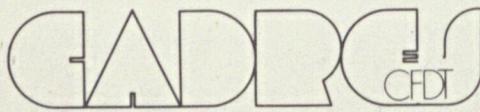


Les travailleurs et le droit

D. Grouzet



revue bimestrielle de l'Union Confédérale
des Ingénieurs et Cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de Montholon 75439 Paris Cedex 09
téléphone : 247 75 55

le numéro : 12 F - l'abonnement annuel : 50 F
prix dégressifs pour les commandes groupées
CCP : 30 474-52 La Source 93

imprimerie Artésienne, coopérative ouvrière
de production, à Liévin.

CES lignes sont écrites au moment où se déroulent les journées d'action de la sidérurgie, des régions Lorraine et Pas-de-Calais. L'emploi et le chômage sont au centre de la vie sociale et politique. Les mouvements sociaux en cours reçoivent un très large accueil auprès de l'opinion publique, qu'ils touchent au plus profond.

Dans ces conditions, le syndicalisme ne veut plus seulement négocier les conséquences des choix économiques, mais intervenir sur les décisions elles-mêmes, c'est-à-dire sur les politiques industrielles, car chacun sait bien que les réponses aux mutations industrielles et technologiques actuelles conditionneront son existence de demain.

Face à ces enjeux, combien paraît dérisoire le « remue-ménage » mené par la CGC et l'agitation-spectacle d'Yvan Charpentier. Bien sûr, le malaise des cadres est réel. L'UCC a été la première à en mesurer toute la gravité, chaque jour accentuée par de nouveaux licenciements. Mais face à ce malaise, les slogans de la CGC contre la spoliation des cadres et les dangers d'une situation à l'anglaise ne représentent que les sentiments de 30 % des cadres. Les problèmes sont ailleurs.

Nous savons que la crise sera longue, et que ce qui est en jeu, c'est le mode de sortie de la crise, à savoir, tout à la fois, le contenu du type de développement de demain et les modalités de définition de ce contenu : démocratiques ou pas. La question posée aux cadres est donc la suivante :

- ou ils s'inscrivent dans la politique économique suivie actuellement par Gouvernement et patronat autour de la résurgence de thèmes néo-libéraux, et qui consiste à décider en secret les secteurs d'activités sur lesquels porter l'effort privilégié de l'Etat, les autres étant abandonnés au libre jeu du marché ; auquel cas l'attitude de l'Etat vis-à-vis des cadres serait : « Serrez-vous la ceinture, mais prenez vos responsabilités, innovez, créez de nouvelles entreprises, vous serez récompensé après » ;
- ou ils s'inscrivent dans une autre logique : celle de décider collectivement, démocratiquement, du nouveau type de croissance, de la nécessité de produire utile et différemment ; c'est-à-dire de produire avec d'autres un projet.

