

Le **CGT** Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques **cg**t

3^e trimestre 1993

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 55 (nouvelle série)

Éditorial

12 MARS : L'AFFAIRE DE CHACUN D'ENTRE NOUS

En proposant au monde du travail, à ses organisations syndicales, aux associations, la construction d'une journée nationale d'action le 12 mars prochain, pour le droit de vivre, le droit à l'emploi, créant ainsi les convergences de luttes entre ceux qui ont un emploi, ceux qui en sont privés, les retraités, la CGT répond à une aspiration forte, à une nécessité de tout mettre en œuvre pour imposer l'arrêt d'une politique faite de reculs sociaux, de casse économique et, du même coup, marquer des points pour la satisfaction des revendications.

Tous les salariés, les chômeurs, les retraités, leurs organisations, ont leur place dans cette initiative. Nous ne voulons pas la confisquer au profit de la CGT, mais au contraire, nous mettons cette initiative à la disposition de tous et de toutes, dans laquelle chacun vient, la prépare à partir de ses objectifs revendicatifs, ses propositions, ses formes d'engagement. Ce qui compte, ce sont les revendications autour desquelles les salariés, les chômeurs, les retraités peuvent se rassembler dans la diversité de leurs préoccupations.

Dans les circonstances présentes, qui comprendrait que, pour des questions de chapelle, d'intérêt d'organisation ou d'avis divergents sur tel ou tel aspect social ou économique, qu'il ne soit pas possible de se rassembler pour la défense de l'emploi, le droit de vivre.

En tout cas, la CGT est bien décidée à faire tout ce qui est en ses possibilités

pour que l'unité d'action progresse. D'ailleurs, ne se réalise-t-elle pas bien souvent à l'entreprise, dans les localités voire dans des départements ou professions. C'est donc bien possible. Mais cela dépend pour beaucoup de la mise dans le coup de ceux qui sont particulièrement intéressés : les salariés, les chômeurs, les retraités.

Le 12 mars est porteur d'espoir, une étape nouvelle qui va compter. Cette initiative pèsera d'autant plus que nous aurons tout mis en œuvre pour que le plus grand nombre de ceux que nous voulons rassembler aura été vu, rencontré, aura pu participer à des discussions, en fait à l'élaboration du contenu et des formes de cette journée.

Toutes les forces de la CGT sont tendues vers cet objectif. Bien évidemment, dans chaque entreprise où la CGT est présente, mais également en direction de ceux qui se trouvent dans des entreprises sans organisation CGT, ainsi que vers les sans-emplois, les retraités.

Tout en vous inscrivant dans ces activités à l'entreprise, vous qui êtes conseillers prud'hommes, conseillers des salariés, conseillers juridiques, pouvez apporter une contribution particulière.

Vous rencontrez des milliers de salariés, chômeurs, souvent au moment où ceux-ci se retrouvent dans une situation des plus difficile. Ils viennent nous solliciter pour bénéficier d'une défense juridique, pour exiger le respect de leur

droit. Ils ont un besoin énorme de la solidarité, de l'efficacité syndicale.

Ils ont toute leur place dans l'initiative du 12 mars. En débattant avec eux, en leur proposant d'être partie prenante, vous contribuez à situer votre activité particulière dans l'activité quotidienne de la CGT.

Ces milliers de salariés qui viennent à la CGT pour se défendre, reconnaissent l'efficacité syndicale. Partir de ces éléments pour les aider à ce qu'ils soient encore mieux les acteurs de la défense de leurs intérêts, est déterminant pour le renouveau syndical auquel nous travaillons.

Tout mettre en œuvre pour qu'ils soient créateurs, rassembleurs dans leur famille, dans leur entourage professionnel, pour un puissant 12 mars, engage chacun d'entre nous dans la CGT.

Bernard VIVANT
Secrétaire de la CGT

SOMMAIRE

	Pages
Editorial	1
Portes ouvertes sur la Solidarité	
L'entretien préalable joue les prolongations	2
Les Conseillers CGT présents à l'appel Renforcer l'action collective pour l'emploi	3
Chacun a le devoir... et le droit de travailler	4

DES PORTES OUVERTES SUR LA SOLIDARITÉ

Depuis qu'existe le capitalisme, les travailleurs ont dû s'unir, s'organiser pour porter secours aux victimes de l'exploitation sauvage.

Les caisses de secours mutuel, les Bourses du travail ont précédé l'organisation et la reconnaissance des syndicats.

