



e CGT e G O U R R I E R

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

4^e trimestre 1988

Prix : 6 F

N° 36 (nouvelle série)

Editorial

43^e Congrès de la C.G.T. : drapeau des droits et des libertés en tête

Le droit d'être syndiqué est aujourd'hui un droit fondamental des salariés. Or, précisément, ce droit fondamental est quotidiennement bafoué, combattu, en particulier dans ce qu'il exige comme liberté d'information, de circulation, de réunion dans l'entreprise.

On est loin de l'appréciation médiatique qui prétend que "le fait nouveau aujourd'hui, c'est que les salariés vivent positivement l'entreprise".

Pour preuve, les statistiques (du Ministère des Affaires Sociales) de licenciement des élus (toutes organisations et syndiqués confondus) :

- 11.821 autorisations de licenciements en 1987, nombre en valeur absolue le plus élevé jamais enregistré,
- 4.133 en 1982,
- 10.264 en 1984.

En pourcentage, on est passé de 76,6 % d'autorisations en 1985, à 87,49 % d'autorisations en 1987. Plus 10,82 % en deux ans. Les statistiques plus détaillées par organisation montrent que l'attitude répressive du Ministre est particulièrement marquée contre les militants de la CGT.

La position du Ministre du Travail sur la loi d'amnistie, les instructions données à ses services, l'état actuel de l'application de la loi, encouragent le patronat à s'opposer à l'exercice réel du droit syndical et à faire la chasse aux militants.

Que devient, dans ces conditions, le droit d'être syndiqué ?

"Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans l'entreprise".

Les chiffres ci-dessus montrent que nous sommes encore loin de l'objet fixé en 1981 par le Gouvernement dans le cadre des lois AUROUX.

En outre, le patronat nous entraîne dans des cascades de procédures judiciaires, ce qui signifie de nombreux procès, dont beaucoup vont en appel, certains sans doute en Cassation. Cependant que l'accès à la Justice est rendu difficile aux salariés, ne serait-ce qu'à cause des coûts que cela entraîne.

Cela étant, les récents mouvements sociaux montrent à l'évidence que rien ne peut impressionner les salariés dès lors qu'ils ont le sentiment d'être victime de l'injustice. Pas même les menaces sur le droit de grève.

D'ailleurs, ils peuvent compter sur la CGT pour ne pas laisser remettre en cause un siècle de conquêtes démocratiques.

Car c'est bien de démocratie dont il est question avant tout quand on parle de droit de grève. Le service minimum, par exemple, sape les bases de la raison d'exister d'une grève ; il est dans son fondement même la négation du droit de grève.

Partie prenante des luttes

Mais il y a pire, si l'on peut dire.

Le caractère endémique et massif du chômage, les mauvaises conditions d'indemnisation se traduisent par une marginalisation dramatique d'un nombre

croissant d'hommes et de femmes. Qu'en est-il pour eux du droit d'être syndiqué quand ils sont privés de tout droit et qu'il y a même une formule administrative qui les qualifie "de fin de droits" ! ?

Evoquer ces quelques aspects de la condition des salariés, aujourd'hui, c'est tracer les perspectives de travail de nos secteurs Droits et Libertés en 1989, année du 43^e Congrès de la CGT.

Il s'agit, en effet, pour nous, d'aider à de luttes puissantes pour imposer le respect de l'activité syndicale à l'entreprise. Ces luttes, avec nos syndicats, nos sections syndicales, sont placées sous le signe de la démocratie, c'est-à-dire sous la responsabilité de l'ensemble des salariés.

Autrement dit, la lutte pour l'élargissement de l'activité syndicale à l'entreprise, sa pleine reconnaissance, doit faire partie des objectifs d'action en débat permanent sur le lieu de travail (extraits du projet de document d'orientation du 43^e Congrès Confédéral).

C'est dire que nous devons nous inscrire pleinement dans la défense des revendications exprimées par les salariés.

C'est ainsi que nous ferons progresser les droits et les libertés.

