



# e CGT Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

2<sup>e</sup> trimestre 1992 Prix: 6 F

Abonnement: 1 an 22 F

N° 50 (nouvelle série)

## Éditorial

# LA DIGNITÉ: TREMPLIN POUR L'EMPLOI

"Être respecté", "Être reconnu", "Pouvoir s'exprimer", sont des aspirations de plus en plus portées par les salariés. Elles invitent la CGT à développer une activité revendicative de masse concernant les libertés, les droits et la dignité;

Dans cette bataille, les militants LDAJ, c'est-à-dire: - les membres des collectifs, les conseillers prud'hommes, les conseillers des salariés, les permanents juridiques et les défenseurs syndicaux ont une place privilégiée pour apprécier les besoins exprimés et favoriser une meilleure compréhension de ceux-ci par l'ensemble de l'organisation syndicale.

Le développement des atteintes aux libertés individuelles et collectives est proportionnel à l'ampleur des attaques contre les droits et garanties collectives. Ces atteintes ayant la même origine et le même objectif, apparaissent au moins sous trois visages différents:

### 1. La recrudescence des attaques frontales et répressives contre le syndicalisme et les luttes revendicatives

Les exemples se multiplient.

Les plus connus sont Manufrance, les Dockers, le Livre, les Pénitentiaires... Mais aussi de nombreux militants, syndiqués et salariés, qui veulent mettre en place et développer une activité collective et syndicale. Dans les P.M.I., la riposte est féroce.

Tout est bon pour dissuader ces gêneurs et compliquer leur vie. Dans ces procédés, Patronat et Pouvoir marchent la main dans la main.

### 2. La volonté d'intégration des responsables syndicaux et des institutions représentatives,

En isolant les militants de l'ensemble des salariés afin d'en faire des partenaires sociaux "compétents" pouvant favoriser, sans trop de casse, la réalisation des objectifs économiques patronaux.

### 3. La violation massive des droits, libertés et dignité des salariés.

Un climat de plus en plus pesant se développe dans les entreprises. Les techniques les plus sophistiquées sont au service de la surveillance individuelle. Le dernier rapport de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés), ainsi que le rapport LYON-CAËN sur le recrutement des salariés et les libertés à l'entreprise mettent à jour une situation préoccupante. Devant cette réalité, le Ministère du Travail prépare un projet de loi sur la question afin de limiter certains excès, sans, bien sûr, remettre en cause ces pratiques.

La destruction du monde du travail par le chômage et la précarisation favorise cette entreprise. L'autoritarisme patronal se développe jusque devant les tribunaux pour faire condamner les moindres fautes. Il s'agit d'intimider des collectifs entiers de salariés déjà déstabilisés dans leur hantise de l'emploi, d'imposer l'ordre établi et de prévenir tout mouvement de protestation.

Ces trois visages de la répression forment un tout cohérent.

Parce que la crise s'aggrave, Pouvoir et Patronat accélèrent leur pression pour que règne l'ordre économique contre le social. Cette situation "légitime" se couvre de la bannière de l'Etat de Droit. Il sert à légitimer une inégalité croissante, tant dans les statuts sociaux que dans les rapports des citoyens avec le Droit.

Cette situation a des répercussions sur l'activité syndicale. Des actions sont parfois tempérées par ce climat, la répression oblige à réagir et à modifier les objectifs revendicatifs initiaux. La distance entre les salariés et le syndicalisme (y compris C.G.T.) ne favorise pas les grands élans de solidarité avec des militants dont, souvent, on ne voit plus bien ce qu'ils font ou à quoi ils servent. Ils apparaissent comme des exclus de plus dans la masse déjà trop grande de tous les exclus.

**Une résistance est nécessaire et doit se développer, mais elle sera plus efficace si nous savons être à l'offensive pour faire respecter la dignité de tous les salariés.** A travers elle et de toutes les revendications dont elle est porteuse, c'est l'image du syndicat, de ses militants, de son utilité qui est crédibilisée. C'est la meilleure protection contre la répression syndicale.

Parce que présents dans les lieux où les salariés expriment leurs situations et leurs souffrances, les militants des Droits et Libertés sont un atout considérable pour participer à cette bataille de toute la CGT. Notre apport doit être positif afin d'aider l'organisation à en mesurer les enjeux pour un renouvellement du syndicalisme et du rapport de force.

