



# e CGT rier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

1<sup>er</sup> trimestre 1992

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 49 (nouvelle série)

## Éditorial

# DÉFENDRE SES DROITS ET REVENDIQUER POUR UNE VIE MEILLEURE

Nous avons souvent tendance à séparer, sinon à opposer la défense individuelle d'un droit d'un salarié à une action revendicative plus collective et plus offensive. Mais imagine-t-on qu'un recul dans le respect des droits existants est favorable à une mobilisation pour revendiquer des droits nouveaux ? L'action collective gagne beaucoup en crédibilité quand la défense individuelle est bien assurée.

Le recours devant un Conseil de Prud'hommes, c'est un des moyens dont disposent les salarié(e)s pour faire respecter leur "bon droit". Il faut bien constater qu'ils l'utilisent plus souvent lorsqu'ils sont isolés et lorsqu'ils ont perdu leur emploi. A défaut de justice, ils obtiennent un dédommagement, et les sondages font pourtant état d'un taux de satisfaction non négligeable. Nous pouvons sûrement utiliser mieux encore les Prud'hommes et la sensibilisation de toutes nos bases syndicales à l'occasion de l'élection des conseillers peut être mise à profit.

Une action devant les Prud'hommes, jointe à une action syndicale, peut faire gagner en efficacité. Il y a de nombreux domaines dans lesquels on peut conjuguer les deux formes d'intervention : les rémunérations, les congés, les classifications, le maintien des droits acquis, la demande de levée de sanctions arbitraires, les formes du contrat, l'emploi.

Nous avons des exemples significatifs de résultats positifs obtenus sur des reclassifications, des rappels de rémunérations, des requalifications de contrats, etc... Le montant des sommes dues par les patrons et restituées aux salarié(e)s est impressionnant. Pourtant le chantage à l'emploi dans cette période de chômage massif dissuade fortement de traîner son patron devant un tribunal, même lorsqu'on est sûr d'avoir été spolié.

Nous le savons, les salarié(e)s placent au premier rang de leurs préoccupations, la garantie de l'emploi. Toutes les organisations de la CGT se battent pied à pied contre les licenciements, proposent des mesures pour développer l'emploi stable. Nous revendiquons d'urgence des droits nouveaux pour que les salarié(e)s puissent intervenir pour suspendre des mesures de licenciement que les patrons prennent sans contrôle et de plus en plus souvent sans justification.

En l'état actuel des choses, il est possible d'aller devant le juge de l'exécution du contrat de travail, mais cela, dans la majorité des cas, ne se traduit pas par la sauvegarde de l'emploi mais au mieux par des dommages et intérêts qui sont loin de compenser le préjudice. Cette situation est anormale, cause un préjudice irréparable au salarié,

met en péril l'équilibre de l'assurance chômage, est extrêmement coûteux pour la société qui voit grandir le nombre d'exclus.

Rien ne devrait s'opposer à ce que le juge intervienne différemment. A une époque où les "risques" pris par les patrons sont totalement socialisés, où les conséquences des choix et des erreurs commises sont supportées par la société, le principe de non immixtion dans la gestion patronale n'a pas de sens. Il devrait être possible de saisir le juge des référés, demander une exécution provisoire qui maintienne le salarié dans son entreprise jusqu'au jugement sur le fond, et le juge devrait se sentir le garant de l'ordre public social.

Nous avons pu constater que la demande d'autorisation administrative de licenciement, bien que débouchant dans plus de 80 % des cas sur une autorisation de licenciement, avait néanmoins un effet dissuasif.

Le recours systématique au juge pourrait jouer le même rôle, et à chaque fois, servir de support à une mobilisation syndicale. Ce pourrait être aussi une manière de donner plus de poids aux avis du CE qui constitueraient l'un des moyens du juge d'apprécier la validité des arguments patronaux.

Il ne s'agit là que d'un exemple visant à démontrer que la campagne des élections prud'homales n'est pas une tâche venant s'ajouter à l'activité syndicale de tous les jours, mais au contraire, qu'elle peut donner à celle-ci un souffle nouveau.

## SOMMAIRE

	Pages
Editorial .....	1
Droit syndical et pratiques syndicales .....	2
Stages .....	3
L'élection prud'homale au cœur du débat .....	4

Denis TROUPENAT

# DROIT SYNDICAL

## et PRATIQUES SYNDICALES

Il a été beaucoup question au 44<sup>e</sup> Congrès de la CGT à la fois de la place essentielle du syndiqué et de l'outil premier que constitue la revendication.

Ces deux termes s'articulent autour d'une conception revivifiée de la démocratie.

