



e CGT Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

2^e trimestre 1993

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 54 (nouvelle série)

Éditorial

20 et 21 Janvier 1994, journées d'étude LDAJ

UN "GESTE QUI SAUVE" PORTEUR D'AVENIR

"C'est anormal ! Votre patron n'a pas à déduire de votre salaire le temps d'entretien du véhicule. Le mieux serait de passer jeudi prochain à la permanence juridique, des camarades pourront vous renseigner et vous aider pour faire respecter vos droits".

Aujourd'hui des centaines de salariés s'adressent quotidiennement à la CGT. Ils savent compter sur son soutien face à leur employeur. Travaillant dans des PME ou dans des entreprises sans syndicat, c'est souvent leur premier contact avec notre organisation et peut-être le dernier avant longtemps, si nous nous contentons uniquement de satisfaire le service qu'ils sont venus nous demander.

Ces permanences juridiques sont une mine d'or, trop vues parfois sous l'unique aspect financier. Elles sont un élément de notre démarche revendicative souvent sous-estimé ou inexploité. Comme toute l'activité droits et libertés, elles peuvent être considérées comme marginales, parallèles, utiles lorsqu'il n'y aurait plus rien à faire syndicalement. Pourtant ce dernier recours est peut-être le geste qui sauve s'il permet la découverte d'une autre manière de se faire respecter en s'organisant avec d'autres ayant les mêmes intérêts à défendre.

Les droits et libertés ainsi que l'action juridique, au-delà du règlement de contentieux, ouvre une porte vers l'action collective et le renforcement.

Prise en compte dès le départ dans notre stratégie revendicative, cette dimension

offre de nouvelles perspectives d'action et donne à celle-ci si une autre efficacité !

Nous sommes, paraît-il, dans un Etat de Droit, Conscient que ce droit est le résultat d'un rapport de force à un moment donné, nous ne pouvons nier qu'il prend une place grandissante dans notre vie de tous les jours.

Aucune dimension de notre existence qui ne soit réglementée et pourtant les droits des salariés, des syndiqués, les droits pour s'organiser et se défendre sont souvent remis en cause au nom du libéralisme. Le patronat, le gouvernement savent très bien qu'ils garantissent et confortent leurs libertés en réduisant les nôtres.

Ne rêvons pas ! Le combat pour les droits n'est ni l'unique ni la première de nos batailles, mais donnons-lui toute sa place. Nous avons là aussi matière à répondre aux besoins des salariés. Nous devons la maîtriser et la conduire de manière plus offensive qu'aujourd'hui.

Nous en avons les moyens et trop souvent nous ne les exploitons pas ou nous en faisons une affaire de spécialiste. C'est un manque à gagner pour toute la vie syndicale. C'est aussi dommage car c'est laisser de côté environ 4.000 militants des droits et libertés (Responsables LDAJ, conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseurs juridiques, etc.) qui pour la plupart attendent une reconnaissance quotidienne de leur activité et non seulement lors des élections. Reconnaissance qu'ils ont déjà

dans d'autres responsabilités de type plus "classique".

Le risque étant pour eux de s'enfermer dans des responsabilités valorisantes, crédibles pour les salariés mais parfois coupées du reste de l'activité syndicale. L'enjeu est d'importance car à travers ces camarades passe une image très forte d'une CGT utile et combative. C'est elle qu'on vient voir pour se défendre.

C'est pour remettre les choses à leur juste place que nous organisons ces journées d'étude. Nous parlons qu'entre militants syndicaux, tous à part entière, mais ayant des responsabilités différentes, nous pouvons contribuer à construire une CGT plus proche des salariés et avec eux plus efficace pour la satisfaction de toutes les revendications.

Didier NIEL,
Secrétaire de la CGT.

SOMMAIRE

	Pages
<i>Editorial</i>	1
<i>Journées d'étude LDAJ</i>	2 & 3
<i>Ateliers des 20-21 janvier 1994</i>	4

• LIBERTÉS

Dans ce qu'on appelle aujourd'hui débat de Société, peut être pour ne pas dire idéologique ou politique, terme que l'on s'applique à dévaloriser, la justice et les libertés tiennent une place importante, ne serait-ce que parce qu'elles sont médiatisées à l'excès.

On se rappelle le feuilletin de l'été sur le match O.M./Valenciennes débouchant sur l'affaire Melik qui elle-même préparait l'affaire Tapie à suivre... L'opinion publi-

que, et par conséquent les salariés, était largement sollicitée pour prendre parti.

