



e Gou^Trrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

1^{er} trimestre 1994

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 57 (nouvelle série)

Journées d'étude des 20 et 21 janvier 1994

Contribution de Louis Viannet,

Secrétaire Général

Ce que j'ai entendu lors des journées d'étude, que ce soit les comptes-rendus des ateliers ou que ce soit les différentes interventions, confirme non seulement l'intérêt de la discussion, mais surtout l'utilité de ces rencontres. Il en découle une responsabilité accrue pour la Direction Confédérale et pour l'ensemble des structures de la C.G.T.

Nous avons bien des enseignements à en tirer et à mesurer tout ce que nous avons à faire évoluer pour avancer dans cet effort, pour que notre activité syndicale porte bien en cohérence tous les aspects de tous les créneaux sur lesquels nous avons à intervenir.

Je me félicite de l'occasion qui m'est donnée pour valoriser le travail des militants et militantes qui agissent très souvent dans des conditions difficiles sur ce créneau de la défense des droits et libertés, que l'on a l'habitude d'appeler en raccourci "juridique".

Il conviendrait peut être de modifier cette habitude, car la défense de dossiers devant les conseils de prud'hommes et les tribunaux administratifs, n'est pas seulement une bataille juridique : **c'est la bataille syndicale dans tous ses aspects et dans toutes ses dimensions.**

Il nous faut mieux prendre en compte, et mieux faire prendre en compte, ce travail inlassable de nos conseillers prud'hommes, de nos conseillers juridique, de nos camarades qui s'investissent dans l'activité de conseils des salariés ainsi que celui de nos délégués, du personnel, dans les CHSCT, c'est-à-dire tous ceux et toutes celles qui sont sur ces créneaux.

Bien faire prendre la mesure de cette richesse est d'autant plus important que l'image qu'ont les salariés de la CGT est fortement marquée par cette activité.

Des camarades ont dit que, souvent, les salariés viennent nous voir parce qu'ils considèrent que nous sommes les plus disponibles.

Mesurons-en la signification du point de vue de l'expression de confiance vis-à-vis de la CGT.

Le sondage que nous avons fait effectuer sur la façon dont les salariés perçoivent la CGT, illustre bien que c'est d'abord au travers de la qualité des contacts qu'ils ont ou qu'ils n'ont pas avec les militants et les militantes de la C.G.T. que les salariés expriment leur perception de l'image de notre syndicalisme.

*
**

Il nous faut également mieux mettre en valeur cette bataille pour les droits et les libertés, pour s'appuyer sur les droits existants afin de faire reculer les prétentions patronales.

C'est un aspect de notre activité qui doit être plus largement pris dans l'activité militante de tous les jours. Ce n'est pas seulement sur les conseillers prud'hommes que l'on doit se reposer pour mener la bataille, mais quotidiennement sur les délégués du personnel et les militants syndicaux qui ont à se saisir de toutes les possibilités pour nourrir et faire grandir le combat social.

Nous touchons là à une notion essentielle du rapport entre le droit existant et les conditions de son application, entre rapports de force et portée du Droit.

J'ai eu l'occasion d'aller dans le Nord (le camarade de l'union locale est d'ailleurs ici), et donc de m'investir dans la réflexion sur la lutte qui s'est menée dans une grande entreprise de la métallurgie pour utiliser le droit afin d'obliger l'employeur, à partir d'une utilisation abusive de la notion de contrat à durée déterminée, à procéder à des embauches à temps complet.

La lutte a payé et l'employeur a été contraint à deux cent quarante embauches de salariés qui étaient dans des situations précaires.

À partir de là, nous avons besoin de réfléchir. La loi est la même pour tout le monde. La loi sur laquelle on s'appuie pour mener une bataille est non seulement valable pour l'entreprise concer-

née, mais elle est valable pour toutes les autres entreprises.

Quelle est la différence ? La différence c'est que là, il y a eu la loi et la lutte, la lutte pour faire appliquer la loi et lui faire donner toute sa portée.

Nous avons donc besoin de mieux faire mesurer la nécessité d'une approche dialectique entre le droit et la lutte, la lutte et le droit.

Si on le fait, on arrivera très vite à dépasser ces débats qui sont aussi vieux que la CGT elle-même !