**La campagne pour les élections prud'homales valorise le travail régulier et efficace des "spécialistes" des droits. Profitons-en pour lui donner toute sa dimension. La campagne pour l'emploi et les libertés est un tremplin formidable pour aider toute la CGT à partir des réels besoins des salariés, pour gagner de nouveaux emplois et de nouveaux droits, pour faire progresser la dignité. Comme chaque militant de la CGT, nous devons nous y investir avec tout ce que nous sommes.**

Didier NIEL  
Secrétaire de la CGT

## SOMMAIRE

	Pages
Editorial .....	1
Faut-il un ordre juridictionnel nouveau ou rénové .....	2
Recrutements et Libertés individuelles dans l'entreprise .....	3
Conseiller du salarié: un peu d'oxygène .....	4

# FAUT-IL UN ORDRE JURIDICTIONNEL

**Un colloque organisé par l'Association Française de Droit du Travail et par le Centre de Recherches d'Economie Sociale de PERPIGNAN, s'est tenu les 19 et 20 Juin dans cette ville.**

**Le thème général en était; "La perspective d'un ordre juridictionnel social". Nous publions l'intervention faite au nom de la CGT par Pascal RENNES, collaborateur du secteur LDAJ.**

**La CGT n'est pas spécialement préoccupée par un projet de réforme des institutions judiciaires plus ou moins spécialisées en Droit Social.**

Elle l'est beaucoup plus:

- par les difficultés, les "inégalités" d'accès au droit, à la justice (notamment TGI, Référé et juge répressif)

- la misère des moyens de fonctionnement, ceux des prud'hommes en particulier.

Mais l'initiative d'Yves SAINT JOURS a permis un échange riche de réflexions que nous utiliserons, je l'espère; qu'il en soit remercié.

**Il y a d'immenses besoins en droits,** les statistiques le montrent, comme le montre aussi la saturation de tous les services, ou fonctions militantes, d'accueil et de renseignement du public que sont, par exemple, les inspections du travail, les services sociaux, les greffes des CPH, mais aussi les permanences juridiques des unions locales des syndicats, les conseillers du salarié, les défenseurs syndicaux...

On ne peut se réjouir de cette inflation du contentieux social, de ce développement spectaculaire de la demande en droit, même si la production judiciaire est d'une certaine qualité (1).

En effet, il s'agit, dans la majeure partie des cas, d'une efficacité, d'une correction marginales et très souvent individuelles.

Or, notre responsabilité syndicale essentielle est bien d'articuler individuel et collectif, prise en compte et mise en mouvement de chacun et de tous.

Et dans la situation que nous avons analysée, on constate bien que l'inflation des recours provient à la fois de la précarisation massive, de la dislocation des statuts, y compris statut public, de la PMSisation et de l'affaiblissement syndical.

Ainsi apparaît la nécessité pour les salariés, les assurés sociaux, les usagers... de s'organiser, de solidifier à la source leurs garanties, leurs droits.

Dans ce contexte, on devrait se poser beaucoup plus la question de la place respective des fonctions de contrôler et de juger. N'y-a-t-il pas lieu de renforcer la phase préalable du contrôle de l'application des droits, plutôt que de laisser le juge de la réparation ou le juge répressif faire une œuvre isolée et

tardive, (l'exemple des licenciements économiques est frappant) (2).

Dans ce sens et bien intégrée dans une stratégie juridique, l'action par substitution ouverte aux syndicats permet de donner une dimension exemplaire, voire même préventive pour corriger des situations très collectives comme les abus massifs d'emplois précaires.

**C'est la présence syndicale active** qui conditionne beaucoup prévention et contrôle, mais c'est justement lors d'implantations syndicales, d'élections, que le contentieux initié par les patrons récalcitrants est le plus complexe, touffu, exorbitant en coût humain et financier.

Elire ou désigner des représentants des salariés, c'est une phase cruciale de réponse à leurs besoins, à leur prise de conscience, et c'est là que patrons, grands et petits, obligent à faire face à une multitude de procédures devant le juge d'instance, le conseil de prud'hommes, l'inspecteur du travail et aussi le juge pénal et administratif, se télescopant sur une période souvent longue permettant toutes les manœuvres. On doit pouvoir trouver plus rapide et efficace que l'imbroglie décourageant pour tous.

**C**e colloque permet aussi de remettre à l'ordre du jour, grâce aux apports d'expériences étrangères, **des objectifs d'améliorations non négligeables, qui seraient:**

- faire supporter la charge de l'attente d'une solution au litige à l'employeur ou à l'institution sociale concernée, ce qui conduit à aller vers le renversement de la charge de l'action en justice et de la preuve.
- le recours suspensif en cas de licenciement,
- a possibilité, pour le demandeur victime d'une sanction ou licencié, de parler en dernier, comme défendeur.
- le choix pour le salarié entre nullité et indemnité, notamment en cas de licenciement.