Le militant un peu averti des questions de procédures judiciaires, même s'il était aussi passionné de sport, ne pouvait que s'interroger et s'inquiéter. La garde à vue et la détention provisoire utilisée comme une torture destinée à obtenir des aveux, un procureur omniprésent sur les ondes qui déclare "affoler la meute", la confirmation que l'on est fiché partout, que l'on conserve des informations sur nous et que l'on peut connecter ces informa-

tions, péage, carte bancaire etc pour reconstruire notre emploi du temps. Des camarades interpellés par la justice, en particulier au cours ou à l'issue d'un conflit du travail, cela n'est pas si exceptionnel, les droits de la défense, la présence de l'avocat au cours de la garde à vue, cela nous concerne.

Plus récemment, un mois de matraquage médiatique sur le procès Villemin, c'est à l'évidence démesuré par rapport à toutes les affaires traitées par les Cours d'Assises, mais il y a bien pire ; Que la défense plaide la légitime défense cela n'a rien d'anormal, même avec les excès que l'on connaît à ce défenseur, mais que le Président se prête et encourage le procès de la victime, cela pose d'autres questions.

Cela peut être l'occasion de rappeler ou d'apprendre à beaucoup que le nouveau code pénal a institué la légitime défense des biens. On peut imaginer le procès de vigiles recrutés par un patron pour récupérer son usine occupée par des salariés en lutte contre des licenciements, l'intervention violente ayant fait des victimes parmi les grévistes.

Il y a d'une manière plus permanente le climat de peur et le discours sécuritaire débouchant sur une politique exclusivement répressive encourageant le cycle petite délinquance, prison, récidive, exclusion. Combien de vies gâchées avant vingt ans, combien de salariés cachant honteusement la bêtise de l'enfant etc., etc. Comment admettre le vote de lois démagogiques uniquement destinées à rassurer l'opinion, comme celle de la détention à perpétuité réelle, véritable condamnation à la mort lente de criminels, certes odieux, mais aussi malades.

Ne pourrait-on pas en dehors des périodes de révolte dans les prisons faciliter l'expression de nos camarades de l'administration pénitentiaire ? La réinsertion ne passe-t-elle pas par le développement de l'emploi ?

Enfin, comment abordons-nous, avec les salariés, les problèmes de la réforme du droit d'asile, des lois Pasqua, les rafles d'étrangers en fonction de leur religion ou de leur ethnique. Le dispositif d'exception contre le terrorisme, contre les atteintes à la sûreté de l'Etat ne constituent-ils pas un danger pour le mouvement démocratique, le droit de lutter syndicalement contre une politique contraire aux intérêts des salariés.

• DROITS

N'est-il pas à craindre que la nouvelle phase de recul social (programme Balladur, plan Giraud, mesures Veil, etc) ne conforte le mouvement syndical dans une démarche de suspicion profonde vis-à-vis du droit et de son usage ?

La déréglementation engagée vers l'année 1974 et poursuivie presque sans interruption depuis, favorise une conception selon laquelle le corps de droit est un domaine particulièrement instable sur lequel il est hasardeux de se fonder pour défendre les intérêts des salariés. Le fait précède le droit reste une expression juste traduisant bien la nécessité d'imposer par la lutte des progrès qui s'inscrivent ensuite dans notre Droit.

Mais que représente pour la garantie des acquis sociaux le fait qu'ils soient formalisés dans les textes (lois, conventions, accords collectifs etc).

L'idée prédomine que pour assurer leur effectivité il faut les imposer de fait par l'action. La simple référence aux dispositifs du droit n'est pas vraiment intégrée dans la démarche syndicale.

Le recours à la justice est le plus souvent une action individuelle non reliée à une action collective et parfois après l'échec de celle-ci.

Il n'est pas douteux que nos pratiques laissent largement le champ libre aux partisans de la déréglementation. L'idéologie libérale peut développer son discours sur les rigidités véritables freins à l'économie.

La mini-polémique autour du Conseil Constitutionnel montre que les tenants du

DOCUMENT PRÉPARATOIRE

JOURNÉES D'ÉTUDE

L.D.A.J.

Des 20 et 21 JANVIER 1994

La principale caractéristique de nos journées d'étude, c'est de ne pas avoir choisi un thème particulier, mais au contraire de permettre un échange sur le contenu et les formes d'interventions syndicales sur les questions touchant aux Libertés, aux Droits et à l'Action Juridique.