Daniel ANGLERAUD

Sommaire

	Page
Editorial	1
Droits et luttes : un mélange explosif	2
Les Assemblées Générales	3
Que vous soyez patron ou salariées)	4

DROITS ET LUTTES :

Un mélange explosif !

“A l’UD, revient l’organisation de l’action, aux conseillers prud’hommes le règlement judiciaire des dossiers”. C’est caricatural mais révélateur de l’état d’esprit de certains militants et conseillers.

Droits et luttes ne sont pas à opposer. La coordination, par l’UD, de l’action des conseillers prud’hommes dynamise le combat quotidien pour la défense et surtout la conquête de nouveaux droits pour les salariés.

“Il faut réintégrer les camarades dans la boîte, sinon c’est la porte ouverte à d’autres atteintes aux libertés dans les entreprises”. L’enjeu est de taille. Nous savons trop bien que lorsque l’action se développe, le bâton n’est jamais très loin. Le patronat sait s’en servir, surtout lorsque le gouvernement ferme les yeux et accepte de plus en plus facilement les licenciements de délégués notamment ceux de la CGT.

NE RIEN NÉGLIGER POUR GAGNER

Parce qu’il faut faire fort, l’UL ou l’UD a besoin de toutes ses forces. Il faut mobiliser dans l’entreprise, la localité et la profession mais il faut aussi établir un plan de défense juridique s’appuyant sur les droits existants et ouvrant en cas de victoire des possibilités nouvelles pour les salariés. L’exemple des luttes pour la réintégration des 81 de la Seyne et des militants de chez Renault sont significatives, même si rien n’est acquis d’avance. Dans la situation actuelle, nous ne devons rien négliger pour gagner.

A Paris, avec 127 conseillers prud’hommes CGT, les risques et les possibilités sont énormes. Chacun peut très bien faire très efficacement son travail dans son coin, avec quelques rendez-vous communs, lors des élections prud’homales ou lors des renouvellements des présidences. Ça ne serait pas sérieux, l’UD a besoin des informations, de l’expérience, de la compétence et de la participation des conseillers prud’hommes pour élaborer sa stratégie revendicative. A l’opposé, les conseillers ont besoin d’être en phase avec l’analyse et les orientations de l’UD sur la situation sociale du moment. Leur participation concrète aux initiatives locales favorise ce travail collectif.

LE COLLECTIF PRUD’HOMMES DE L’U.D.

Depuis plusieurs années nous avons mis en place une coordination de l’action des conseillers prud’hommes sous la responsabilité de l’UD. Par chambre et par section, les conseillers CGT se réunissent régulièrement pour faire le point, souvent le responsable de la coordination des prud’hommes sur Paris participe aux rencontres de sections.

Plusieurs fois par an, une assemblée générale de tous les conseillers prud’hommes parisiens se réunit, sur une matinée, sous la présidence du responsable droits et libertés de l’UD. Le rapport introductif présenté par l’UD met en lumière le rapport entre la situation sociale et l’organisation de la défense juridique des salariés.

Un collectif prud’hommes d’une dizaine de camarades se réunit tous les mois sous la responsabilité de l’UD pour gérer les questions courantes, organiser les assemblées générales, l’information et la formation des conseillers.

Les journées d’étude sont aussi des liens très importants pour traiter ensemble d’une question juridique en lien avec la politique de la CGT, notamment face aux attaques contre la juridiction et les menaces européennes.

D’autres moyens assurent un lien entre les conseillers. Un “bulletin de liaison des conseillers prud’hommes de la capitale” permet une circulation rapide de l’information, il paraît tous les deux mois.

Un autre bulletin “Prud’hommes Plus” est publié en direction des conseillers des autres organisations et du personnel administratif du Conseil de Paris et juges départiteurs. Il paraît 2 à 3 fois par an, en donnant des informations sur la vie du conseil et l’analyse de la CGT.

LA TRANSPARENCE DU CONSEIL

Ce besoin de coordination n’est pas nouveau, mais il s’est développé depuis que la CGT a perdu la présidence du conseil, suite aux manœuvres des syndicats réformistes pour retirer à la CGT les responsabilités confiées par le vote des salariés. La reconquête du conseil nécessite une CGT efficace et offensive

partout dans le conseil d’autant que nous n’en n’avons plus la responsabilité.