**Il a beaucoup été question de paritarisme;** il existe à des degrés divers ici ou là. Certains projets ou expériences tentent de le développer.

Le rapport BELIER proposait de compenser l'absence d'institutions représentatives dans les PME, par l'institution de commissions paritaires de règlements des conflits, locales ou régionales, loin des salariés.

Plus récemment par voie conventionnelle, certaines directions d'entreprises tentent de contourner les attributions d'ordre public des CE élus, par la mise en place de structures paritaires dites "de concertation permanente".

Le paritarisme est surtout dans les conseils de prud'hommes comme ailleurs, un moyen pour les employeurs, les directions, d'accentuer les difficultés liées à la division syndicale, de jouer avec prédilection des découpages électoraux et répartitions des sièges.

Mais au sein de la juridiction prud'homale dans notre pays, la parité salariale, **son élection au suffrage universel,** ont l'immense avantage de faire tomber dans les mentalités des salariés, le mur qui sépare le monde du

## RECRUTEMENT ET LI

Dans le prolongement du Rapport sur "Les LIBERTÉS PUBLIQUES et l'EMPLOI", du Professeur Gérard LYON-CAEN, préparé pour le Ministre du Travail, un avant-projet de loi est en cours d'élaboration pour être, semble-t-il, déposé lors de la session parlementaire actuelle.

L'avant-projet concerne les libertés individuelles du salarié dans l'entreprise et les méthodes de recrutement à l'embauche.

Nous reviendrons sur son contenu et les positions de la CGT, dès que le projet de loi sera arrêté. D'ores et déjà, nous publions un extrait des premières observations de la CGT.

\*

La dignité et les libertés de la personne, candidate à un emploi, ou salarié du secteur privé et assimilé, ont subi ces dernières années des atteintes telles qu'elles posent de très graves problèmes d'application des lois de la République au sein de l'entreprise, sphère où ne tend à régner que la seule loi patronale.

Ce n'est pas une situation nouvelle mais les progrès technologiques et la maîtrise généralisée de l'outil informatique par les entreprises leur donnent des moyens nouveaux de porter atteinte tant aux

# LE SOCIAL NOUVEAU ou RÉNOVÉ ?

travail dumonde judiciaire. Cette distance existe déjà avec les Tribunaux des Affaires Sociales dont la composition est très mal connue malgré la présence d'assesseurs salariés. Cette popularité des conseils de prud'hommes est bien sûr à double tranchant, ils peuvent ainsi être vite submergés par des demandes de simple application de droits évidents que sont la remise de documents tels que certificat de travail, attestation Assedic, paiement de congés payés (1). Mais on retombe ici sur les difficultés syndicales, la carence des services contrôle;

**U**ne réforme judiciaire, même bien finolée, ne serait efficace que si préventivement les droits individuels des salariés de s'organiser, **les droits des organisations syndicales pour prendre contact avec les salariés**, notamment dans les PME, sont améliorés. Le bilan de l'activité des conseillers du salarié, qui proviennent à 95 % des organisations syndicales, montre avec éclat, à la fois les besoins innombrables des salariés et l'absence complète de réticence à l'égard des

organisations syndicales. Pourquoi cette possibilité d'accès dans les entreprises est-elle limitée au seul moment bien tardif de l'entretien préalable au licenciement?

N'y aurait-il pas quelque légitimité à ce que les représentants des organisations syndicales, locales ou professionnelles puissent s'adresser tout simplement aux salariés dans les entreprises, ou être invités par ceux-ci sans encourir de part et d'autre, licenciements ou poursuites diverses. La dispersion des salariés très divers et précarisés dans une multitude de PME provoque bien des besoins nouveaux; exige des réponses nouvelles et que des moyens nouveaux soient reconnus aux organisations syndicales, notamment dans les localités, indépendamment de la bonne ou mauvaise volonté de telle ou telle collectivité locale.

Le juge retrouverait le rôle normal d'apprécier la réparation des préjudices ou de sanctionner les abus sans se substituer faiblement et tardivement au contrôle préventif nécessaire et à la défense organisée des salariés.

**I**l est notable que dans les réformes fusions évoquées dans les débats, on ait fait l'impasse sur **l'articulation nécessaire entre juridiction sociale et le juge repressif**, et pourtant le droit pénal recoupe considérablement tous les domaines du droit social, que ce soit les droits syndicaux, les droits disciplinaires et du licenciement, l'hygiène et la sécurité, la réparation des accidents du travail. Le juge répressif, encore moins spécialisé que d'autres magistrats, est si loin du droit social qu'il peut envoyer des gendarmes enquêter sur le droit syndical ou faire procéder à un alcootest pour la victime d'un accident sur un chantier.