J'entends l'appréciation péjorative de "réformistes", accordée aux activités juridiques. C'est en partant des réalités et des conditions concrètes du débat que nous faisons avancer la prise de conscience et qu'il convient de s'appuyer sur l'un et l'autre.

Si nous avons un droit social tel qu'il est en France, c'est parce qu'il y a eu des décennies de lutte. Chaque fois que le rapport de force a évolué en faveur des salariés, nous avons tout fait pour faire inscrire dans le droit ce que nous étions parvenus à imposer dans les faits et dans la pratique.

Mais les patrons font pareil ! Chaque fois qu'ils ont les moyens de remettre en cause par la loi, des concessions qu'ils avaient été obligés de lâcher par la lutte, ils le font ! Nous sommes dans une de ces phases là.

*
**

Le contexte dans lequel se situe notre action sur ces différents terrains, est marqué fortement par une puissante offensive du patronat et de l'ensemble des forces du capital pour tenter de faire basculer dans un sens beaucoup plus favorable aux employeurs, toute une série de textes, soit législatifs, soit directement inscrits dans les conventions collectives, bref, l'ensemble des

Journées d'étude du secteur LDAJ

Contribution de Louis Viannet (suite)

aspects du droit du travail. **Elargir les droits des employeurs et réduire les droits individuels et collectifs des salariés.**

Beaucoup d'éléments ont été abordés ici sur la signification de la loi quinquennale, le nouveau code pénal et les aspects qu'il comporte visant à réduire le champ des possibilités d'intervention syndicale.

Il faut en voir les raisons profondes.

Le patronat et le capital ont un impérieux besoin de pousser plus loin les limites de l'exploitation des salariés, à la mesure des enjeux de la crise du capital.

L'aveu le plus clair qui ait été dans ce domaine vient d'Antoine RIBOUD, le PDG de BSN.

Récemment, il a expliqué en substance : "dans le contexte des droits existants dans tous les domaines du social, nous sommes à la limite de ce que nous pouvons obtenir en matière d'intensification du travail et de productivité. Nous avons besoin d'aller plus loin. Pour cela, il faut modifier le cadre dans lequel s'établissent les rapports sociaux. Il faudra, par exemple, changer le mode de calcul de la durée du travail", comme le fait, donc, la loi quinquennale.

C'est donc dire que cette bataille touche au fond même des enjeux de l'affrontement de classes aujourd'hui dans notre pays.

Cet affrontement intervient qui plus est, avec les modifications du terrain de la production, avec le développement des PME/PMI.

Celles-ci sont non seulement en développement numérique mais sont, aujourd'hui, une forme voilée par les grandes sociétés, par le grand capital, pour pouvoir faire passer plus facilement flexibilité, précarité, conditions d'exploitation. Ce qui explique certains comportements existant aujourd'hui dans les PME/PMI.

*
**

Dans le même temps, nous avons une insuffisance des forces organisées. Les choses étant liées d'ailleurs, très liées : insuffisance des forces organisées et difficultés pour intégrer tous les aspects de notre démarche dans l'activité syndicale.

Nous vivons une sorte, sinon de contradiction, tout au moins d'écart très important entre nos moyens et l'augmentation des sollicitations qui montent des salariés.

Il y a maintenant une réelle affluence dans les permanences juridiques parce qu'il y a durcissement et aggravation dans les rapports sociaux.

Un salarié qui vient dans une permanence pour solliciter de l'aide, sur le fond, c'est quand même un salarié qui ne veut pas se laisser faire, même, s'il n'en a pas conscience et si, effectivement, il n'en est pas encore à penser à s'organiser.

J'ai été très attentif à ce que vous avez dit des risques pour un salarié, dans les conditions d'aujourd'hui, de s'organiser et de vouloir monter un syndicat. Il faut intégrer ces données dans les réflexions.

Donc, écart entre ces sollicitations et notre capacité de répondre, parce que, pratiquement

pour chaque cas, il y a un dossier à monter et des démarches à entreprendre. C'est un travail à fournir, des contacts à avoir, un investissement à produire.

Ne pas avoir les forces et les moyens pour répondre à toutes ces sollicitations, c'est d'autant plus un drame que toute cette activité permet à une union locale, un conseiller prud'homme qui font aboutir un dossier, de faire aussi reculer le doute sur l'efficacité de l'action syndicale et de convaincre sur l'intérêt de se syndiquer.