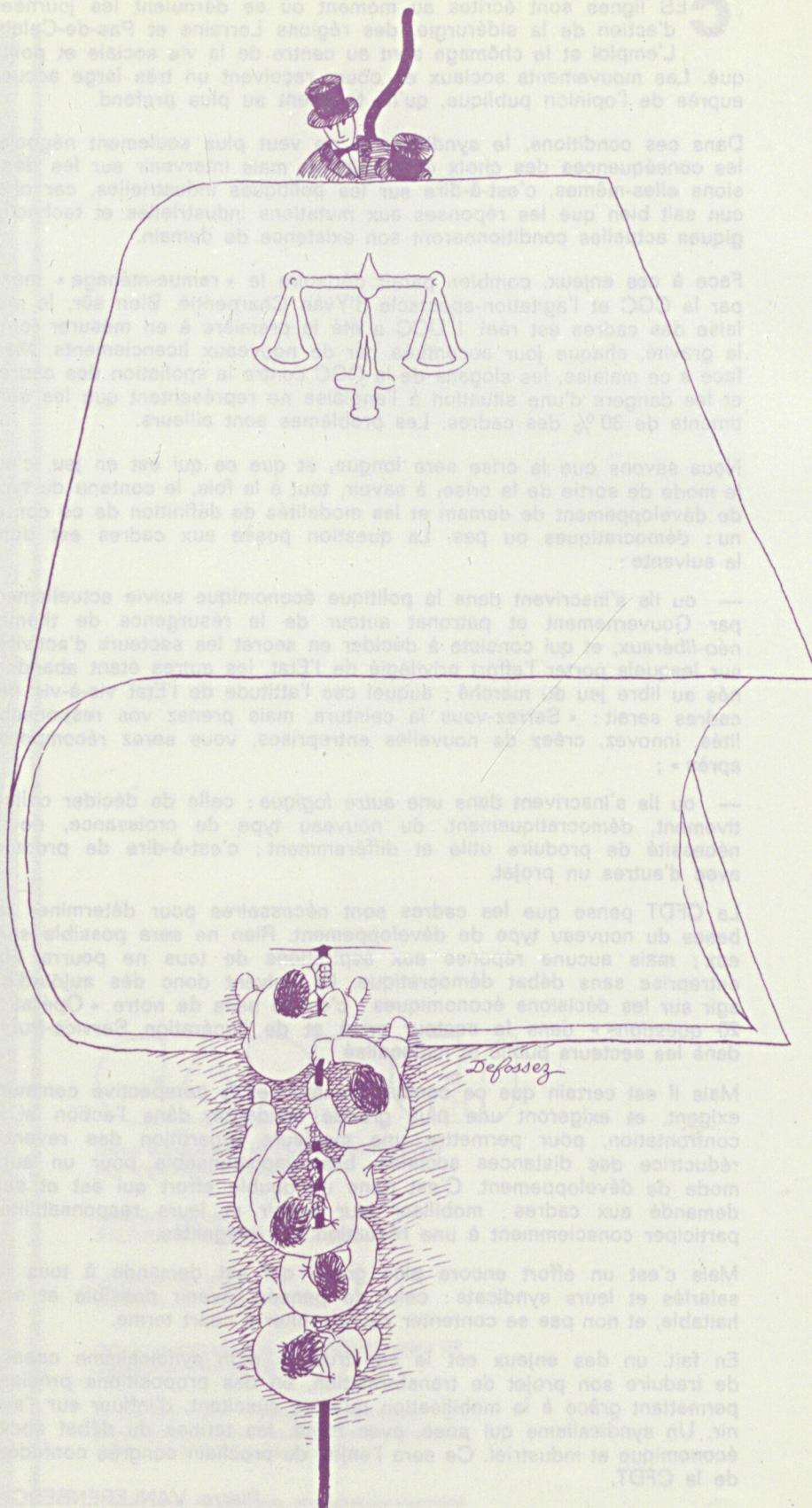
La CFDT pense que les cadres sont nécessaires pour déterminer les bases du nouveau type de développement. Rien ne sera possible sans eux ; mais aucune réponse aux aspirations de tous ne pourra être entreprise sans débat démocratique. Ils doivent donc dès aujourd'hui agir sur les décisions économiques : c'est le sens de notre « Opération 20 questions » dans le secteur privé et de l'opération Service-Public dans les secteurs public et nationalisé.

Mais il est certain que ce combat commun et la perspective commune exigent, et exigeront une plus grande solidarité, dans l'action et la confrontation, pour permettre une meilleure répartition des revenus, réductrice des distances sociales, base indispensable pour un autre mode de développement. C'est donc un double effort qui est et sera demandé aux cadres : mobiliser leur savoir et leurs responsabilités, participer consciemment à une réduction des inégalités.

Mais c'est un effort encore plus grand qui est demandé à tous les salariés et leurs syndicats : celui de penser l'avenir possible et souhaitable, et non pas se contenter de raisonner à court terme.