Il y a bien, ici, à repenser aussi à des formations nouvelles et à des coopérations nécessaires entre magistrats, mais aussi fonctionnaires des services de contrôle et pourquoi pas organisations syndicales. Puisque cela a été évoqué, la CGT est tout à fait prête à accueillir des magistrats stagiaires dans ses organisations, notamment locales, interprofessionnelles.

**I**l n'est pas certain du tout que le **droit social ait acquis une autonomie**, une place suffisamment reconnue, pour qu'un ordre juridictionnel nouveau conforte ou consacre cette maturité (3). Faut-il d'ailleurs considérer que les 2 soient automatiquement liés, nous ne le pensons pas.

Sans insister sur l'impérialisme européen de la loi du marché qui inspire les directives sociales européennes ou la majeure partie de la jurisprudence de la CJCE, on peut simplement se référer aux exemples cités par le Professeur Gérard LYON-CAEN (4), lors d'une conférence à l'AFDT, à propos de décisions du Conseil National de la Concurrence s'opposant à tout statut protecteur de salariés. On peut aussi avoir à l'esprit le refus de toute réforme des tribunaux de commerce rendant presque inefficace les lois de 84 et 85 sur le traitement des difficultés des entreprises. Pour mémoire aussi, l'interprétation fluctuante de l'article L 122-12 laisse des balises bien mouvantes pour l'embarcation appelée Droit Social.

Le monde du travail est contraint de défendre chaque jour ses droits sociaux, d'en conquérir de nouveaux, correspondant aux besoins, une réforme juridictionnelle utile ne pourrait résulter que d'une avancée notable de l'ensemble. Ces deux jours de débats en font partie.

(1) *Le Droit Ouvrier* de juin 92, page 235, a publié l'étude d'Antoine Jeammaud et Valérie Carrasco sur le contentieux social.

(2) *Ces questions sont largement débattues dans les initiatives de la CGT autour du Centenaire de l'Inspection du Travail.*

(3) F. Saramito, "A propos d'un ordre juridictionnel social", *DO*, Juin 92, p. 199.

(4) Cette conférence sera publiée dans le n° de septembre 1992 du *Droit Ouvrier*.

## LIBERTÉS INDIVIDUELLES DANS L'ENTREPRISE

droits individuels qu'aux droits collectifs, de fragiliser et de façonner au profil souhaité par l'entreprise le candidat ou le salarié.

Le développement considérable des nouveaux procédés de recrutement et d'évaluation, des pratiques patronales de contrôle, de surveillance, de "flicage" et de fichages, qui se sont mis en place progressivement, souvent de manière insidieuse, sans transparence dans l'entreprise, par adhésion imposée aux personnels, au mépris ou dans le vide laissé par les textes en vigueur, imposent une législation appropriée dans le Code du Travail.

L'avant-projet de loi, s'il a pour intérêt de combler un certain vide juridique, pour donner les instruments destinés à empêcher ou sanctionner des pratiques patronales ou d'officines spécialisées auxquelles les entreprises ont recours, dans les méthodes de recrutement, d'évaluation, etc..., pratiques aussi abusives ou scandaleuses qu'illicites, ne répond pas, nous semble-t-il à la gravité actuelle des problèmes, et aux mécanismes qu'il serait nécessaire de mettre en œuvre.

La question des libertés individuelles au sein de l'entreprise, est un enjeu trop important pour l'avenir économique et so-

cial du pays et l'avenir du statut du salariat, pour qu'elles restent dans une sphère subordonnée du pouvoir patronal. Le choix de conception à mettre en œuvre est, en définitive, posé, selon nous, en termes de libertés du salarié définies comme des libertés publiques qui doivent s'appliquer dans l'entreprise comme dans la société civile, ou de "droits civils" du salarié rattachés à la relation contractuelle, mettant en œuvre des mécanismes préventifs internes à l'entreprise et relevant largement du domaine de la négociation. C'est-à-dire, en fin de compte, qu'un choix doit être opéré, au delà des opinions exprimées ici ou là sur l'efficacité ou la préférence pour la voie pénale, civile ou administrative, entre prévenir ou sanctionner sans efficacité après coup, entre primauté de la finalité économique sur les libertés de la personne ou la garantie effective de ces libertés.

Comme en matière de droits collectifs dans l'entreprise, nous pensons que le bon choix est celui de droits d'ordre public, posés en termes de libertés fondamentales de la personne, assorties des mécanismes de sanction civile et pénale. Sans doute, il faut y ajouter des mesures d'information, de prévention, des mécanismes nouveaux de mise en œuvre à côté des mécanismes plus classiques.