Quels sont les besoins des salariés et des syndiqués dans ces domaines ? Comment s'expriment-ils ? Comment sont pris en compte par l'organisation syndicale professionnelle ou interprofessionnelle, par les directions syndicales et par les militants plus spécialisés sur ces questions ?

Nous avons bien conscience que le sujet est très vaste, et pour être à la hauteur de nos ambitions, il faut, sans fixer un cadre rigide lister quelques questions, c'est ce qui a été fait en direction des organisations et des militants LDAJ.

Nous avons également prévu un travail en atelier sur des thèmes plus pointus qui nous paraissent au cœur des préoccupations de notre mouvement.

Ici nous proposerons quelques éléments de réflexion sur les trois volets de notre activité Libertés, Droits, Action Juridique.

libéralisme ont pour objectif avoué d'obtenir l'abandon de la référence au préambule de la Constitution de 1946. Ce préambule imposerait le respect de principes trop imprécis et par là même trop contraignants.

Ce qui serait remis en cause n'est rien moins que le droit à l'emploi, le droit au logement, c'est ce dernier exemple qui a été cité par Gérard Longuet au cours de son "heure de vérité" comme étant un principe dépassé pouvant d'ailleurs s'opposer au droit de propriété. Il estime que le Conseil Constitutionnel devrait s'en tenir au texte de la Constitution et abandonner l'interprétation du préambule.

Nous sommes également en difficulté pour intervenir dès la formation des normes de droit, il faut dire que le processus a évolué. Les poids respectifs du législatif, du réglementaire, du conventionnel du contractuel varient.

Nous n'avons jamais beaucoup agi pour veiller à l'application des conventions ou des recommandations de l'O.I.T., les interventions à l'O.I.T. restaient très largement des initiatives de spécialistes. Aujourd'hui, le rôle joué par le Droit Européen dans l'évolution de notre Droit du Travail voudrait que l'on s'investisse un peu plus sur cette question.

Nos interventions se font essentiellement en direction du Parlement, manifestation à l'Assemblée, interpellation de députés, discussion avec les groupes...

En ce qui concerne la partie réglementaire qui prend pourtant une place extrêmement importante, nous avons au mieux quelques relations entre "spécialistes" avec les Directions Techniques de quelques ministères.

Nous avons en direction des institutions telles que le Conseil d'Etat, la Cour de Cassation, la Commission Informatique et Liberté une attitude qui ne tient pas vraiment compte de l'importance qu'elles ont dans l'évolution des normes de droit qui conditionnent largement la vie des salariés.

• ACTION JURIDIQUE

La demande juridique, qu'elle provienne de l'organisation syndicale ou du salarié individuellement, a tendance à s'accroître. Qu'il s'agisse d'une information ou d'un conseil juridique ou de la conduite d'une procédure judiciaire, comment répondons-nous aux besoins ?

Dans le cas des procédures pénales engagées contre les militants le plus souvent à la suite de conflits du travail, la direction du syndicat, de l'U.D. ou de la F.D. suit directement le dossier en général avec l'aide d'un avocat. Le service confédéral est quelques fois sollicité selon l'importance de l'affaire, mais les camarades du secteur au niveau local sont le plus souvent en dehors du coup.

Les procédures engagées par les C.E. ou les syndicats contre les licenciements collectifs, les plans sociaux associent plus

systématiquement le groupe CGT des conseillers prud'hommes.

Les permanences juridiques assurent une défense individuelle dans des conditions qui ressemblent beaucoup à celle d'un cabinet libéral.

Nous avons deux types de défenseurs qui prennent des dossiers :

- **le conseiller prud'homme** qui assure la défense dans les sections où il n'exerce pas sa fonction. Nous sommes très attachés à ce qu'il poursuive cette tâche de défenseur mais nous avons à faire face à une offensive conduite par certains avocats et quelquefois certains magistrats. Nous devons donc être attentifs à ne pas mordre le trait ; aller défendre en appel une décision que l'on a pris en premier ressort n'est pas convenable.

- **le défenseur syndical**, chimiquement pur, qui a souvent acquis une très bonne qualification et qui, quelquefois, ne fait plus que cela. Là encore, il nous faut étudier les dangers qui nous menacent, notamment depuis la loi sur la réglementation des professions juridiques. Nous avons déjà des procédures en cours à propos d'affaires perdues dans lesquelles le salarié se retourne contre le défenseur et l'U.L.