Aujourd'hui des millions de salarié(e)s sont jeté(e)s à la rue ou précairisé(e)s, les modifications de l'organisation du travail, la répression anti-syndicale ont affaibli la présence syndicale dans les entreprises, notamment les petites. Dans la difficulté, les salariés recherchent néanmoins l'aide des syndicats et plus particulièrement de la CGT, cela explique en partie le monde qui défile dans les permanences juridiques.

Comme dans les services des urgences un jour de catastrophes on trie les cas, le conseil immédiat, le recours à une intervention syndicale,

le renvoi vers un service public, l'engagement d'une procédure devant le conseil de prud'hommes, etc.

Les camarades qui tiennent ces permanences sont les témoins des pires détresses, et ils apportent beaucoup plus qu'un simple conseil juridique, même lorsqu'ils ne sont pas en mesure de régler le problème posé.

La majorité des gens qu'ils rencontrent sont déjà licenciés, mais ils ne traitent pas uniquement que du problème de licenciement, ils découvrent qu'avant d'être jetés comme des kleenex usagés les travailleurs étaient volés par leur patron.

Le 12 mars est une formidable occasion de faire que ces contacts individuels aient un prolongement syndical, de luttes, qui ouvrira des perspectives nouvelles à chacun pour préserver sa dignité par la participation active à sa propre défense.

Des milliers de salariés en voie d'exclusion et des exclus ne connaissent pas le chemin de nos permanences et de toute façon auraient de grandes difficultés à y accéder.

Dans le court délai qui nous sépare du 12, il faut ouvrir de nouvelles portes sur la solidarité, sur les sites industriels, commerciaux, dans les grands ensembles à des heures qui en facilite l'accès.

Il nous faut mobiliser plus largement les compétences pour venir en renfort des habitués de la tenue des permanences juridiques et il nous faut largement faire connaître par voie de tracts et de presse ces initiatives nouvelles.

Denis TROUPENAT

L'entretien préalable joue les prolongations

Nouveaux venus sur l'échiquier social, les conseillers du salarié ont été rapidement débordés par cet office : assister les salariés en instance de licenciement.

90 % d'échecs, 10 % de succès : tel est le bilan moyen de leur action. Mais, faute de temps, ils ne peuvent répondre à leur demande ; des journées entières y passeraient. C'est dire la gravité de cette hémorragie qui était, jusqu'à présent difficilement quantifiable. Hémorragie silencieuse qui s'ajoute et équivaut peut-être aux grandes saignées des entreprises qui ont pignon sur rue et ont les honneurs contestables de la presse. Cortège anonyme d'hommes et de femmes poussés hors du champ social.

Requis pour assurer in extrémis le contrôle de la loi où la puissance publique a déclaré forfait — libéralisme oblige — le mouvement syndical y acquiert le moyen de pénétrer, même furtivement, en ces lieux où des lignes Maginot ont été édifiées contre le syndicalisme. Cette charge difficile et, à priori, décourageante offre donc une opportunité.

Les Unions Départementales et Locales peuvent en recueillir des éléments précieux sur les méthodes d'exclusion en usage : elles prennent ici un visage concret, localisé, régionalisé. La dénonciation cesse d'être généraliste, anonyme ; d'autant que ces pratiques sont très souvent en rapport direct avec les conditions de travail et d'exploitation dans ces entreprises où l'absence syndicale laisse libre cours à l'arbitraire et où les lois sociales trouvent souvent

d'étranges applications, quand elles ne sont pas purement et simplement bafouées. Même par bribes, les conseillers du salarié peuvent en avoir un aperçu.

A cela s'ajoute que des contacts se nouent avec une population de salariés éloignés du syndicalisme ; réfractaires ou résignés, à un moment difficile de leur vie, ils vont confier leur sort à quelqu'un de la CGT. Moment précieux où ils découvrent que dans cette économie de marché on ne vient pas leur « vendre » du droit mais s'intéresser à leur personne. Ce qu'on leur a décrit comme un « appareil » prend un visage humain, des militants portés à la fraternité et à la solidarité. A partir de là peuvent se construire de nouveaux rapports les tirant de l'isolement où la société veut les confiner.

La syndicalisation n'est pas automatique : loin de là ! On ne surmonte pas en quelques heures des tonnes de préjugés et d'habitudes. Mais, pour combien d'entre eux, le suivi sera nécessaire, puisqu'à 90 % ils ne sont pas tirés d'affaire. Alors, le 12 mars vient à point nommé pour reprendre contact : on ne leur demandera rien d'autre que de participer, d'agir pour eux-mêmes et pour les autres de leur condition, un acte qui peut en entraîner d'autres.



