



le Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

2^e trimestre 1988

Prix : 6 F

N° 34 (nouvelle série)

Editorial

CONFIANCE

Nous connaissons bien la gravité des problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés. Et d'abord le chômage qui atteint des chiffres sans précédents ! Et l'on nous dit que ce n'est pas fini !

D'ailleurs la FRANCE est l'un des pays européens où le chômage ne cesse de s'étendre. Tout comme la précarité de l'emploi.

Pour la Sécurité Sociale, l'inquiétude est grande. Déjà, des mesures restrictives, allant dans le sens d'une protection sociale à deux vitesses, sont à l'étude concernant la santé, les retraites, les familles.

En outre, nous voyons que se poursuit en dépit de tout, l'austérité pour les salariés avec perte de pouvoir d'achat...

Le social est en panne : on le voit bien avec les toutes récentes décisions ministérielles et patronales touchant à la loi d'amnistie.

Pourtant "*Drapeau du droit et de la Liberté en tête, il s'agit pour la C.G.T. de favoriser l'expression d'une volonté forte du monde du travail dans tous les domaines et par conséquent d'une mobilisation syndicale de masse énergique, ne négligeant aucune des formes qui créent un authentique mouvement d'opi-*

nion et de lutte". (Conférence de presse d'H. KRASUCKI).

La diversité des luttes des derniers mois, leur portée, les succès revendicatifs enregistrés en Juillet notamment, illustrent l'efficacité de la lutte et celle de la CGT, présente partout au premier rang avec comme seul souci les revendications des salariés.

Oui, nous voyons que des changements sont possibles si nous travaillons beaucoup, concrètement, et avec esprit d'initiative.

Y compris à l'échelle internationale, des éléments nouveaux nous donnent confiance et doivent nous aider à développer des luttes revendicatives.

Face à l'Europe des profits, la lucidité progresse, des forces existent pour dire non et proposer des coopérations profitables aux travailleurs.

Des convergences existent, sont possibles avec les travailleurs, les syndicats d'autres pays d'Europe Occidentale.

Plus largement, les accords de désarmement réalisés entre les USA et l'URSS, approuvés par une large majorité de l'opinion française, mais largement également les réformes en cours en UNION SOVIÉTIQUE comme dans d'autres pays socialistes,

ouvrent des perspectives nouvelles.

Il nous faut prendre en considération cet environnement international, porteur de succès pour notre pays et les intérêts des travailleurs.

Oui, drapeau "des droits des libertés en tête", nous allons faire une rentrée sociale dynamique, rapide, combative.

Depuis toujours, mais plus encore depuis les grèves et manifestations des années 1986-1987, nous savons que la démocratie est le levier de la mise en mouvement des salariés. Démocratie dans le syndicat avec les syndiqués pour réfléchir, élaborer des propositions. Et démocratie avec l'ensemble des salariés à l'entreprise pour définir quelles revendications, quels objectifs, quelles actions.

Les militants des secteurs L.D.A.J. seront à l'initiative pour enraciner l'action dans les entreprises et se tenir prêts à toutes les coordinations nationales qui, d'ores et déjà, s'avèrent nécessaires pour la sécurité sociale, le service public, le pouvoir d'achat...

Enfin, par l'adhésion syndicale, ils donneront aux travailleurs la possibilité d'acquérir une liberté réellement conquise.

Daniel ANGLERAUD

LOI D'AMNISTIE SYNDICALE

Un moment fort du combat pour les libertés

(Conclusions d'une réunion de travail tenue le 12 SEPTEMBRE 1988, avec la participation d'Avocats, d'Inspecteurs du Travail et de Conseillers Prud'hommes.)

Faire appliquer la loi d'amnistie n'est pas un combat marginal

Le patronat et les forces les plus réactionnaires ont subi un échec. Ils ont déjà prouvé leur détermination de prendre leur revanche sur un point clef de cette loi : la réintégration des militants.

Obtenir des succès dans ce sens, c'est donc marquer des points pour l'ensemble des travailleurs contre la répression anti-syndicale à un moment où la montée positive des luttes revendicatives exige des renforts. Les militants réintégrés dans les entreprises, c'est un atout pour tous, un recul des directions qui peut en entraîner d'autres.