En fait, un des enjeux est la construction d'un syndicalisme capable de traduire son projet de transformation, en des propositions précises, permettant grâce à la mobilisation qu'elles suscitent, d'influer sur l'avenir. Un syndicalisme qui pose, avec force, les termes du débat social, économique et industriel. Ce sera l'enjeu du prochain congrès confédéral de la CFDT.

Pierre VANLERENBERGHE



les travailleurs et le droit

Qui sont les salariés ?

Qui sont les travailleurs ?

Qui sont les cadres ?

Qui sont les dirigeants ?

Qui sont les élus ?

Qui sont les administrés ?

Qui sont les employés ?

Qui sont les fonctionnaires ?

Qui sont les agents ?

Qui sont les ouvriers ?

Qui sont les agriculteurs ?

Qui sont les pêcheurs ?

Qui sont les domestiques ?

Qui sont les étudiants ?

Qui sont les retraités ?

Qui sont les handicapés ?

Qui sont les malades ?

Qui sont les handicapés mentaux ?

Qui sont les personnes âgées ?

Qui sont les personnes handicapées ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

Qui sont les personnes atteintes de maladie mentale ?

- 4 Les droits et le Droit
par Madeleine Terrasson

- 7 Les dégâts du judiciaire
par Jean-Michel Gaullier

GENS DU DROIT ET DROIT DES GENS

- 8 Le juge et les luttes des travailleurs
par Michel Marcus

- 10 Professions judiciaires
par Raymond Dubois

- 13 L'expérience quotidienne
d'un inspecteur du travail

- 16 Un service de contentieux
par Marthe Gravier

LE DROIT A L'INFORMATION SUR LE DROIT

- 19 L'information juridique
demandes et besoins des travailleurs
par Jean-Paul Murcier

- 23 L'association d'information
juridique des travailleurs
par Jacques Debesse

- 28 Boutiques de droit
par le Mouvement d'Actions judiciaires

RAPPORTS DE FORCE, JUGEMENTS DE DROIT

- 32 Des cadres devant les prud'hommes
par Jean Lamarque

- 36 Le naufrage du « Cap de la Hague » et la sécurité du travail
le rôle des cadres comme experts
par Georges Labrousse

- 40 Autres conflits, autres enjeux, autres procès
Lenteurs et fébrilités d'une justice de classe
Le droit n'est pas au féminin. Droit et secteur public

QUEL DROIT DEMAIN ?

- 46 Intervention judiciaire, crise et droit à l'emploi
par Dominique Shaffauser

- 50 Droit du travail, restructuration, intérim
textes de Bernard Rettenbach et Yves Lichtenberger

- 52 Pour un statut juridique de la responsabilité des cadres
par Louis Ronce

- 54 STRATEGIE JUDICIAIRE DE LA CFDT

EDITION FEDERALE FGE

Dessin couverture et intérieur, de Joseph-Marie Defossez.
Photos Gérald Bloncourt.

les droits et le Droit

par Madeleine Terrasson

JE reçois en moyenne une dizaine de personnes par jour qui viennent me confier leur rage d'avoir été bafoués, exploités, ou simplement méconnus et qui espèrent faire valoir leur « bon droit ». Situation difficile, car entre le vécu et les possibilités qui s'offrent à elles pour se faire entendre, il y a une très grande distance. On comprend alors la nécessité impérieuse de « traducteurs », que l'on appelle généralement « les auxiliaires de justice ».

□ Une des contradictions de ce système est que les difficultés sont presque aussi importantes dans les cas de non-droit que dans les cas où il existe une législation ou une réglementation bien établies.

Les cas de non-droit

Malgré les taillis législatifs et réglementaires (sans parler des circulaires...), il existe encore des zones hors droit, ainsi la situation de concubinage, où je citerai trois exemples divers.

□ Un matin, le père d'une adorable petite fille de quatre ans est venu timidement me voir. Il n'avait pas vu sa fille depuis six mois et en souffrait beaucoup.