12 mars 94 : action

Travail obscur parmi d'autres, celui des conseillers du salarié fait partie du paysage social que la C.G.T. s'est donné pour tâche de combattre en grand et pas seulement par des incantations et des suppliques vers les pouvoirs publics. Sans le souhaiter certainement, le législateur nous a donné un moyen de pénétrer dans un domaine que l'on croyait à l'abri du syndicalisme. On y découvre un champ immense, une demande de droits et de libertés. Si le 12 mars est l'occasion de dénoncer en grand les méthodes "ordinaires" par lesquelles on joue avec la peau des salariés, il doit aussi être le moment où les succès, si faibles soient-ils encore, montrent que le syndicalisme de la CGT est toujours là, même par les voies les plus étroites, pour défendre les droits des salariés.

Philippe MUNCK

Renforcer l'action collective pour l'emploi

Les exemples se succèdent (1) pour révéler l'ampleur du mouvement des salariés face aux licenciements. C'est leur emploi mais aussi l'emploi qu'ils veulent défendre, sauvegarder.

Les grévistes d'AIR FRANCE ont gagné l'opinion publique en criant : «ce sont 5.000 emplois pour nous, pour les jeunes qui arrivent sur le marché que l'on veut supprimer».

Les travailleurs de MOËT & CHANDON, de ITT, de FRAMATOM, de SPIE STRENDEL n'ont pas hésité à saisir le TGI pour insuffisance de plan social de reclassement tout en continuant l'action syndicale dans l'entreprise.

Face aux licenciements de plus en plus nombreux de salariés âgés, malades, socialement en difficulté, les résistances syndicales ont mené à une intervention croissante du juge des référés, juge de «l'urgence» pour faire respecter les procédures de consultation des représentants du person-

nel pour faire modifier les plans sociaux.

Imposer l'obligation de reclassement

Ce sont ces luttes quotidiennes, mêlant action juridique et syndicale, qui ont amené la jurisprudence à créer une véritable obligation de reclassement et d'adaptation à la charge de l'employeur.

L'irresponsabilité sociale des choix économiques des dirigeants d'entreprise n'est plus supportable.

Les travailleurs n'admettent plus qu'il suffise d'acheter à bon compte les licenciements, ni que les fonds publics, le FNE encouragent l'hémorragie.

Face à ce refus, le législateur est intervenu : la loi du 27 janvier 1993 a donné une base légale à l'obligation de reclassement : le plan social doit comporter des mesures réelles et concrètes (de création d'activités nouvelles, de formation...)

Le nouveau dispositif doit être utilisé par les salariés pour remettre en cause les choix de gestion des employeurs : l'habillement social ne suffit plus.

Des dizaines et des dizaines d'exemples le montrent déjà : l'action collective, la mobilisation se conjugent avec les actions en référé pour sanctionner l'inconsistance des plans dits sociaux, annuler les

procédures engagées.

Recourir au référé

Ce sont des actions immédiates, actions en référé devant le juge prud'homal ou le TGI qui sont menées tambour battant, intégrées dans la stratégie syndicale : on ne délègue pas au juge, on exige de lui qu'il contraigne les employeurs à tenir compte des intérêts des travailleurs, de l'emploi, de la société.

Au-delà de la négociation financière des licenciements, les syndicats CGT qui mènent avec tous les salariés, la population concernée, ces actions, défendent concrètement l'emploi.

Cela correspondant aux aspirations des salariés, cela se sait, et beaucoup plus qu'avant, CGT rime avec défense de l'emploi.

Il ne suffit plus que le patronat paie et mette les formes pour licencier, les gens refusent le gouffre du chômage.

Cela doit nous encourager à utiliser et faire utiliser bien en amont des procédures de licenciements, tous les droits du CE, à en exiger d'autres notamment pour faire admettre d'autres choix de gestion associant l'intervention des salariés de toutes catégories.

Contester le bien-fondé des licenciements

Et quand les patrons arrivent à négocier et à faire passer procédures et plans sociaux, alors n'hésitons pas à contester collectivement le bien fondé des licenciements en faisant condamner de façon dissuasive y compris les directions des grands groupes : 112 salariés de l'entreprise TRW REPA ont ainsi obtenu 8 à 14 mois de salaire alors qu'ils étaient licenciés pour avoir refusé une baisse de leur salaire.