La loi et les procédures qu'elle prévoit, laissent aux directions un important pouvoir de décision qui peut éventuellement être contré par les procédures prud'homales. Mais s'il faut aller jusque là, on sait que des décisions favorables dépendront largement des moyens qui seront mis en œuvre : si le débat juridique a toute son importance et doit donc être étayé avec soin, ses chances d'aboutir positivement dépendent de l'action syndicale qui le supportera.

C'est une figure classique des combats qui ont été menés avec un certain succès

D'abord le débat sur la place publique, dans et hors de l'entreprise, parmi les travailleurs et l'opinion ; créer par conséquent l'expression de volontés et de protestations qui, par elles-mêmes, pèsent sur les patrons ainsi que tous ceux qui ont à voir avec la loi (pouvoirs publics, administration du travail, et au bout du compte les juges).

En même temps, ces démarches et expressions concourent à rétablir la vérité des faits que les employeurs se

sont efforcés de travestir pour punir l'activité syndicale : par exemple licenciement économique, invocation de fautes lourdes, etc...

Elles vont donc dans le sens du débat juridique qu'il y aura à mener aux diverses étapes de cette bataille

Dés le départ, pas de confidentialité !

Jusqu'à la date limite du 21 octobre, les demandes de réintégration des militants doivent être entourées du maximum de publicité. Les employeurs doivent être avertis du soutien que nos organisations impulseront pour obtenir réparation. Ce sera en même temps l'occasion de rappeler les faits qui sont à l'origine de ces cas de répression, les conséquences sociales qu'ils ont eues pour les travailleurs et les militants eux-mêmes, les raisons de justice qui s'imposent.

On ne détaillera pas ici les formes de manifestations collectives de soutien qu'il faudra prévoir et dont nous commençons à avoir l'expérience (pétition, rassemblement, accompagner les militants à leur travail, etc...). Mais il faut envisager cela et le réaliser si nécessaire aux moments opportuns.

Rappelons brièvement les étapes en cas de refus persistant du patron après la consultation obligatoire du comité d'entreprise ou des délégués du personnel : saisine et avis de l'inspecteur du travail et enfin recours prud'homal.

Concernant l'inspection du travail, les interventions à faire doivent évidemment tenir compte des positions prises au moment du licenciement selon que l'autorisation a émané du plan local ou ministériel. En tout état de cause, l'amnistie crée un fait nouveau. L'inspecteur du Travail n'est pas lié par les décisions négatives antérieures qu'elles émanent de lui-même ou de son ministre : il n'a pas à se renier lui-même mais apprécier en toute liberté en fonction des éléments que nous mettrons en valeur.

On comprendra que l'avis positif du comité d'entreprise comme celui de l'inspecteur du Travail ont toute leur valeur dans la procédure et doivent donc être traités comme tels.

Notre objectif doit être : obtenir le maximum de succès avant la mise en route des recours judiciaires. Nous ne devons pas craindre de revenir à la charge face aux refus patronaux : nous leur donnerons au contraire toute la "publicité" nécessaire pour gagner des soutiens supplémentaires. Le développement même des luttes revendicatives peut être un atout dans cette action.

Le recours prud'homal devient ainsi un autre moment de la bataille. Il nous faut bien maîtriser la procédure pour l'intégrer dans le déroulement de cette campagne que nous souhaitons offensive. On choisira donc la date de dépôt du recours en fonction des prévisions que l'on peut avoir sur la date d'audience et de la mobilisation en cours et à prévoir. Il ne sera pas dit qu'à cette occasion nous ferions moins que ce qu'il a été possible de faire lors de procès antérieurs. D'autant que nous y venons en accusateurs et non contraints de nous défendre devant l'action patronale.

L'effacement des dossiers et la réparation des préjudices subis

S'appuyant sur la loi de façon offensive, la réintégration des militants ne doit pas faire oublier l'effacement des dizaines de milliers de sanctions prises qui se sont abattues sur les travailleurs pendant la période écoulée.