Bien sûr, il avait vécu quatre ans avec une jeune femme. Ils ne s'étaient pas mariés, malgré la naissance de leur fille, qu'il avait reconnue. Un jour la mère était partie avec sa fille. Quels étaient les droits de ce père ? L'art. 374 al. 2 du Code Civil déclare que « si l'un et l'autre des parents l'ont reconnu, l'autorité parentale est exercée en entier par la mère. Le Tribunal pourra néanmoins à la demande de l'un ou de l'autre, ou du Ministère Public décider qu'elle sera exercée soit par le père seul, soit par la mère, soit par le père et la mère conjointement... ». Mais la jurisprudence précise que la faculté donnée au juge de décider que l'autorité parentale sera exercée conjointement ne doit être utilisée que si les parents, quoique non mariés, vivent

maritalement ou ont conservé des relations suivies. Ce n'était plus son cas...

□ Dix salariés d'une entreprise générale d'électricité et décoration, inscrite à la Chambre des Métiers en qualité d'artisan, n'avaient pas été payés depuis deux mois et n'avaient reçu aucune lettre de licenciement. En fait, l'employeur avait des activités commerciales. Mais un jugement de liquidation ne pouvait être rendu tant que l'enquête ordonnée par le Tribunal de Commerce n'avait permis de conclure à l'existence d'activités de caractère commercial. Cette enquête aboutit enfin et six mois après, les salariés purent produire le montant de leur créance entre les mains du Syndic enfin nommé. Ils furent alors payés par les fonds du G.A.R.P. Que serait-il advenu si l'enquête avait démontré l'inverse ?

□ Le marché du travail étant ce qu'il est, de nombreux salariés acceptent ou plus exactement vivent des situations qui ne leur donnent aucun droit : intérimaires, vacataires, contractuels à durée déterminée...

Un grand magasin parisien utilise depuis des années des « extras », c'est-à-dire des personnes qui ne travaillent que trois jours sur cinq. Ces personnes sont embauchées pour une journée. Cependant la majorité d'entre elles ont une ancienneté de trois à quatre ans. Elles n'ont droit à aucune garantie de l'emploi, n'ayant aucun statut. Dernièrement, plusieurs d'entre elles ont été licenciées sans aucun préavis ni indemnité de licenciement, bien qu'ayant en moyenne deux à trois ans d'ancienneté.

Elles n'ont droit à aucun avantage de la convention collective.

Une lutte syndicale récente vient de permettre la possibilité d'une titularisation sur demande.

Les cas où il existe des textes qui秘ètent leur antidote

L'exemple le plus saisissant est celui de la protection des femmes enceintes. L'art. L. 122-25-2 du Code du Travail stipule qu'« aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, il peut résilier le

contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat ». *évidence sous embryon*

Il est bien évident que l'employeur trouvera toujours un motif étranger à la grossesse pour rompre le contrat. Il en est de même de la réintégration dans ses fonctions après le congé de maternité.

□ Mme S. n'avait pas été réintégrée dans ses fonctions de Chef de groupe à la suite de son congé de maternité. Nous avons assigné l'employeur en référé, réintégration dans ses fonctions précédentes. Le Juge des Référés a décidé qu'il n'y avait pas lieu à référé « car la cause du changement d'affectation et de fonctions n'était pas la grossesse de Mme S., mais la restructuration de la société ».

□ Tous les textes affirment que la maladie ne rompt pas le contrat de travail, toutefois de nombreuses conventions collectives comportent encore des clauses de « prise d'acte » par l'employeur de la rupture du contrat de travail du fait de la maladie.

En effet, la maladie considérée comme un cas de force majeure, permet à l'employeur de se débarrasser d'un salarié gênant sans que cela lui coûte un centime.

Aussi les ruptures de contrat de travail pour inaptitude physique se répandent-elles abondamment.