Le salarié à qui on a fait obtenir le respect de ses droits, ne peut plus avoir, après, le même état d'esprit vis-à-vis du rôle du syndicat, de la place et de l'efficacité de l'action syndicale. C'est plus facile pour argumenter sur le fait que si on était plus nombreux on serait quand même plus forts, donc en meilleure situation pour d'autres résultats.

Cela peut susciter des réflexions nouvelles quant au devenir du parrainage aujourd'hui. C'est un parrainage que l'on doit construire, concevoir et organiser comme étant un point d'appui pour aider les salariés à se défendre.

C'est d'autant plus important qu'il y a des choses qui sont en train de bouger et qui ne sont pas négligeables. La combativité est plus dynamique qu'elle n'était il y a quelques mois. L'état d'esprit et le comportement du monde du travail sont en train de se modifier. Les avancées réalisées sont plus significatives.

*
**

On assiste à un début de mise en mouvement du corps social. Le 12 octobre, ce n'était pas rien ; le 18 novembre également. Ce qui vient de se passer autour de la bataille de l'Ecole et, en particulier, la manifestation du 16 janvier, confirme les modifications dans l'état d'esprit.

Cette mise en mouvement des salariés, est une aide à la lutte sur le plan du respect des droits, des libertés, pour exiger des droits nouveaux. Il serait dommageable que cela soit pris comme un prétexte pour considérer que la bataille juridique deviendrait secondaire ! **Il faut au contraire être clair : tout est essentiel.**

Plus le mouvement social va se développer, plus peuvent grandir les chances de gagner les batailles sur le terrain juridique, plus nos conseillers prud'hommes pourront avoir d'autorité dans les conditions des conseils de prud'hommes.

Nous sommes à une période où la lutte de classes ne permet de laisser aucun terrain à découvert, ni politique, ni économique, ni social, ni juridique ou médiatique.

Il faut être présent partout, et présent avec la même démarche C.G.T., à l'offensive à partir de ce que vivent les salariés et en ne laissant aucun aspect de notre activité de côté.

Ce début de mise en mouvement du monde du travail, ces luttes qui se développent, ce qu'on sent de possibilités pour coordonner et pour avoir des initiatives à impact grandissant, doivent être l'occasion de dénoncer très fort la

réalité des rapports sociaux dans la plupart des entreprises.

C'est la première condition pour que cette notion de citoyenneté ait une résonance dans la tête des salariés. Car, si les salariés qui subissent les pires choses tous les jours, ne sentent pas grandir la dénonciation de leur situation, que voulez-vous qu'ils pensent d'un discours bien affûté sur la citoyenneté de l'entreprise ? Nous avons donc à conduire notre action en cohérence pour susciter des réactions tout à la fois de dignité et d'indignation.

Or aujourd'hui, dans notre pays, il y a des dizaines de milliers de salariés qui subissent ce que nous savons sur le niveau des salaires, sur la dégradation des conditions de travail, de l'angoisse par rapport à l'avenir, à leur emploi et, qui plus est, sont quotidiennement humiliés par les pratiques patronales et par les comportements qu'exigent d'eux les employeurs.

Il en est ainsi de combien de femmes, d'hommes, d'ouvriers, d'employés mais aussi de techniciens, de cadres. Nous avons un devoir de responsabilité parce que, organisation syndicale de classe, nous avons un climat à créer pour susciter des initiatives mettant un terme à ces comportements et à ces pratiques.

Tant que nous ne nous serons pas investis sur ce terrain là, nous ne ferons pas reculer le doute qui existe encore dans de très nombreuses entreprises sur l'efficacité du syndicat. Aussi et en toute lucidité sur nos faiblesses et sur nos insuffisances, si déjà la CGT apparaît comme dénonçant ce qui existe, ce sera très important. On ne le fait pas assez et pas assez fort.

Nous sommes en présence d'une détérioration grave du tissu social, avec une sorte de dynamique malsaine, parce que le développement du chômage, de l'exclusion, l'approfondissement de la crise, la montée des tensions, se traduisent par une angoisse plus forte, par des craintes plus nombreuses.

Cette spirale conduit à une sorte d'acceptation. Les salariés d'aujourd'hui ne sont pas moins qu'hier attachés à leur dignité. Mais, lorsqu'au bout de la réaction de dignité il y a la perte d'emploi, donc de quoi faire manger ses gosses, cela peut porter un coup à la capacité de réaction. Surtout s'il n'y a pas, en permanence, la présence de la force collective qui dit "il ne faut pas laisser faire ça, vous n'êtes pas tout seul dans votre entreprise, on va essayer de faire tout ce qu'on peut pour qu'effectivement il y ait un environnement de refus de cette dégradation".