Pour la CGT, ne pas rentrer dans les mécanismes concrets qui font la vie syndicale, les "relations sociales" dans l'entreprise, la lutte de classe quotidienne (qui peut être forte et explosive), serait laisser le 44<sup>e</sup> Congrès en l'état ou laisser croire que "l'anarchie démocratique" règlera tout.

### Des stratégies diversifiées

Le patronat, le gouvernement, les médias multiplient depuis des années les innovations pour arriver à un syndicalisme de partenariat, d'accompagnement, un syndicalisme qui serve de relais, de communication, de signataire, tout en essayant parfois, dans les mêmes entreprises, de casser le syndicat de lutte ou même les salariés combatifs.

Ce qui est un peu nouveau dans quelques accords récents, c'est la tentative de faire des organisations syndicales et des délégués syndicaux des instruments privilégiés de mobilisation de l'intégralité de la force de travail, au même titre (et peut être plus) que l'encadrement, les cercles de qualité, les accords d'intéressement, l'individualisation, y compris quand l'aspect reconnaissance, expression des conflits apparaît dans les préambules desdits accords.

Le financement voyant ou plus insidieux n'étant qu'une partie plus ou moins habile des opérations, destiné surtout à colorer l'image du syndicalisme en général aux yeux des salariés.

Ces politiques sont mises en place dans les grands groupes mais les répressions massives, le paternalisme très autoritaire, le refus de tout syndicalisme persistent dans la grande masse des entreprises. Ajoutés aux salariés précaires, les exclus de toute forme de défense ou de représentation, se comptent en millions de salariés.

Il nous faut combattre ce double niveau de difficulté, la répression ou l'exploitation du syndicalisme, à partir des premières réponses du 44<sup>e</sup> congrès.

### Des points d'appui mouvants

Concrètement, il y a les salariés, dans toute leur diversité, leurs besoins, leurs revendications, leur droits individuels, collectif : être syndiqué, être militant, avoir des délégués et dirigeants syndicaux, des élus et des institutions représentatives diversifiées dans l'entreprise et aussi hors de l'entreprise.

Il s'agit là dans l'entreprise d'un ensemble de liens, de canaux, de mécanismes

très concrets, souvent anciens, à double tranchant, de mandats pas toujours d'une limpidité de classe et de masse à toute épreuve.

Au fil du temps et des luttes, ces mandats, ces institutions ont été enrichis, y compris le droit syndical proprement dit (délégués syndicaux et négociations), mais ce qui a été alourdi, c'est essentiellement les droits, les moyens pour la délégation syndicale ou élue au détriment de droits réels des salariés de s'exprimer, de s'organiser, d'intervenir autrement par exemple que par la forme ultime de la grève (ou minime de l'élection).

Si bien que syndicat, syndiqué même, veut souvent dire délégué, élu, militant de structures plus ou moins externes à l'entreprise. Les refus de 1982 d'accorder des droits pour les syndiqués (notamment la protection, un crédit d'heures, etc...), la mollesse des modalités du droit d'expression directe, la minceur à ce sujet des accords sur les droits syndicaux de 1983 et plus récemment, y sont pour quelque chose et les expériences illégales tentées par le CJD ou les propositions du rapport BELIER accentuent les phénomènes de distances et d'institutionnalisation sans légitimité aux yeux des salariés.

### Des ripostes novatrices

- Une première riposte consisterait à remettre en avant avec force des droits individuels d'intervention pour les salariés, les syndiqués, et dans de nombreux domaines, conditions de travail, emploi, négociation et y compris dans les PME (droit d'accès et de propagande syndicale dans les entreprises).

- Une deuxième riposte résiderait dans la réappropriation par les syndiqués, les salariés, des droits collectifs que sont la négociation, avec des délégués du personnel pour eux, un CE, un CHSCT les plus proche d'eux.

- Mais surtout avec ces deux changements, il nous faut retravailler sur l'articulation et la combinaison -droit des salariés/droit des syndiqués - syndicat - élus - institutions - en rééquilibrant la fonction revendicative immédiate, quotidienne, des Délégués du Personnel beaucoup trop neutralisée dans les "institutions" dites stratégiques que sont la négociation annuelle ou les CE (ou CCE).

- La légitimité syndicale (c'est-à-dire la reconnaissance par la grande majorité de salariés, du syndicalisme) vient avant tout de la perception par les travailleurs de l'action réclamatrice proche de leurs collègues délégués dont ils partagent les difficultés de travail et de militant. Cette légitimité est amplifiée par les solidarités professionnelles et interprofessionnelles véhiculées par les organisations syndicales représentatives.

Nos efforts doivent porter sur l'exploitation maximum de la diversité des mandats et des institutions spécifiques au système français en insistant sur les décentralisations nécessaires, l'exigence de la proportionnelle intégrale à tous les niveaux d'élection, l'interdiction du vote de l'employeur, la consultation, l'expression, l'intervention des salariés autrement que par leur vote une fois par an ou tous les deux ans, vote ressenti souvent comme recherche exclusive de contrôle de telle ou telle institution.