Très récemment une jeune femme, vendeuse au rayon peinture d'un grand magasin s'est arrêtée durant quelques mois à la suite d'une opération chirurgicale. Son médecin traitant lui fait un certificat médical indiquant qu'elle peut reprendre le travail le 2 décembre. Le lendemain, elle passe la visite médicale de contrôle auprès du médecin de l'entreprise, qui la déclare « apte, avec aménagement de son poste de travail ». Le jour même, elle reçoit de son employeur la lettre suivante :

« A la suite d'une intervention chirurgicale qui a entraîné votre absence depuis le..., votre état de santé ne vous permet pas de tenir le poste de vendeuse pour lequel vous avez été embauchée et nous n'avons à l'heure actuelle aucun autre poste à vous proposer.

Dans ces conditions, nous sommes amenés à constater la rupture de votre contrat de travail le 2 décembre, date à laquelle vous aviez été autorisée à reprendre une activité.

S'agissant d'un cas de force majeure, aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre ».

Elle devra donc attendre les dix mois de procédure prud'homale (délai parisien) pour savoir si elle aura droit ou non à un préavis et une indemnité de licenciement.

De quoi vivra-t-elle en attendant ?

Les cas de rejet

Ce sont bien sûr *les étrangers* qui actuellement font l'objet du refus catégorique de reconnaissance des droits les plus élémentaires.

Si un étudiant étranger titulaire d'une carte de séjour d'un an, tombe amoureux d'une française qui ose partager ses sentiments, leur mariage est totalement impossible.

En effet, l'art. 13 de l'Ord. du 2 nov. 1945 relative aux étrangers précise que « L'officier de l'état civil ne peut célébrer le mariage d'un étranger en séjour temporaire que si celui-ci justifie d'une autorisation... » Or cette autorisation spéciale de mariage est systématiquement refusée par toutes les Préfectures de France depuis le Printemps 1978.

Aucune carte de travail ne doit plus être accordée à l'exception des personnels hautement qualifiés (gagnant plus de 8 000 francs par mois), les réfugiés politiques et quelques autres cas rarissimes.

C'est ainsi qu'une jeune femme algérienne battue par son mari ne veut pas divorcer, car si elle le faisait elle ne pourrait pas obtenir de carte de travail nécessaire à l'acquisition de son indépendance économique et à la conservation de son droit à la Sécurité Sociale pour elle et ses enfants.

Est également un cas de rejet, le refus de reconnaître aux résidents des Foyers pour Travailleurs Migrants le statut de locataire du droit commun. La volonté de les maintenir dans une situation de non droit en affirmant que la convention qui les lie à leur bailleur est

une convention « sui generis » a engendré le fameux conflit des résidents contre la SONACOTRA.

La suspicion

Contrairement au principe fondamental affirmant que la bonne foi est toujours présumée, il faut bien constater un certain refus de ce droit. Notamment en matière pénale, le prévenu est toujours coupable.

La preuve de l'intention délictueuse est totalement méconnue de nos tribunaux quand il s'agit d'un petit vol.

Une secrétaire de direction ayant 16 ans d'ancienneté dans un Grand Magasin se fait mettre de côté, par une vendeuse amie, un vêtement pour son fils. Sous traitement neuroleptique, elle met le paquet sous son bras et oubliant de passer à la caisse spéciale des achats du personnel, elle se dirige vers la porte de sortie. Immédiatement trois inspecteurs la saisissent et l'entraînent au Commissariat de Police. En larmes, elle reconnaît et signe sa déclaration précisant qu'elle est sortie du magasin sans payer un article. Ce qui, pour la police est un vol, pour elle est un oubli. Ce fait ayant entraîné son licenciement immédiat pour faute grave, sa dépression empire. Devant le Tribunal Correctionnel, elle produit des certificats médicaux. Une expertise est ordonnée. Elle conclut à l'irresponsabilité de son acte. Elle est pourtant reconnue coupable et condamnée. Accablée, elle tente de se suicider...