# CONSEILLER DU SALARIÉ

## un peu d'Oxygène !

Le Ministère du travail vient de publier le premier bilan de l'activité des conseillers du salarié qui montre, malgré les données très partielles, les immenses besoins des salariés des PME, leur absence de réticences à faire appel à des militants syndicaux pour les aider;

Rappelons que pour être utile à l'organisation de la défense des salariés, ce mandat doit être très imbriqué avec l'activité des Unions Locales et en faire partie comme un moyen de parrainage bien concret.

Dans ce sens, les extraits de la nouvelle circulaire du 4 août 1992, que vous trouverez ci-dessous, corrigent en partie les observations de celle du 5 septembre 1991 que nous avons dénoncée.

Il apparaît que les protestations ou les demandes des Unions Départementales, auprès des préfets ou des DDTE, ont eu quelques effets. Continuons vers des revendications qui permettraient aux Unions Locales d'avoir des moyens

adaptés aux besoins liés notamment à la PMIisation des entreprises.

Soulignons quatre indications de cette circulaire à utiliser :

\* 1) Les listes peuvent être revues pour qu'elles correspondent bien mieux géographiquement et professionnellement. Un moyen pour rapprocher les conseillers militants des Unions Locales. Cela évite des déplacements stériles et permet de garder des liens plus étroits avec les salariés concernés.

Il ne faut pas hésiter à proposer des militants isolés qu'on peut former (et protéger un peu) pour soulager ceux qu'on a pu désigner dans un premier temps mais qui ont d'autres mandats, d'autant plus que la formation de conseiller du salarié est incompatible avec celle de conseiller prud'hommes;

\* 2) Les conseillers peuvent être domiciliés à l'Union Locale ou à l'Union Départementale (adresse et téléphone) ou dans un local de la Bourse du travail. Cela permet à la fois de les rapprocher de l'organisation et évite les inconvénients du téléphone ou visites au domicile.

\* 3) La préparation de l'entretien peut être comptée dans le temps indemnisé, c'est la moindre des choses!

\* 4) Les attestations fournies par les salariés assistés doivent être adressées directement par le conseiller du salarié à la DDTE sans transiter par l'employeur du conseiller ce qui privera... ceux-ci de la fabrication d'un fichier de salariés assistés par un militant CGT par exemple.

## EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE DU 4 AOÛT 1992

### DRT n° 92/15

\*\*\*

"Il apparaît que l'expérience acquise lors de la mise en place du dispositif devrait permettre un meilleur ajustement des listes.

A cet égard, il conviendrait d'étudier, en concertations avec les organisations syndicales et professionnelles, les conditions d'une meilleure information sur la répartition géographique et professionnelle des conseillers.

En outre, en ce qui concerne la domiciliation des conseillers présentés par une organisation syndicale qui ne sont pas permanents syndicaux, il y a lieu de préciser que les intéressés peuvent être domiciliés auprès de leur syndicat sous réserve de l'accord de ce dernier et du conseiller concerné.

En effet, la disposition de la circulaire préconisant que ces conseillers soient domiciliés à leur adresse personnelle ne présente pas de caractère impératif.

Cependant, un travail préparatoire à l'entretien s'avère presque toujours nécessaire.

Dès lors, il convient de considérer que lorsqu'une rencontre préalable a lieu entre le conseiller et le salarié pour préparer l'entretien, sa durée peut s'imputer sur la durée des autorisations d'absence, dès lors qu'elle intervient immédiatement avant la tenue de l'entretien.

Si la circulaire exige que ce justificatif accompagne la demande de remboursement des rémunérations maintenues adressée par l'employeur, elle n'impose pas que la remise de ce document soit effectuée par ce dernier.

En conséquence, ce justificatif peut être adressé directement à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par le conseiller lui-même."

## Le DROIT OUVRIER

### N° 522 - Juin 1992 :

- A propos d'un ordre juridictionnel social (F. SARAMITO)
- Relations du Travail: 200.000 affaires civiles en 1990 (V. CARRASCO et A. JEAMMAUD)
- Le droit du licenciement contre une liberté publique (A. SOUHAIR)

### N° 523 - Juillet 1992 :

- La représentation en matière prud'homale *Conclusions de l'Avocat Général CHAUVY*

### N° 524 - Août 1992 :

- Le transfert du salarié en cas de cession ou de liquidation judiciaire avec réalisation d'actifs. (P. TILLIE)

PRIX DU NUMÉRO... 50 Francs  
ABONNEZ-VOUS:  
PRIX MILITANTS.... 435 Francs l'un