Il y a, certes, beaucoup de droits à gagner, notamment pour chaque salarié, mais il y a aussi beaucoup à modifier nous-mêmes, en tout cas, à mieux utiliser et à faire respecter par les patrons, par l'Administration du Travail qui a considérablement affaibli son contrôle de la législation et autorise toujours massivement les licenciements d'élus et mandataires. L'entreprise reste un lieu où le salarié perd ses droits fondamentaux de citoyen et d'où il peut se faire exclure sauf exception sans aucun contrôle préalable.

Les besoins des salariés, leurs revendications, leurs interventions passent par les canaux directs ou très organisés, solidaires. C'est à favoriser cette double émergence que nous devons travailler.

Pascal RENNES

## Le Droit Ouvrier

La loi du 31.12.1991 tendant à favoriser la prévention du risque professionnel.

- Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire par F. Meyer et F. Kessler
- Les nouvelles dispositions relatives au C.H.S.C.T. par J. Grinsnir.

Prix du n° 50 F  
Abonnez-vous  
Prix militant : 435 F l'an

## R P D S

Le statut des conseillers  
prud'hommes

N° spécial :  
Août-Septembre 1992  
Prix du n° : 61 F  
Abonnez-vous

# LES SESSIONS DE FORMATION

*Prudis*

## 1. DROIT DU TRAVAIL

Stage à thème :

**LA JURISPRUDENCE DU LICENCIEMENT  
POUR MOTIF INHERENT A LA PERSONNE DU SALARIE**

6 jours

du 12 au 16 octobre 1992

INSTITUT DU TRAVAIL DE NANCY (54)

Candidatures avant le 5 septembre 1992 à adresser à Prudis

## 2. EDUCATEURS (1<sup>re</sup> PARTIE)

12 jours

du 18 au 31 octobre 1992

INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG (67)

Candidatures avant le 12 septembre 1992 à Prudis

**L D A J**

## DEFENSEURS

6 jours

du 4 au 9 octobre 1992

## COURCELLE (92)

Candidatures

avant le 5 septembre 1992

# STAGE SYNDICAL "DROITS ET LIBERTES"

Niveau supérieur - deux semaines

du 4 au 16 Octobre 1992

### LIEU :

Institut du Travail de STRASBOURG, cours et hébergement au même endroit, accueil parfait.

### PARTICIPANTS :

Responsables d'Unions Locales, d'Union Départementales, de Fédérations, de syndicats de grosses entreprises, Formateurs. Il ne s'agit pas d'un stage défenseur.

### OBJECTIFS :

Mieux maîtriser les Droits et Libertés, les activités juridiques, amplifier les connaissances pour l'efficacité de l'action et de l'organisation syndicale.

Envoyer les candidatures à Pascal RENNES

Secteur Droits et Libertés

263, rue de Paris, 93516 MONTREUIL Cédex

Tél. 48.51.81.32 - Fax : 48.51.81.31

## PROGRAMME INDICATIF

**DIMANCHE 4 OCTOBRE à 20 HEURES**

accueil et repas en commun

	MATIN		APRES-MIDI
LUNDI 5	Ouverture Présentation de la session	Tour de table à partir de questions	Table ronde sur le rôle du Droit dans la société.
MARDI 6	L'implantation du syndicat dans l'entreprise		Cas pratique.
MERCREDI 7	Légitimité syndicale et légitimité électorale dans l'entreprise		Etude de dossiers et données étrangères
JEUDI 8	La protection des salariés mandatés		Crédits d'heures.
VENDREDI 9	Les garanties des salariés grévistes.		Les grèves "limites".
SAMEDI 10	Le fonctionnement de la Justice (avec un avocat ou un magistrat)		Libre
DIMANCHE 11	Activité touristique organisée		
LUNDI 12	Europe communautaire Institution, Fonctionnement		L'ordre juridique communautaire
MARDI 13	Le Droit Social Communautaire		Les projets en cours à partir de quelques exemples
MERCREDI 14	La question prévisionnelle de l'emploi (Econ. et Juridique)		Table ronde Le statut social actuel du Travail
JEUDI 15	L'activité Droits et Libertés		Divers aspects : Prud'hommes, avocats, conseillers des salariés, permanences juridiques
VENDREDI 16	Evaluation - projet - synthèse		

Le matin est consacré  
à un exposé suivi d'un débat.

L'après-midi est en général consacré aux travaux  
de groupe suivi d'un débat en commun.