Rompre l'individualisme

Le mari de Mme S. me disait, après la fin de l'audience prud'homale, que pourtant nous avions fini par gagner : « Si un cas semblable se produisait chez des amis, qui nous demandent un avis, nous leur déconseillerions d'engager une procédure. C'est trop long, trop pénible... pour le résultat final ».

Alors faut-il baisser les bras ?

Certes pas. Il faut lutter mais ensemble, collectivement, rompre l'individualisme, renforcer l'action préventive des syndicats, aider au développement des « boutiques de droit ». Ces lieux d'échange où peuvent se créer de nouveaux rapports de force, où l'on se soutient mutuellement, où la vision et l'expérience des autres est une aide.

Nos relations avec le juge sont donc comme un témoinage. De la relation avec des syndicats non reconnus, avec les autorités avec l'antipolice, avec les forces de l'ordre ; nous y avons découvert la violation quotidienne des droits syndicaux, des droits de la personne. Le juge fait entre ce qui se passe dans la justice et ce qui se passe dans la vie.

les dégâts du judiciaire

par Jean-Michel Gaullier

C'EST une banalité que d'affirmer que le recours au « judiciaire » n'est que le constat de deux impuissances, incapables de régler un conflit par la communication et la transaction. Les transactions sont souvent douloureuses et il faut reconnaître que parfois elles sont très difficiles, voire impossibles. Aussi il est fréquent que certains s'en remettent au pouvoir d'un tiers (le juge) du soin de résoudre les conflits qu'ils n'ont pu régler eux-mêmes.

Or si s'adresser au juge n'est pas condamnable et peut même être fort utile, faut-il encore s'entourer de conseils, et savoir ce que l'on peut en que certains en espèrent.

Le malheur est que souvent l'introduction d'un procès est prétexte à « régler ses comptes », au propre comme au figuré. A tel point que le décalage est immense entre ce qu'il est possible d'obtenir du juge et ce qu'il attend.

D'un côté nous sommes en présence d'une vision idyllique de la justice : un juge qui serait chargé de réparer non seulement les préjudices matériels mais investit également du rôle de laver des vexations et des injures accumulées en silence. De l'autre nous trouvons l'appareil de la justice avec son langage inaccessible et des mécanismes complexes, parfois incontrôlables : une lenteur exaspérante, les atermoiements de toutes sortes, les subjectivités du magistrat, des intermédiaires qui ne contribuent pas toujours à clarifier les situations.

Après plusieurs mois, voire plusieurs années de démarches obstinées, d'acharnement à vaincre, après de nombreux déboires et de nombreux revirements de situations, il est possible que notre « plaideur » obtienne gain de cause, gagne « son » procès.

Il arrive également que le jugement dernier soit une décision ne donnant satisfaction à personne. Il arrive encore que ce jugement soit un échec, constitue une désillusion totale.

Indépendamment de cet échec, qui en soi n'est que rarement catastrophique et irrémédiable, nous voulons souligner les conséquences néfastes de l'intrusion mal maîtrisée du judiciaire dans la vie du « plaideur ».

Celui qui attend trop de « son » procès risque de se faire complètement accaparer par l'attraction que constitue la perspective de gagner. Ainsi au fil des mois, des décisions et des obstacles, rien ne sera plus important que ce procès. Vie intime, vie familiale, vie professionnelle risquent d'être subordonnées à l'espoir de l'emporter. Celui ou celle qui se trouve dans cette situation perd toute faculté de raisonner, tout recul.

Les conséquences — quel que soit le résultat du procès — sont catastrophiques. On peut les comprendre comme une véritable démission devant des difficultés lourdes à assumer.