Bien que la loi ne prévoit pas ou l'écarte expressément pour les agents publics, l'effacement signifie de revendiquer avec les intéressés la réparation des préjudices subis (carrières, promotions, salaires, etc...)

Le numéro du DROIT OUVRIER de Septembre donne les commentaires et indications nécessaires pour mener cette action et affiner les arguments à opposer aux récalcitrants.

Sachons donc mesurer les atouts que nous donne cette loi acquise contre la volonté initiale du gouvernement et fêtons avec les travailleurs les succès obtenus : ce sera un encouragement pour les cas qui restent en suspens et pour l'action de tous.

Procédure applicable à la demande de réintégration d'un représentant du personnel, devant le Conseil de Prud'hommes, fondée sur l'amnistie

1) Il n'y a pas de délai pour saisir le Conseil après la réponse négative de l'employeur ou la proposition de réintégration faite par l'inspecteur du travail et refusée par l'employeur, mais il n'y a pas intérêt à trop attendre.

2) La question de savoir si c'est le Bureau de Référé ou le Bureau de Jugement qui doit être saisi fait l'objet d'un débat.

La jurisprudence n'a pas eu directement à se prononcer sur ce point.

Il semble pourtant que les termes de l'article 15-II, 5° alinéa de la loi ("qui statue comme en matière de référé") signifient que c'est le Bureau de jugement qui doit être saisi et statuer en urgence et au fond. Une autre démarche risquerait d'ouvrir un débat de procédure, dont le délai serait préjudiciable quant au résultat recherché.

3) La saisine du Conseil peut se faire sous la forme habituelle (R 516.8) ou par assignation d'huissier (R 516.32).

4) Il n'y a pas de phase de conciliation obligatoire.

5) La décision rendue n'est pas de plein droit exécutoire par provision. L'exécution provisoire doit être demandée au Bureau de jugement qui peut l'ordonner sur la base de l'article 515 du Nouveau Code de Procédure Civile (en ce sens Cass. Soc. du 24.4.1985, Pone et autre c/Sté Tunnesi, Bull. Civ.

V. N° 252 ; RPDS N° 502, Fév 1987, Actualité P. 69).

6) En cas de partage des voix la même formation du Bureau de jugement se réunit sous la présidence du juge départiteur.

7) Il a été jugé que le délai d'appel est de 15 jours et non d'un mois (18° Ch. C, Cour d'appel Paris 10.12.1982, Lay c/SA Alsthom Unelec, Jurisdata 29.981).

La C.G.T. écrit au Ministre de la Justice

Monsieur le Garde des Sceaux,

Un ou plusieurs projets de réforme de la profession d'avocat sont actuellement à l'étude.

Les informations, les réflexions et les travaux concernant ce projet, sont pour l'instant réservés à la profession et aux milieux judiciaires.

Les incidences de cette réforme sur le fonctionnement de la justice, sur les conditions d'accès à une défense de qualité égale pour toutes les catégories de citoyens justifient de notre point de vue une transparence plus grande.

La C.G.T. dans son combat permanent pour les libertés publiques et dans l'exercice quotidien de sa mission fondamentale de défense des salarié(e)s, constate que la justice n'est pas en mesure de répondre convenablement aux besoins juridiques et judiciaires de la population, les inégalités s'aggravent.

Elle considère qu'un large débat démocratique doit s'ouvrir sur cette importante question, elle est prête à y participer.

Dans ce cadre nous souhaiterions, Monsieur le Garde des Sceaux, avoir des informations sur le contenu et l'état du ou des projets à l'étude, et avoir la possibilité de vous faire part de nos analyses et de nos propositions.

Veuillez agréer, Monsieur le Garde des Sceaux, l'expression de ma haute considération.

Daniel ANGLERAUD
Secrétaire de la C.G.T.

EN BREF...

• AMNISTIE

Plus de 300 dossiers de réintégration ont été recensés. Mais toutes les U.D. n'ont pas fait parvenir les informations au secteur LDAJ. Nous les y invitons fortement, concernant les dossiers disciplinaires et les demandes de réintégration.

