur place.

##### VENDREDI 6 NOVEMBRE — 14 h.

Présidence : **Francis SARAMITO**, Rédacteur en chef du Droit Ouvrier.

##### PREMIER DÉBAT.

animé par **Maître BOUAZIZ**, Avocat à Paris.

— “LES BONNES FÉES QUI SE PENCHENT SUR LA RÉGLEMENTATION DU DROIT DE GRÈVE”.

Introduction par **Pierre RODIÈRE**, Professeur à l'Université de Paris I.

Avec à la table ronde : Les professeurs **Antoine LYON-CAEN** (Nanterre), **Bernard TEYSSIE** (Montpellier), et **Monsieur Anicet LE PORS**, Membre du Conseil d'Etat, Ancien Ministre, un dirigeant de la Fédération C.G.T. des transports, **Marie JACEK**, Collaboratrice du Secteur Droits et Libertés de la C.G.T.

Pause

##### DEUXIÈME DÉBAT — 16 h.

animé par **Roger ROUQUETTE**, Président de la Commission des Droits Economiques et Sociaux de la Ligue des Droits de l'Homme.

— “LES PETITS D'ENTRAVE AUX DROITS SYNDICAUX ET A LA LIBERTÉ DU TRAVAIL, LES JUGES QUI SOUFFLENT LE CHAUD ET LE FROID”.

Introduction par un **MAGISTRAT**, Président de T.G.I., (Membre de Syndicat de la Magistrature), avec notamment : **Maître Michel HENRY**, **Mr. Christian FIANDINO**, Secrétaire de la Fédération C.G.T. de la Construction, **Mr. MINE**, Inspecteur du Travail, et **Antoine JAMMEAUD**, Professeur à l'Université de Saint-Etienne.

##### SAMEDI 7 NOVEMBRE — 9 h.

Présidence : **Daniel ANGLERAUD**, Secrétaire de la C.G.T.

— “QUI PEUT JUGER L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE”  
par **Bernard GRELON**, Professeur à l'Université d'Amiens.

— “ANNULER LES ACTES ILLICITES, LA RÉINTÉGRATION OBLIGATOIRE”, par **Gérard COUTURIER**, Professeur à l'Université de Dijon.

— “LES JUGES QUE NOUS PENSONS AVOIR”, par **Yves LEMOINE**, Magistrat, auteur de *Juges et Procureurs, les Avenues de la République, Reconstitution, la Guerre de Fortépaille*.

DÉBAT avec **Charles LEDERMAN**, Avocat, **Claude QUIN**, Universitaire, **Michèle BONNECHÈRE**, Maître de Conférence à Paris I.

CONCLUSIONS par **Daniel ANGLERAUD** (à 12 h 30).

Buffet froid servi sur place.

• Lieu du colloque :  
**BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL**  
263, rue de Paris  
93100 MONTREUIL  
(Métro : PORTE DE MONTREUIL).

• Participation aux frais : 200 F  
Comprenant notamment la remise d'un dossier à chaque participant, et deux repas pris sur place.

• Renseignements  
sur le colloque :  
Tél. 48.51.81.32.

#### BULLETIN D'INSCRIPTION

A retourner le plus vite possible à : **Pascal RENNES - DROIT OUVRIER**  
263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL

NOM et PRÉNOM .....

ADRESSE .....

Téléphone .....

FONCTION .....

— Participera au colloque des 6 et 7 novembre et verse 200 F à : CCP — DROIT OUVRIER : PARIS 11 779 43

— Participera au repas du vendredi 12 h 30

oui

non

— Participera au repas du samedi 12 h 30

oui

non

(rayer les mentions inutiles)