En conclusion, nous pensons qu'il faut être très méfiant devant toute tentative de présenter le « judiciaire » comme un refuge. Si cette solution est cependant retenue, il faut être conscient de son résultat très aléatoire et des difficultés qui ne manqueront pas de survenir pour l'atteindre. Sans la négliger, s'il est possible de peu s'impliquer dans une action judiciaire, nous croyons que cela est souhaitable. C'est du moins ce qu'à notre sens devrait conseiller tout professionnel du judiciaire.

le juge et les luttes des travailleurs

par Michel Marcus*

IMAGES mille fois répétées du juge vêtu de sa robe noire ou rouge (suivant son grade) assis sur une estrade derrière un meuble massif dans une salle sombre où trône la statue de la République ou des représentations d'une balance ; autour de lui se déroule le ballet étrange d'autres robes noires et perdu au milieu le plaideur, l'accusé.

Images mille fois répétées du juge jeune, en veston dans son bureau, image proche du cadre. Ces deux images sont les facettes de l'autorité judiciaire, mais n'expliquent en rien qu'un syndicat de juges existe, et que surtout ce syndicat ait eu des contacts très approfondis avec les centrales ouvrières, dès sa naissance.

Le juge est un fonctionnaire ; après une licence en droit ou un doctorat, il passe un concours d'entrée à l'école nationale de la magistrature. Au moment de sa création, la tentation fut grande d'en faire une section de l'E.N.A. ; il en est resté quelque chose en ce qui concerne le salaire. Ce juge, formé pendant deux ans, va vivre toute sa carrière dans un monde dont l'idéologie est celle d'une justice définie comme neutre, au-dessus de la mêlée, dont toute passion doit être exclue, tout engagement banni.

Près de 2000 jeunes entrés dans le corps depuis dix ans sur un effectif de 5200 magistrats ; les remises en cause qui agitent la société française depuis 1968 ne pouvaient que pénétrer dans la justice. Et quoi de plus logique que de s'interroger sur sa fonction, sur ce qui la structure, l'orienté ? Une fois posée, l'interrogation ne devait plus s'arrêter et après avoir questionné le monde judiciaire (sa hiérarchisation très forte, son rituel, son impact), elle ne pouvait qu'interpeller la loi, le code, raison d'être de la fonction judiciaire.

Le Juge et la Loi

La loi, mythe pesant, clé de voûte des sociétés démocratiques, qu'est-elle ? Comment est-elle élaborée ? Que traduit-elle ? Comme tout citoyen, nous savions que les hommes étaient égaux devant la loi, c'est-à-dire que toutes différences sociales, d'appartenance raciales, sexu-

elles s'effaçaient devant cette loi majestueuse, expression démocratique du peuple. Comme tout juriste, nous savions que les lois, le droit étaient fondés sur un contrat social postulant irrémédiablement l'égalité de chacune des parties à ce contrat, leur libre consentement à le souscrire.

Il n'était nul besoin d'une idéologie politique pour commencer à s'apercevoir que le royaume des dupes épousait étroitement les frontières du monde judiciaire : le locataire était broyé par le propriétaire, l'immigré par l'Etat, la femme par l'homme, l'ouvrier par le patron. La machine judiciaire fonctionne dans un sens : des droits sont sanctifiés alors que d'autres sont écrasés.

Il était temps de dire que la justice n'est pas neutre. Sans vouloir évacuer le problème de la responsabilité des juges, de leur possible marge de manœuvre dans leurs pratiques professionnelles, c'était bien le droit et la loi qu'il fallait réexaminer.

Et nos constats se sont accumulés à travers divers congrès : « Justice et argent », « Justice et propriété », « justice et pouvoir »... Mais cette réflexion démythificatrice exigeait de notre part une démarche vers le réel, vers ce que travestit le droit. Le monde du travail, de la production, nous est apparu comme exemplaire par son accumulation des grands principes juridiques régissant notre société : le droit de propriété et toutes ses conséquences, l'égalité des parties au contrat de travail.