L’application de la loi d’amnistie, le développement des atteintes aux libertés nécessite un investissement plus fort des conseillers prud’hommes dans la vie et l’action du syndicat.

Notre force a toujours été d’agir avec et sous le contrôle des salariés. Il faut donc favoriser au maximum la transparence des travaux de prud’homme, ce qui n’est pas évident. Il est nécessaire de mettre en avant les affaires significatives permettant une mobilisation locale ou départementale.

Pour cela nous utilisons le bulletin d’information de l’UD “Le Travailleur Parisien”, les tracts en direction des salariés, les appelant à participer aux initiatives de la CGT.

Mais n’idéalisons pas. Nous savons bien que la défense des droits, des libertés et l’action juridique n’est pas toujours facile à mettre en œuvre pour les responsables de syndicats. Les conseillers prud’hommes peuvent être des éléments dynamiques dans leur entreprise, UL ou profession, pour aider à la prise en compte de cette question ou mobiliser pour une initiative précise.

Leur responsabilité est d’interpeller le syndicat, à celui-ci de leur donner toute leur place. Ce n’est pas gagné d’avance mais c’est un bon moyen de rendre explosif le mélange DROITS ET LUTTES.

Didier NIEL
U.D. de PARIS
Secteur LDAJ

En bref

• ÉLECTION PRUD’HOMALE PARTIELLE à ORLÉANS (45)

En Décembre 1987, l’UFT avait présenté, à la section Commerce du Conseil d’ORLÉANS, une liste composée exclusivement de candidats résidant dans les Yvelines et dont certains étaient, de surcroît, inéligibles. L’U.D. a gagné son recours et fait invalider l’élection du conseiller UFT. La Section Commerce a fait l’objet d’une nouvelle élection le 7 DECEMBRE dernier.

Progression de 4,35 % et gain d’un siège pour la C.G.T. qui obtient un 4^e siège.

STOPPER L'HÉCATOMBE

Les Ministres du Travail, de Monsieur SEGUIN à Monsieur SOISSON, et les Inspecteurs du Travail autorisent de plus en plus de licenciements d'élus du personnel.

Les statistiques officielles confirment que l'offensive du patronat contre les militants syndicaux est tolérée et même encouragée par le gouvernement.

11.821 autorisations de licenciements en 1987, nombre en valeur absolue le plus élevé jamais enregistré, 4.133 en 1982 ; 10.264 en 1984. En pourcentage, on est passé de 76,6 % d'autorisations en 1985 à 87,49 % d'autorisations en 1987 ; plus 10,82 % en deux ans. Pour les licenciements autres qu'économiques autrement dit pour l'essentiel disciplinaires, le taux d'autorisations des Inspecteurs du Travail a augmenté en deux ans de 9 %, celui du Ministre de 13,2 %, les statistiques plus détaillées

par organisation montre que l'attitude répressive du Ministre est particulièrement marquée contre les militants de la C.G.T.

La position du Ministre du Travail sur la loi d'amnistie, les instructions données à ses services, l'état actuel de l'application de la loi encourage le patronat à s'opposer à l'exercice réel du droit syndical et à faire la chasse aux militants.

L'augmentation des autorisations accordées par les Inspecteurs du Travail, que le motif officiel soit économique ou qu'il soit disciplinaire, est particulièrement préoccupante.

Sans doute appartient-il aux Inspecteurs et à leurs organisations syndicales de s'interroger sur les raisons d'un tel phénomène.

Les Ministres du Travail successifs ont mis en œuvre d'importants moyens pour obtenir l'adhésion à un raisonnement économique conduisant

à admettre les licenciements comme un mal nécessaire et l'activité des militants syndicaux comme pouvant être contraire à l'intérêt de l'entreprise.

L'indépendance de décision des Inspecteurs du Travail a été gravement mise en cause par le quadrillage hiérarchique, les conditions de leur déroulement de carrière, le système d'individualisation des rémunérations accessoires.