90 salariés de VIDEOCOLOR THOMSON dont l'entreprise était déplacée au Brésil, ont aux prud'hommes obtenu en plus du plan social 6 mois de salaires pour licenciements non motivés.

Valoriser chaque succès

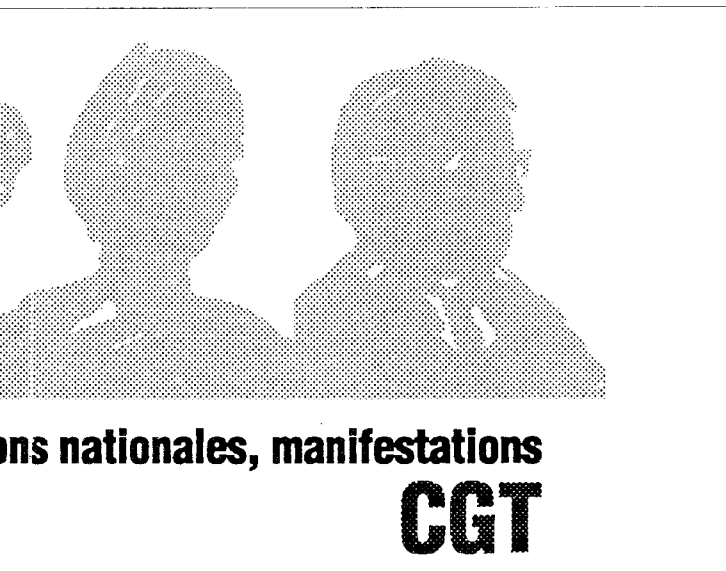
Chaque lutte concrète, chaque succès doit être mis en avant, valorisé pour entraîner beaucoup de monde dans les grandes marches du 12 mars pour le droit au travail, l'arrêt des licenciements, l'embauche en CDI, la titularisation des précaires de toutes sortes. Rassembler beaucoup de monde pour imposer durablement d'autres choix que la loi de la jungle.

Si des magistrats commencent à mettre leur nez dans les stratégies liquidatrices ou spéculatrices des entreprises, pourquoi ne serions-nous pas capables de gagner les travailleurs à peser de façon décisive sur ces choix ?

Pascal RENNES
Sabine GEORGEOT

(1) - Rappelons à tous que le *Droit Ouvrier* (mais bien sûr aussi la *RPDS* et l'*Hebdo*) a systématiquement publié les premières décisions d'annulation des procédures et de censure des plans sociaux (n° septembre et octobre notamment).

Les débats du colloque du SAF du 5 décembre 1993 portant sur «les licenciements économiques, le comité d'entreprise, l'administration, le juge», sont intégralement transcrits dans un numéro spécial de 60 pages du *Droit Ouvrier* de janvier 1994.



ons nationales, manifestations
CGT

Les Conseillers Prud'hommes présents à l'appel

Le 12 mars sera un jour d'audience solennelle pas comme les autres. Ces conseillers CGT seront parmi les accusateurs les plus patentés pour dénoncer cette société où le travail est devenu la malédiction suprême.

En se rapprochant de leur UL et UD, ils auront à cœur de concourir à sensibiliser les licenciés, les victimes des petits boulots, à participer à la journée.

Ils pourront rechercher dans leurs Conseils les possibilités de prises de positions unitaires sur l'emploi qui constitue l'essentiel de l'activité des Conseils.

"CHACUN A LE DEVOIR DE TRAVAILLER ET LE DROIT D'OBTENIR UN EMPLOI !»

Passons sur le fait que les conséquences de la politique d'Etat en matière de l'emploi est une violation permanente de la Constitution dont est extraite cette citation.

Notons cependant :

1 - Il n'y a rien de plus juridique que la Constitution qui constitue le socle légal de nos droits et libertés y compris syndicales.

« Ces droits sociaux particulièrement nécessaires à notre temps... ».

2 - Il n'y a rien de plus politique que la Constitution — et ce n'est pas les derniers avatars constitutionnels provoqués par les lois Pasqua qui démentiront ce propos.

En fait, tout est juridique même s'il ne faut pas céder, comme disait Engels à la vision d'une « conception juridique du monde » et notre problématique est de savoir comment mettre « le juridique » ses acteurs, « ses spécialistes » au service du TOUT.

L'emploi, l'un des thèmes de la journée du 12 mars, est certainement le domaine qui concerne tout à la fois « tout le monde et tout le temps » (de manière permanente). C'est la base de toute la vie sociale. C'est dire combien est fondamental ce thème.