# L'ÉLECTION PRUD'HOMALE AU COEUR DU DÉBAT

Pendant deux jours, responsables d'Unions Départementales, de Fédérations, Conseillers Prud'hommes, défenseurs juridiques CGT ont débattu sur le thème :

- action revendicative et élections prud'homales,
- la composition des listes,
- le rôle des candidats et élus dans la campagne,
- l'activité Droits et Libertés sur la mise en œuvre du 44<sup>e</sup> Congrès.

51 camarades sont intervenus.

Voici résumés les grandes lignes de ces échanges.

## Le constat d'une situation

La discussion a fait ressortir :

- les atteintes à la dignité humaine dans les entreprises
- la privatisation des PTT, la remise en cause des accords dans la santé, la limitation du droit de grève à la RATP, la place du droit du travail et sa dégradation et l'Etat qui utilise à outrance les contrats à durée déterminée sans aucun respect des textes dans diverses administrations.
- le dysfonctionnement de la justice et du manque de moyens, la réforme du Code Pénal et les effets pour les travailleurs,
- le travail précaire, son augmentation dans les entreprises industrielles et commerciales, dans la santé, les effets sur la syndicalisation dans des secteurs comme les zones industrielles et commerciales,
- les coups bas des autres organisations syndicales pour empêcher la CGT d'être aux Présidences des Conseils, ou encore que des conseillers prud'homaux assurent la défense des salariés, alors que les textes le prévoient expressément.

Tous ces points ont alimenté les débats, démontrant les réels besoins, la hauteur des enjeux, la place de l'activité juridique comme une activité syndicale, l'importance du résultat le 9 Décembre 1992 au soir.

Didier NIEL, Secrétaire confédéral, a fait remarquer que l'on reste trop

sur un constat, on ne va pas assez loin sur l'action revendicative et ce qu'on fait avec les syndiqués. Il place le débat sur l'application du 44<sup>e</sup> Congrès. Comment inviter nos syndiqués à participer dans la mise en œuvre des collectifs qui, pour leur ensemble, restent timides dans leur activité, où l'on attend encore trop le matériel confédéral, et demande qu'on soit à l'innovation.

L'Union Départementale de la Drôme cite deux exemples à retenir :

- deux jours de réflexion avec comme thèmes :
  - « Recherche de candidats »
  - « Europe et Prud'hommes »
  - « Mise en place d'U.L. volantes pour être au plus près des salariés ».

## L'inscription sur les listes, c'est encore possible

Mais il faut agir auprès des Mairies pour faire inscrire les électeurs (chômeurs, précaires, etc...) en faisant écrire au Maire et en intervenant entre le 23 juin et le 7 août 1992 dans les commissions communales.

## Conseiller Prud'hommes, qui es-tu ?

Etre candidat, c'est être avant tout militant. Cela nécessite d'avoir une formation syndicale et de suivre la formation PRUDIS. Voilà pour le souhait.

La formation reste très inégale, souvent seulement juridique ou seulement syndicale, des camarades la refusant dans certains cas.

Le problème du profil est posé, quel candidat ? Y-a-t-il vraiment un choix ? Ne vaut-il pas mieux aider et former chaque candidat à devenir un bon conseiller, militant CGT, et s'assurer du maintien du lien constant entre chaque camarade et le syndicat ?

Des UD ont déjà pris des initiatives de préformation ; il faut continuer de réclamer des moyens pour cela.

## La V.O.

On précise qu'elle s'inscrit dans la campagne, chaque semaine, au quotidien de la vie syndicale, c'est l'outil du militant. Avec le livre de POITOU sur les Prud'hommes, c'est le moyen pour permettre à nos syndiqués de mieux connaître, de participer activement à l'action revendicative.

La conclusion de Didier NIEL fait ressortir que 1992 est une année de campagne électorale qui diffère par rapport aux autres années, et qu'il nous faut mieux faire surgir les besoins, les revendications, la place du syndiqué, la mise en place d'une démocratie...

qu'on a besoin d'une véritable cohérence dans notre activité (revendicative, organisation).

L'on mesure la difficulté du corps militant à connaître les droits.

Les bilans d'activité des conseillers prud'hommes CGT doivent être faits régulièrement mais chaque victoire ponctuelle doit être mieux exploitée.

Des collectifs au plus près du lieu de travail avec une action au quotidien sont le meilleur atout pour la campagne.

Voilà en quelques lignes, le contenu des travaux de ces deux journées PRUDIS.

Il reste beaucoup à faire. Il est important de placer la campagne au cœur des revendications de tous les jours, d'aller au devant des travailleurs et notamment là où ils ne sont pas organisés, avec une participation active de nos syndiqués.

Le 44<sup>e</sup> Congrès quoi !

Pour PRUDIS  
Bernard GAUDOU

**LES PRUD'HOMMES**  
par J.-C. Poiton

VO éditions, 88 p., prix 30 F  
Code commande 3211 à la V.O.