Depuis la réforme de l'aide juridictionnelle, les possibilités de faire appel à un professionnel se sont-elles améliorées ?

Sommes-nous en mesure d'organiser une véritable complémentarité entre le défenseur syndical et l'avocat ?

Les permanences juridiques sont le lieu où des salariés prennent contact pour la première fois avec la CGT. L'image qu'ils vont en avoir conditionnera les rapports à venir.

Les réflexions que nous vous proposons sur l'évolution de la société, la place du droit dans celle-ci et les problèmes posés au mouvement par ces transformations profondes devraient nous permettre d'adapter l'activité de nos secteurs et des militants qui y participent.

Nous ne cherchons pas à élaborer un organigramme qui serait valable à tous les niveaux de nos organisations. Nous avons identifié un nombre non négligeable de militants disposant d'une formation, d'une protection théorique, de droits en temps et en remboursement de frais. Nous avons listé des tâches :

- Etudes et propositions (projets de lois, décrets, accords, collectifs, etc...)
- Recherches et prospectives, études sur des grands problèmes du Droit (droit de grève, droit syndical, droit à l'emploi, etc...)
- Défense des libertés, lutte contre la répression.
- Contentieux, suivi des procès.
- Stratégie juridique et judiciaire, suivi des Prud'hommes.

- Formation LDAJ et Prud'hommes.
- Documentation juridique et diffusion de la presse syndicale spécialisée.
- Communication, expression sur les problèmes d'actualité, publications du secteur.
- Liaison, coopération au sein de nos organisations.
- Relations extérieures avec les associations, les syndicats des professions judiciaires, etc.

Comment on s'organise, comment on fonctionne pour, avec les militants dont on dispose, réaliser au mieux les tâches qui sont les nôtres.

Denis TROUPENAT.

• POUR LE DROIT AU TRAVAIL ET LE DROIT DE VIVRE

La CGT S'ENGAGE DANS LA PRÉPARATION D'UNE GRANDE INITIATIVE NATIONALE EN MARS 1994

Parlez-en autour de vous aux salariés que vous rencontrez, aux licenciés, aux précaires, aux chômeurs, aux militants des autres organisations syndicales, à ceux des associations, à tous vos interlocuteurs habituels.

Devenez des militants du droit au travail !

• LE 5 FEVRIER 1994

La CGT appelle avec de nombreuses organisations et associations à une grande manifestation qui aura lieu à partir de 15 heures, de la Place de la Bastille, à Denfert Rochereau à Paris, contre les nouvelles lois sur l'immigration, le racisme et les menaces qui pèsent sur les libertés de tous.

JOURNÉES D'ÉTUDE L.D.A.J. 20 et 21 Janvier 1994 à Montreuil "Notre activité en matière de libertés, droits et action juridique"

1^{er} JOUR :

9 heures : Ouverture - Présentation du Rapport 9 h 30-10 h 30.

10 h 45-12 h 30 : Discussion.

14 h -18 h : Réunion des quatre ateliers

2^e JOUR :

9 h -10 h 30 : Rapport sur les travaux des ateliers.

10 h 45-12 h 30 : Discussion.

14 h - 17 h : Poursuite de la discussion - Propositions - Conclusions

• ATELIER N° 1

ÊTRE A L'INITIATIVE POUR DÉVELOPPER LES LIBERTÉS

Parmi les grands thèmes de débats dits de société, ceux concernant les Droits de l'Homme, les libertés, la sécurité intéressent le monde du travail. Dans quelle mesure et sous quelles formes les syndicats participent-ils à ces débats ?

Par exemple, le discours sécuritaire est dominant, même dans nos milieux. Est-ce qu'on s'est intéressé à l'élaboration du Code Pénal, est-ce qu'il y a eu des prises de position, des interventions auprès des Parlementaires ? La mobilisation autour des Manufrance a montré qu'il était possible d'aborder de telles questions avec les salariés.

L'ensemble des lois Pasqua sur l'immigration a fait la une de l'actualité. On sait à quel point elles encouragent les comportements racistes et xénophobes. Est-ce qu'on a été en mesure d'aborder le sujet sur les lieux de travail ? Notre intervention ne se fait-elle pas le plus souvent sous la forme d'un soutien à des initiatives prises par des associations telles que la L.D.H., le M.R.A.P., SOS RACISME, etc...