*
**

Face à ce front de recul des droits et d'agressivité patronale, nous avons le devoir de créer les conditions pour porter un coup d'arrêt. La montée de la combativité que nous constatons doit nous y aider.

En retour, une attitude résolument combative, offensive sur le terrain des droits et des libertés, de la dignité et de la dénonciation, contribue à développer la combativité et l'idée de ne plus se laisser faire.

Journées d'étude du secteur LDAJ

Contribution de Louis Viannet (fin)

C'est aussi une aide pour combattre toutes les formes de division, d'oppositions entre catégories de salariés, de mise en concurrence des salariés entre eux. C'est particulièrement le cas du racisme qui monte, et augmente d'autant plus qu'il est attisé par la situation et par ceux qui espèrent bien s'en servir comme ferment de division et de pourrissement de la situation.

Il n'y a pas de terrain plus propice que le racisme pour faire grandir les oppositions et la division entre salariés. Il est tellement facile de faire des travailleurs immigrés les boucs-émissaires des difficultés, des inégalités sociales, des problèmes de la protection sociale.

C'est pourquoi, l'initiative du 5 février contre les lois Pasqua, dont nous devons assurer le succès, est une initiative que nous devons apprécier comme partie intégrante de nos responsabilités pour contribuer au développement du mouvement social.

Nous ne parviendrons pas à créer dans ce pays le rapport de force nécessaire, si nous lais-

sons le moindre terrain à découvrir dans lequel peuvent s'infiltrer les patrons pour fomenter la division, pour monter les salariés les uns contre les autres.

La défense des libertés ne peut se diviser, sinon c'est l'engrenage terrible. Tous les exemples confirment qu'atteintes aux libertés entraînent nouvelles atteintes aux libertés s'il n'y a pas une riposte suffisante. Ces questions de droits, de libertés, de dignité, de justice, ne sont-elles pas aussi un bon terrain pour faire avancer l'unité d'action parce que s'élargit d'autant le champ des possibilités unitaires et que, par nature, la défense des libertés sait être rassembleuse ?

C'est dans ce contexte qu'il nous faut appréhender la grande journée du 12 mars.

Il y a vraiment osmose entre le contenu des réflexions de nos journées d'études et les objectifs que nous fixons pour la journée du 12 mars, parce que tout ce qui tourne précisément autour du droit du travail, du droit de vivre, constituent

les soubassements des problèmes dont nous discutons depuis deux jours.

Nous avons pour le 12 mars la formidable ambition de rassembler ceux et celles qui ont un emploi et ceux et celles qui sont écartés du champ du travail empêchés d'avoir un salaire et des conditions de vie normales. Une journée de lutte qui sera une contribution pour battre en brèche les dangers de césure dans le monde du travail entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en n'ont pas.

La réussite de cette journée, il nous faut la réfléchir en terme de plusieurs centaines de milliers de participants et de participantes dans les rassemblements interrégionaux décidés. Cela nécessite des efforts unitaires considérables, des interventions en direction des associations. C'est l'occasion de faire grandir, parmi les salariés, l'envie de redresser la tête, la volonté de ne plus subir et la possibilité de faire mûrir un mouvement revendicatif fondé sur une formidable inspiration : la dignité qui tient si fort au coeur de la C.G.T.

≈ ATELIER N° 2 ≈

Respect des libertés syndicales ;

Protection des militants

• Sur environ 40 participants : 20 interventions.

Je ne reviens pas sur l'introduction du thème faite pour ces deux journées d'étude.

Cependant les chiffres sont significatifs : Environ 12.000 salariés protégés sont licenciés dans l'année et relativement la CGT se défend mieux que les inorganisés.

Face à ce constat pas toujours partagé unanimement :

• Comment améliorer notre activité revendicative ?

• Comment aider pour être plus efficace ?

L'introduction faite par Pascal Rennes dans cet atelier mettait en relief quelques questions. C'est à partir de celles-ci que je résume la discussion.

1/ Par rapport à la défense et au développement des droits syndicaux

• Comment un secteur LDAJ peut aider ?
• Quelle place de ce secteur dans l'activité syndicale !