Les premiers succès de militants réintégrés sur le fondement de la loi d'amnistie :

- Les 9 pompiers du SIVOM-LORIENT,
- A. TOME (Orangina - La Courneuve),
- P. YOUNG (Martini - Saint-Ouen),
- J. CAREY (E.L.M. - Leblanc - Drancy),
- H. VIBERT (Magny - Pantin),
- P. COHAS (Manufacture - Saint-Etienne),
- J.-M. MOREAU (Imprimerie FRANÇOIS - Ozoir-La-Ferrière),
- H. CARLES et Isabelle MEFFRE (P.T.T.),
- P. MANGENOT (Hôpital de Rambouillet),
- Alain BACHELET (Santé - 70),
- BATTUT (Dassault - Argenteuil),
- J.-L. LE CALVEZ (Seita - Morlaix),
- P. DUPUIS (Devanlay - Froncles).

• AMNISTIE

Sanctions annulées :

- PTT Gare à Marseille : 250 sanctions et 50 primes rendement.

- Mises à pied chez RNUR La Courneuve, à la C.G.R. de STAINS, RATP Saint-Denis - Pleyel...

Dossiers expurgés :

- A la SCAEX (27) en présence des membres du C.E.,

- UAP à Châteauroux...

• Meeting de rentrée à LA SEYNE le 15 Septembre, avec la participation de F. DUTEIL, pour la réintégration des 80 et la défense des militants licenciés.

• Session défenseurs prud'homaux du 20 Novembre au 3 Décembre, à l'Institut du Travail de STRASBOURG. Les inscriptions doivent être transmises par l'U.D. au secteur LDAJ.

La réintégration des représentants du personnel en vertu de la loi d'amnistie du 20 JUILLET 1988

R.P.D.S. n° 520, Août 1988
33, rue Bouret
75940 Paris Cédex 19
Le N° 36 Francs
Abonnements : 305 Francs/an

AMNISTIE NUMERO SPECIAL Septembre 1988 DU DROIT OUVRIER

A commander :

au DROIT OUVRIER
263, Rue de Paris - Case 432
93516 MONTREUIL cédex
Le n° 45 F.
Abonnement CGT : 395 F.

UNE SUBSTANCE DANGEREUSE : LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Brevet déposé par la SARL CJD-CFDT

Quand le patronat tente de créer une nouvelle formule de représentation du personnel, c'est bien louche ce qui n'empêche pas la CFDT de lui faire les yeux doux(1).

1. DE QUOI S'AGIT-IL

- Le conseil d'entreprise serait une institution unique, moule dans lequel seraient coulés les DP - les CE - les CHSCT et le droit syndical, avec confusion des attributions, des mandats, des moyens, heures de délégation, etc...

- deux exemples :

1. Les Ets. Discol en Vendée (dont le patron J.-P. Cressy est délégué national du Centre des "Jeunes" Dirigeants d'Entreprises pour la mise en place des conseils d'entreprise). Tentative de mise en place à l'échéance des mandats d'une unique institution avec fusion de tous les droits collectifs.

2. Les Ets. Bourbon dans le Jura (500 salariés), à l'occasion de l'éclatement en une holding et 4 filiales, un "comité de groupe" de 8 membres (au lieu de 53 élus) serait substitué au comité d'établissement, CCE, et délégués du personnel, avec sur-représentation par "métier" des cadres administratifs et commerciaux.

Pourquoi ces tentatives qui ont, il faut le savoir, la faveur de gens comme R. Barre, Rocard, Delebarre, du Professeur Javilliers, et font l'objet d'observation bienveillante de l'Administration du Travail.

Avec l'approfondissement de la crise, même les droits concédés, tolérés par le système, deviennent insupportables au patronat qui a un double objectif : - briser tout moyen de résistance et d'intervention des salariés, obteneur leur adhésion massive productive et idéologique.

Or, les institutions représentatives du personnel, le droit syndical, les

groupes d'expression sont des moyens diversifiés et décentralisés de défense avec des militants élus ou non, formant autant de relais pour les salariés. C'est la pratique vivante, riche, animée souvent par un syndicat actif, qu'ils veulent empêcher ou détruire.

Licencier massivement les élus et mandatés (de 4000 en 82 à près de 12.000 en 86) ne leur suffit pas. Il leur faut compresser à l'extrême leur nombre et leurs moyens dans TOUTES les entreprises.