Les instructions de la Direction des Relations du Travail, notamment celles de Monsieur DUTHELLET DE LA-MOTHE, qu'elles précisent la politique de Monsieur SEGUIN ou celle de Monsieur SOISSON, vont toutes dans le sens d'un maximum d'autorisations, qui atteint désormais le taux de 86 % des demandes.

L'une des dernières en date est un modèle du genre précisant l'incidence d'une procédure pénale sur la décision de l'inspecteur du Travail : Il n'y a pas lieu d'attendre le jugement en pénal pour statuer, encore moins pour refuser d'autoriser. Un classement sans suite, une ordonnance de non-lieu, une relaxe au bénéfice du doute ne lient pas l'inspecteur du Travail qui peut autoriser le licenciement. Si la relaxe indique clairement que les faits commis n'ont pas été reprochés, de "l'autorisation de licenciements doit être refusée sauf si elle peut être accordée pour d'autres fautes que celles sur lesquelles le juge s'est prononcé". Par contre, s'il y a condamnation, "c'est un élément décisif pour l'autorité administrative, même si elle estimait que les faits reprochés constituaient des manquements professionnels peu graves".

Dans le même sens, le Ministère du Travail abreuve les services de la jurisprudence la plus favorable, passant sous silence les jugements plus protecteurs des salariés.

La CGT ne peut admettre que cette situation se prolonge s'aggrave d'année en année ; cette hécatombe de plus de 11.000 délégués licenciés par an doit être stoppée.

Elle souhaite que le corps des Inspecteurs du Travail réagisse, et dans le cadre de leurs prérogatives et de leurs responsabilités, renverse la tendance actuelle.

Elle appelle les salarié(e)s, à défendre leurs droits, à s'organiser et à défendre leurs revendications. Elles les appelle à renforcer partout la riposte à chaque menace de licenciements de militants syndicaux, à intensifier leurs actions pour obtenir la réintégration des militants.

**Déclaration de Daniel ANGLERAUD
et Michel WARCHOLAK**
le 12 Janvier 1989

Les A.G. des Conseils de prud'hommes en 1989

Les Assemblées Générales des Prud'hommes 1989 ont confirmé l'attitude des organisations réformistes à l'égard de la CGT.

Refusant le respect du suffrage universel qui a placé la CGT en tête des organisations syndicales, avec le groupe le plus nombreux, CFDT, FO, CGC, CFTC, voire CFT ont choisi d'écarter nos représentants des présidences.

Cette offensive, déjà enregistrée en 1988, s'est développée avec une vigueur accrue. Bradant l'intérêt des salariés, nous avons, en de multiples endroits, été évincés, non seulement de la présidence ou de la vice-présidence des conseils, mais aussi des présidences ou vice-présidences de sections, voire même des formations de référé.

Cette attitude est à rapprocher du comportement observé lors des négociations avec le CNPF sur l'aménagement du temps de travail où, prétextant que notre délégation avait quitté momentanément la séance pour tenir informés les salariés, un consensus se mettait en place avec le CNPF pour nous interdire de revenir à la table des négociations.

Autre illustration, lors de la réunion de la Commission Permanente du Conseil Supérieur de la Prud'homie du 10 Février où par une manœuvre discriminatoire, fut rejetée une proposition d'Institut ami pour les études financées par le Conseil, au prétexte fallacieux que seul en piste, le choix n'était pas possible.

Inquiets des gains enregistrés par la CGT lors des élections professionnelles récentes, qui confirment notre succès aux Prud'hommes de 1987, ces pseudo-chantres de la défense de l'effort tentent d'inverser le cours du résultat des scrutins nationaux.

Cette attitude est à rapprocher, par ail-

leurs, des incidents créés de ci, de là, à l'encontre de nos conseillers.

Refus des employeurs de permettre le déroulement des Assemblées Générales conformément à l'article L. 512-7, en voulant imposer, ce que ne prévoit pas le texte, que l'élément employeur et l'élément salarié siègent dans deux salles distinctes.