Prenant pour exemple la loi quinquennale, il constatait qu'elle revenait aux "spécialistes" de l'organisation alors que c'était la CGT dans sa globalité qui était concernée.

Cela a contribué à de nombreuses interventions diversifiées, chacun faisant part de son expérience, de son point de vue, tout en ayant la même volonté : la juste place de cette activité dans l'activité syndicale.

Je cite :

• Casser la double image :

- Politique au sens noble

- Technique qui se sent rejeté

Transformer cette situation.

• Complémentarité de l'activité spécifique avec l'activité générale.

• L'action syndicale doit se conjuguer avec l'activité spécifique.

• Il y a volonté d'articuler le spécifique et le général.

• Ne pas dissocier l'activité spécifique et l'activité militante.

• Besoin de "spécialistes". Pas de grands succès sans action syndicale et action juridique conjointes.

• Dépasser le lien ou la mise en parallèle de l'action juridique avec l'action syndicale.

• Quant on fait du juridique, on fait de l'action syndicale.

En fait, il s'agit de la même question pour toute activité spécifique, trop souvent considérée comme technique et non politique, mais dans tous les domaines, il n'y a aucune technique neutre.

Les débats de l'atelier et d'hier matin ont montré qu'elle est d'une part, **une aide** à la politique et d'autre part, qu'elle sert à **mettre en oeuvre** cette politique.

Sur cette question, je pense que ces journées contribuent à cette mise en oeuvre.

Un autre aspect non moins important a été abordé sur cette première question. Si la défense et le développement des droits syndicaux concernent tout le mouvement, donc les syndiqués, il concerne avant tout les **salariés**.

Cela fait partie du droit des salariés.

Un exemple a été cité où lors de licenciements économiques comportant des militants syndicaux, ces derniers refusaient d'être "protégés".

Il y a donc un problème à surmonter. Ce ne sont pas les hommes seuls mais le mandat à protéger.

Lorsqu'il y a une remise en cause du droit syndical, c'est une remise en cause du droit des salariés avec toutes les questions de

dignité que cela comporte. D'autant, que dans ce domaine, il semble que nous soyons souvent sur la **défensive**.

Une intervention a porté sur : à part l'autorisation administrative à demander, quelle est la véritable protection des militants ?

Je pense que cette question est du domaine de la réflexion à mener pour le développer des droits syndicaux.

Ceci fait le lien avec la deuxième question.

2/ Sur l'utilisation du Pénal, qui n'a pas fait l'objet de nombreuses interventions dans l'atelier :

En résumé, le constat montrait que nous étions plus sur la réparation civile que sur un combat juridique offensif comme en témoignent les chiffres.

Par exemple, une plainte tous les 3 ans sur les droits syndicaux en correctionnelle.

Réticence syndicale ou méconnaissance des droits ? Ces deux aspects ont été abordés à partir de réflexions sur :

• La justice de classe.

• La stratégie syndicale.

En revenant à la place de l'activité LDAJ dans l'activité syndicale et bien sûr, sur la **formation** syndicale quant à la méconnaissance des droits, non seulement pour les nouveaux militants, mais dans la transmission du savoir-faire.

Voilà brièvement rapportés les débats de cet atelier, qui n'appellent qu'à être complétés par les participants qui ne s'y retrouveraient pas, et à être discutés par l'ensemble des participants.

Jean-Claude CATOIRE
Rapporteur

COMMENT AIDER LES SALARIES A PARTICIPER EFFICACEMENT A LEUR DÉFENSE

Le Camarade Troupenat avait proposé, à la réflexion des camarades les thèmes suivants :

- . **le conseiller du salarié. Comment aborder le 1er contact ?**
- . **les permanences juridiques. Quelle attitude tenir avec les salariés qui viennent aux permanences ? Défense ou conseils pour se défendre seul ?**
- . **le conseiller prud'homme juge et défenseur ?**
- . **coordination défenseurs, conseillers du salarié, conseillers prud'homme avec l'UL.**

Dans tous les cas comment aider à ce que le salarié soit acteur de sa propre défense, comment garder un contact, est-ce une voie pour syndicaliser dans les zones où les salariés sont isolés ?

. Sur le conseiller du salarié

Des militants ont été désignés pour exercer ce rôle ; c'est une difficulté pour l'activité syndicale.