On a des exemples de batailles importantes ayant pour thème central la défense des libertés. Elles ont eu le plus souvent pour origine la défense de militants sanctionnés : *20 de Ducellier, 10 de Renault, 17 de Manufrance, d'une manière plus large toutes les luttes pour l'application de l'amnistie.*

Les grandes luttes revendicatives ont pratiquement toutes une dimension défense des libertés, respect de la dignité des salariés. Comment notre secteur peut-il intervenir pour aider à la constitution du rapport de forces et non plus seulement comme le SAMU en fin de lutte ?

• ATELIER N° 2

RESPECT DES LIBERTÉS SYNDICALES PROTECTION DES MILITANTS

Il semble que les employeurs soient le plus souvent à l'initiative de procédures judiciaires sur des questions touchant au droit de réunions (*invitation de participants extérieurs à l'entreprise, par exemple*), au droit d'affichage (*contestation du contenu syndical*), au droit d'expression (*attaque en diffamation*), à l'utilisation des heures de délégation, etc...

Quels sont les problèmes que cela nous pose pour assurer la défense et nous arrive-t-il de traîner en justice des patrons ne respectant pas les libertés syndicales ?

Le nombre de salariés protégés licenciés se situe à nouveau autour de 12.000 par an. Comment tenter de réduire cette hémorragie qui nous détruit chaque année un nombre considérable de bases organisées ? Ne pourrait-on également éviter quelques erreurs dans les procédures lors de la mise en place de nouvelles sections syndicales ?

Quelles actions à conduire en direction de l'Inspection du Travail lorsqu'il s'agit d'une charrette incluse dans un licenciement collectif, lorsque c'est avec un motif disciplinaire, rattaché ou non à un conflit du travail ? Problèmes posés par la lon-

gueur des procédures devant la juridiction administrative, y-a-t-il des initiatives à prendre, des revendications à défendre ?

• ATELIER N° 3

LA DÉFENSE DE L'EMPLOI ET LE JURIDIQUE

Tout licenciement collectif ou individuel, économique ou disciplinaire a une dimension juridique ; beaucoup sont l'objet de contentieux qu'il y ait ou non bataille syndicale.

Le syndicat est-il en mesure de répondre aux besoins des salariés ? Le fait-il comme une prestation de service ou son intervention juridique est-elle partie intégrante de la stratégie de lutte pour la défense de l'emploi ?

• Quelle efficacité dans l'utilisation de la loi du 27 janvier 1993. Va-t-on plus souvent devant le T.G.I. ou aux Prud'hommes ?

• Depuis la loi contre les discriminations en fonction de l'Etat de santé ou du handicap, a-t-on avancé pour la protection des malades ; est-ce qu'on progresse sur la nullité du licenciement ?

• D'une manière plus générale, va-t-on plus souvent vers les demandes de réintégration plutôt que vers des dommages et intérêts ? Utilisons-nous pleinement le pouvoir de requalifier des contrats précaires en CDI des Conseils de Prud'hommes.

• Le recours au conseiller du salarié a-t-il une incidence sur les contentieux ? Les informations recueillies au cours des entretiens ont-elles une influence sur l'organisation de la défense de l'emploi et des parainages d'entreprises ?

• ATELIER N° 4

COMMENT AIDER LES SALARIÉS A PARTICIPER EFFICACEMENT A LEUR DÉFENSE

La demande d'aide à la défense individuelle provenant de salariés le plus souvent non syndiqués, est assez considérable.

Nos structures sont pourtant assez mal adaptées pour recueillir et traiter ce genre de demandes.

Les activités des permanences juridiques, des défenseurs syndicaux, des conseillers prud'hommes, des conseillers du salarié, des administrateurs ASSEDIC ou CRAM ou CAF sont le plus souvent considérées comme peu syndicales et c'est vers eux que le mouvement détourne de nombreuses sollicitations.

Quand un salarié s'adresse à un syndicat pour sa défense, il fait un pas vers la syndicalisation. Si nous le recevons comme un client à qui l'on accepte de fournir une prestation de service, il va s'en éloigner.

Comment répondre à son besoin immédiat, en l'associant à sa défense ; comment conserver un lien avec lui ; en un mot, comment le syndiquer en lui ouvrant la perspective d'une vie syndicale correspondant à ses possibilités, compte-tenu de sa situation, de ses conditions d'emploi, de la nature de son contrat de travail, etc.

Comment l'organisation tire-t-elle profit de ces contacts avec des salariés pour analyser la situation et élaborer sa stratégie.