Tentative de faire déchoir de leurs droits deux de nos élus au Conseil de Prud'hommes de BONNEVILLE (Savoie) que, fort heureusement, le Ministre de la Justice a rétabli dans la plénitude de leurs fonctions.

L'attaque visant à nous écarter des postes de responsabilité administrative ou judiciaire a été particulièrement sensible dans les grands conseils. Cette offensive revêtait bien le caractère d'une agression nationale puisque s'étendant du Nord au Sud et de l'Est à l'Ouest.

Plus que jamais, nos conseillers devront être vigilants devant ce type d'opération et en lien avec l'UD et son secteur LDAJ, en appeler aux travailleurs pour qu'ils fassent respecter la démocratie.

Le secteur confédéral reste très attentif à toutes les manœuvres d'où qu'elles viennent qui tentent de remettre en cause le suffrage universel et la proportionnelle.

Nous avons besoin, pour évaluer correctement la situation que nous soit adressés de partout les résultats des Assemblées Générales, le compte-rendu succinct de celles-ci et notamment des événements qui s'y sont déroulés ainsi que le listing des postes que nous occupons.

Le lien très fort entre activité prud'homale et action pour les libertés nécessite de chacun une riposte à la mesure de l'agression subie.

Michel GOND

Que vous soyez patron ou salarié(e)...

Chacun s'en souvient, il a fallu une large mobilisation du monde du travail, la compréhension de l'opinion publique, relayées au Parlement par les députés et les sénateurs communistes, pour que la loi d'amnistie comporte des dispositions permettant de rétablir dans leurs droits des victimes de la répression patronale.

Au nom d'une fausse équité, la délinquance patronale déjà très peu sanctionnée est largement amnistiée.

Le débat autour de la loi d'amnistie, le combat pour que les salarié(e)s y trouvent leur compte, ne s'est pas terminé avec le vote de la loi par les socialistes et les communistes et l'intervention pour le moins critiquable du Conseil Constitutionnel.

Tout se passe comme si le salarié arrivant sur son lieu de travail pénétrait dans un territoire où ne s'appliquent plus les lois de la République et où l'employeur dispose de tous les pouvoirs.

La loi dit que les faits fautifs susceptibles d'être sanctionnés ou ayant entraîné des sanctions sont amnistiés, qu'il est interdit d'en faire état, qu'ils doivent disparaître des dossiers. C'est à l'employeur de faire disparaître les pièces et les mentions désormais illicites ; c'est à l'Inspection du Travail de faire respecter cette disposition de la loi. Dans les faits, les salarié(e)s sont contraints de le demander, de le vérifier, de lutter pour obtenir le respect de la loi. Ils rencontrent une résistance farouche ; l'employeur accepte de masquer les mentions sur les sanctions mais refuse de supprimer la relation des faits. Sur les conseils d'organisations patronales, il constitue des dossiers "à l'abri des indiscretions".

Ce comportement est punissable selon l'article 26 de la même loi mais on attend toujours une condamnation même verbale de la part du Ministre du Travail, une instruction à ses inspecteurs et contrôleurs pour qu'ils s'occupent sérieusement de ce problème.

Le patronat, les forces qui le soutiennent, celles qui ne font rien pour le combattre, se sont farouchement opposés à l'article 15-2 de la loi qui prévoit la possibilité de réintégration pour les militants licenciés. Encouragés par l'attitude complaisante du Gouvernement, et les portes de sortie ouvertes par le texte, les employeurs résistent sur chaque cas.

L'argument le plus développé pour réduire la portée de la loi au bénéfice des salarié(e)s se voulait d'ordre moral : rien ne devait justifier et excuser les violences, les atteintes à l'Honneur, à la probité et aux bonnes mœurs !

C'est sur cette base que les sénateurs socialistes ont introduit un amendement excluant les travailleurs licenciés pour

faute lourde de l'application de l'article 15-2.

Nous avons dénoncé cette justification comme fallacieuse et hypocrite, destinée uniquement à fournir au patronat un moyen de se soustraire à l'application de la loi.