Les conseillers CGT sont très sollicités, ils apparaissent plus disponibles que ceux des autres organisations syndicales.

Certaines UL ont pris des initiatives sur le rôle que pourrait jouer le conseiller du salarié.

En revanche de nombreuses démissions, l'activité est trop prenante, l'accueil difficile avec certains employeurs.

Cette activité permet d'obtenir des renseignements sur l'entreprise et d'assurer un suivi. Certains conseillers ont des problèmes de choix dans l'assistance du salarié, ils estiment que leur rôle est plus efficace dans un licenciement pour faute, alors que pour motif économique, c'est moins évident.

Une UL estime cette activité positive : elle met en avant le renforcement avec 40% de réussite et que l'activité de défense lui permet de maintenir le taux de syndicalisation.

Un camarade considère que les conseillers du salarié sont des auxiliaires de l'Inspection du Travail ; un autre camarade ajoute que le conseiller c'est le syndicat d'accompagnement.

Un camarade explique que la mise en place d'un conseiller du salarié a été faite dans le but de la désyndicalisation, mais notre stratégie syndicale a déjoué la manœuvre parce que maintenant ça se retourne contre l'employeur. Il faut réfléchir aux moyens pour mieux exploiter cette possibilité de pénétrer dans l'entreprise.

. Les permanences juridiques

Un camarade estime que certaines UL n'ont pas saisi le rôle du secteur LDAJ. Son rôle principal est de renseigner les salariés. L'UL défend peu d'affaires, elle est en relation avec un cabinet d'avocats. Ce camarade regrette que les conseillers prud'hommes ne s'investissent pas dans la défense, c'est très formateur. L'UL prend des initiatives pour régler de nombreux litiges directement avec l'employeur.

Dans la défense d'un salarié, celui-ci est mis à contribution pour préparer le dossier, il ajoute que la permanence juridique est le lien privilégié pour créer de nouvelles bases.

Une UL indique que la permanence c'est un rôle d'assistant social, les questions sont très variées, souvent pas en relation avec l'activité professionnelle. Dans l'UL aucun conseiller prud'homme n'a proposé une aide.

En revanche, dans le Lot-et-Garonne, parfaite coordination syndicat/défense. Les fonds recueillis permettent de travailler dans de bonnes conditions.

Une autre UL prépare seulement la conciliation et confie les dossiers à un avocat. Elle prend l'initiative d'informer les salariés de leurs droits en diffusant une plaquette.

Deux secteurs indiquent ne pas avoir de coordination avec le syndicat. Lors des parrainages, c'est un bon moment pour informer les salariés de leurs droits.

Un constat de conseiller prud'homme : on a affaire à des défenseurs CGT qui feraient mieux de ne pas défendre de dossiers, le salarié seul se débrouillerait mieux.

Les permanences, c'est l'affaire d'un ou deux camarades. La tendance à la spéculation est due au manque d'effectif.

Les initiatives, en matière de renforcement et de financement sont différentes d'une UL à l'autre.

Un camarade estime qu'il est plus important de se donner à l'activité syndicale et à la lutte, et une décision a été prise de fermer l'UL.

. Le conseiller prud'homme juge et défenseur.

La camarade de Cholet fait part de l'initiative prise en Assemblée Générale du Conseil de Prud'homme : aucun conseiller prud'homme de Cholet ne défendra un dossier devant son propre conseil. Le président adresse la demande à la Cour d'Appel d'Angers qui renvoie sur le conseil de prud'homme d'Angers.

Et sur un plan plus général, un camarade ajoute que la CGT couvre un champ énorme, mais les effectifs sont insuffisants pour prendre en compte les problèmes des droits des salariés. Il regrette que les injustices, dont les secteurs ont connaissance, ne sont pas dénoncées. Ça ne doit pas rester entre nous.

Une pratique intéressante a été signalée. Lorsque l'employeur ne verse pas le salaire, l'UL intervient directement auprès du Tribunal de Commerce et obtient le règlement.

Alex POMAGRZAK
Rapporteur

SOMMAIRE

	Pages
• Journées d'étude :	
Contribution de Louis VIANNET	1 à 3
• Atelier n° 2 :	
Respect des libertés syndicales	
Protection des militants	3
• Atelier n° 4 :	
Comment aider les salariés	
à participer efficacement à leur défense.	4