* Pour camoufler cet objectif réel, des motifs louables sont avancés : simplifier et alléger le système complexe français avant 92 - Faciliter l'implantation syndicale dans les PME en obtenant le consensus des employeurs les plus répressifs.

* En fait, le projet du CJD, comme les tentatives concrètes, montrent que c'est dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, que le système actuel de représentation serait tiré vers le bas, transformé en caricature d'institution comme nous en connaissons déjà.

C'est cela qu'il faut mettre en échec, tuer dans l'œuf ; l'exemple de la Vendée montre que c'est possible et payant.(2)

2. RIPOSTER VICTORIEUSEMENT

La première riposte la plus solide, c'est de faire jouer les droits actuels à fond pour la lutte. Un droit utilisé n'est pas fragile. On ne se laisse pas priver d'un outil dont on se sert efficacement. (Par exemple, l'appel à l'expertise en matière de licenciement économique).

Ce que nous disons pour utiliser correctement les droits devient nécessaire pour les défendre : éviter le cumul des mandats et des heures, ne pas mélanger activités et réunions des CE, délégués du personnel, CHS/CT, ne pas se passer de CHS/CT et refuser de négocier des accords par la voie du CE. Le syndicat étant l'animateur des institutions représentatives du personnel, il s'agit d'avoir une pratique associant les salariés, de marquer notre opposition à toute velléité de fusion, de simplification.

Autre volet de la riposte : avec les travailleurs, il faut empêcher toute expérimentation, y compris là où la C.G.T. n'est pas implantée (il est très

dangereux de penser que là, on ne serait pas concerné).

Il faut dénoncer le comportement des patrons ayant fait échec à une implantation syndicale alors qu'ils mettent en œuvre un Conseil d'Entreprise et ne faire aucun cadeau à l'administration du travail qui favoriserait ou couvrirait de telles initiatives tandis que les licenciements d'élus sont massivement autorisés, les délits d'entrave non poursuivis. Cette démarche conforte aussi un réel service public de l'inspection.

Enfin, il faut engager des actions auprès de l'inspection du travail et des tribunaux.

Le Code du travail interdit de déroger aux dispositions du Livre IV concernant les institutions représentatives du personnel. L'accord, la convention ne peuvent être que plus favorables (Exemples : plus de sièges, plus d'heures, extension du 0,2 %, etc.).

Ces dispositions sont d'ordre public, protectrices de la collectivité des salariés pour corriger le déséquilibre avec l'employeur (3).

Un accord sur un Conseil d'Entreprise est illicite et doit donc être déclaré nul par le Tribunal de grande instance, y compris en référé (4).

Un protocole d'accord préélectoral doit être contesté devant le juge d'instance (4).

Syndicat, UL, UD, fédération sont recevables dans les actions judiciaires pour ces annulations, pour faire constater et réprimer ces délits d'entrave à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel (5).

C'est la combinaison étroite de cette série de ripostes qui sera efficace. L'exemple de la Vendée démontre que le seul risque couru, c'est la création d'une section syndicale CGT et l'implantation d'organismes de représentation de salariés.

Pascal Rennes

(1) - cf. Liaisons sociales mensuel de Septembre 86 et Syndicalisme-Hebdo CFDT du 22 mai 86.

(2) - Voir à ce sujet la relation de cet exemple dans la Revue des Comités d'Entreprise n° 37 (Sept. 88) p. 19, et tout le dossier établi par cette revue de la CGT.

(3) - Voir sur cette question, l'étude de Michèle Bonnechère dans le "Droit Ouvrier" avril 88 (page 171).

(4) - Sur la nullité des accords, voir Claude Desset dans la "R.P.D.S." juillet 1988, n° 519.

(5) - Sur l'ensemble des poursuites pénales pour délits d'entrave, il est indispensable de se reporter au livre de Maurice Cohen "Le droit des Comités d'Entreprise et des Comités de Groupe" - LGDJ (en vente à la VO).

SOMMAIRE

	Page
Editorial	1
Loi d'amnistie syndicale	2
Questions réponses	3
Le conseil d'entreprise	4