Aujourd'hui les salarié(e)s subissent les conséquences de cette attitude complaisante, les patrons ont à nouveau les mains blanches et des casiers vierges, prêts à continuer à violer les lois ; les salarié(e)s sont contraints à des procédures coûteuses à l'issue toujours incertaine, et à faire face à la répression et aux licenciements par des luttes tenaces et résolues.

Comment ne pas parler d'inégalité devant la loi et d'application injuste du droit lorsque l'on compare deux applications possibles d'une même loi d'amnistie.

Une machination contre une caissière déléguée portant sur quelques francs, une cliente qui fait cadeau d'un choux-fleur, un morceau de chocolat consommé sur place, une feuille de papier arrachée pendant un conflit, deux fèves pour une collection, sont considérés par les patrons comme des manquements à la probité interdisant la réintégration.

Des millions sont détournés dont une partie pour alimenter la caisse d'un parti politique et c'est le pardon et l'arrêt des poursuites.

Les patrons sont totalement amnistiés pour les délits commis à l'occasion de conflits du travail.

Un patron fonce avec sa voiture sur un piquet de grève : amnistié.

Deux travailleurs portent plainte pour menaces de mort sous condition, coups et blessures volontaires ayant entraîné une I. T. T. supérieure à 8 jours, violences envers les personnes exercées sans motif légitime par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, complicité et entrave à l'exercice du droit syndical : le juge prend une ordonnance de non-lieu parce qu'à supposer les faits établis, ils seraient effacés, par l'article 2-2 de la loi.

21 militants de chez RENAULT demandent leur réintégration, sur la base de la même loi et notamment de son article 15-2, le PDG de RENAULT, nommé par le Gouvernement, rejette en bloc toutes les demandes et pour un certain nombre d'entre eux argue de la faute lourde. Ces fautes lourdes leur sont reprochées à l'occasion d'un conflit du travail dont la responsabilité incombe à la direction qui annonce les licenciements massifs le jour du départ en congé, sans fournir les listes des travailleurs concernés.

Parce qu'il s'agit de salarié(e)s, ces fautes amnistiées par l'article 2-2 seraient retenues contre eux dans l'article 15-2.

OU EST DONC LA JUSTICE ?

Ne cherchez pas ; pour la classe des exploités il ne suffit pas une fois la loi votée d'attendre qu'elle passe. Pour que des décisions de justice soient justes, il faut lutter, les imposer par un rapport de force suffisant.

Les pompiers de Lorient, les travailleurs du Livre et du Papier, ceux d'Eure-et-Loire, des Landes, les cheminots du train jaune, les Communistes de la Seyne, en ont fait la démonstration et remporté de grands succès.

Avec la tenacité, non seulement il est possible de réintégrer les militants licenciés, mais surtout de créer des conditions nouvelles pour s'opposer victorieusement à la chasse systématique ouverte contre les militants dans les entreprises.

Denis TROUPENAT

En bref

• RÉINTÉGRATION D'UN CONSEILLER PRUD'HOMME INJUSTEMENT LICENCIÉ

Notre camarade Philippe FOURCAULT, conseiller à la Section Activités Diverses du Conseil d'Etampes, professeur de dessin au CFA de BRETIGNY-S/ORGE était victime d'un interdit professionnel depuis Septembre 1986 au motif dénué de fondement qu'il n'avait pas les diplômes requis pour exercer ce poste.

Malgré plusieurs décisions administratives et judiciaires favorables, Philippe était toujours sans emploi. Sur décision de la Cour d'Appel de PARIS, il a repris son emploi le 12 DECEMBRE.

Saluons ce succès complété par celui obtenu aux élections professionnelles où la CGT, non représentée jusqu'à ce jour, obtient les deux postes de délégués titulaires du personnel.

• STAGE PRUDIS

Le stage "Gestion de Conseils" réservé aux Présidents et Vice-Présidents de Conseils de Prud'hommes programmé du 12 au 19 Mars 1989 est reporté du 5 au 15 Avril au même lieu, Centre de COURCELLES, en raison des Elections Municipales.