Pour la commodité de la lecture, évoquons plusieurs têtes de chapitres.

I - L'emploi, c'est d'abord le droit d'obtenir un Emploi

Comment ne pas évoquer alors la situation du pays riche qui est le nôtre :

- un taux d'inflation réduit
- des exportations en hausse
- des investissements productifs également

et un taux de chômage supérieur à 13 % de la population.

Certes, il y a l'action syndicale mais avec le problème toujours insurmonté de la non prise en compte du chômage par les actifs et la marginalisation des militants de notre organisation qui ont en charge ces questions.

Mais la question vaut d'être posée de savoir comment nos « juristes » s'investissent dans le traitement juridique qui n'est pas le moindre aspect, même eu égard aux drames sociaux engendrés par le chômage.

La complexité du statut du chômeur ne fait que rajouter à sa détresse. L'on n'ose même pas évoquer le cas de

personnes en situation de non-droits, exclues de notre système juridique parce qu'exclues de la société tout simplement.

II — Evoquons ensuite la question de l'emploi dans l'entreprise.

A) Deux observations d'ordre général :

L'aspect juridique de l'emploi n'est-il pas aujourd'hui traité quasi exclusivement dans sa dimension individuelle et en aval, c'est-à-dire au moment du contentieux.

La raison ne résiderait-elle pas dans notre incapacité à traiter de façon concomitante la dimension sociale et la dimension juridique ensuite ; priorité à la lutte oblige...

Cette dernière observation prendra toute sa valeur avec la loi quinquennale :

- Renvoi à négociation des questions essentielles.
- Complexification des sources juridiques.
- Lien **obligé** entre action-négociation et juridique.

B) Comment utilise-t-on le juridique et le judiciaire pour lutter contre la précarité.

La requalification des contrats irréguliers c'est bien, mais cela ne sert qu'à obtenir des dommages et intérêts pour une fin de contrat requalifié en licenciement.

Ne peut-on utiliser nos compétences pour agir en amont pour lutter contre la précarité **dans** l'entreprise.

C) La **réintégration** ne devrait-elle pas devenir « notre obsession » et pour cela le rôle des juridiques est très important.

Qu'est ce que réparent des dommages et intérêts depuis plus de vingt ans calculés sur les 6 mois de salaire mini, dans un contexte socio-économique délabré ?

D) Le **licenciement disciplinaire** n'est-il pas aujourd'hui une sanction **gravissime** au regard de 3,5 millions de chômeurs pour une **même** faute en un autre temps ?

D'une façon générale, le raisonnement juridique doit être pénétré par la portée sociale des actes patronaux (« in concreto »).

E) La question de la modification du contrat de travail ne doit-elle pas être abordée au regard d'une jurisprudence certes de plus en plus claire mais aboutissant en tout état de cause au licenciement.

La solution n'est à l'évidence pas dans les prétoires (sans sous estimer) mais là aussi en amont par une action **en connaissance** de cause contre la seule alternative de l'acceptation (chantage à l'emploi) ou le refus entraînant le licenciement.

Cela prend toute sa valeur avec la disposition nouvelle apportée par la loi quinquennale en matière de modification et compte tenu de la définition très extensive du motif du licenciement économique.

Un mois pour accepter ou être licencié, et quelle évolution possible de la jurisprudence ?

F) Que dire des incidences de la maladie sur le contrat de travail.

Cause de suspension du contrat, la maladie prolongée ou les absences répétées sont pourtant admises comme cause réelle et sérieuse du licenciement.

Quelle articulation possible avec la loi du 31 décembre 1992, l'article L 122.45 qui interdit le licenciement en raison de l'état de santé du salarié.

G) S'agissant des apports de la loi du 27 janvier 1993, nos « juristes » ne sont-ils pas les mieux placés pour former et informer, « instruire » au sens quasi militaire du terme nos organisations et leurs militants pour optimiser l'action contre les procédures irrégulières, l'indigence des plans sociaux et la réalité des motifs économiques.

H) En **définitive**, il nous faut pour la part qui nous revient, envisager la question du rôle respectif et de l'intégration de chacun des acteurs du juridique dans l'action syndicale.

Ne s'agit-il pas en vérité de crédibiliser et perfectionner notre action et notre discours politique par l'apport de notre indispensable technique juridique bien comprise et bien maîtrisée.

Voilà l'enjeu posé par la préparation de la journée du 12 mars prochain.

Jean-Claude LAM