Nos relations avec le monde du travail ont donc commencé par une phase de témoignage. De nombreuses réunions avec des syndicalistes nous ont familiarisés avec l'entreprise, avec sa dure réalité ; nous y avons découvert la violation quotidienne des droits syndicaux, des droits de la personne. Le constat fait entre ce qui se passait dans les palais de justice et ce que vivait la classe ouvrière nous a conduit forcément à imaginer de nouvelles pratiques professionnelles pour tenter de réduire cet écart.

Mais le travail entrepris devait-il viser à rétablir l'égalité des parties dans le cadre des droits prédominants ? La majorité des magistrats syndiqués a estimé que rester dans le cadre des principes traditionnels amenait à se condamner à enregistrer définitivement l'inégalité dans l'entreprise, qu'il y avait nécessité d'introduire d'autres principes dont la force et le contenu contrebalaieraient les principes dominants et correspondraient plus étroitement aux luttes des travailleurs.

C'est ainsi que le droit à l'emploi, à la sécurité, les libertés syndicales, libertés publiques (droit à l'expression politique) répondent à la propriété (usus, fructus et abusus), au pouvoir patronal. Le développement de nouvelles jurisprudences fondées sur ces nouveaux principes juridiques que les luttes syndicales font apparaître a été illustré par différentes affaires : LIP a été l'occasion de dénoncer la primauté du droit commercial sur le droit à l'emploi, l'affaire Chapron d'introduire le respect de la sécurité des travailleurs, l'affaire Leleu de faire apparaître la gravité des atteintes patronales aux libertés syndicales. Ces affaires ne sont pas isolées, elles correspondent à de nombreux jugements moins spectaculaires, mais tout aussi efficaces.

Leçons et insuffisances de ces pratiques

L'accès collectif des travailleurs à la justice nous a montré toute l'insuffisance des modes de saisie actuelles du judiciaire ; l'isolement du plaigneur, son abdication face à l'avocat expliquent en grande partie la mauvaise production de la justice. Un tribunal ne fonctionne pas de la même manière quand un procès est introduit, suivi, relié à une lutte menée par une section syndicale ; non pas que nous voulions dire que le succès dépend étroitement de cela, mais le pro-

cessus qui s'engage marque plus nettement les positions, les intérêts en jeu et permet de réintégrer la lutte sur le terrain judiciaire dans une lutte générale. L'insuffisance de ces pratiques est certainement l'accroissement de la contradiction dans laquelle sont pris les cadres dans l'entreprise. Certes, les poursuites pénales tendent à viser les plus hauts responsables, car ce sont eux qui détiennent le pouvoir financier permettant l'adoption d'un plan de sécurité, mais le système juridique actuel ne met pas les cadres à l'abri de poursuites comme auteurs ou complices des infractions. Le système de la délégation, dont on ne voit guère la possibilité de le supprimer dans l'organisation actuelle de l'entreprise, est à mettre en cause dans les applications : trop de chefs de service, d'ingénieurs acceptent, contre rémunération, d'avoir des casiers judiciaires à rallonge à la place du patron.

Mais un des moyens pour le cadre d'essayer de sortir de sa contradiction (entre le pouvoir financier et les droits des travailleurs) ne pourrait-il pas être le recours au judiciaire ? Quand les circuits de discussion sont bloqués dans l'entreprise, le cadre ne peut rester muet devant l'incurie patronale ; est-il inimaginable d'envisager que des cadres exigent de leur patron, par le biais de la justice, la réalisation d'équipements de sécurité ou la fin d'une utilisation abusive de travailleurs temporaires ?

Nos contacts, notre travail commun avec le syndicalisme ouvrier ne nous a pas mené à considérer que la justice pouvait être l'instrument privilégié de la reconnaissance des droits des travailleurs dans l'entreprise. L'incroyable faiblesse du nombre des poursuites en matière de droit du travail suffirait à nous rappeler à plus de modestie ; mais l'utilisation fréquente de la justice par le patronat pour réprimer toute avancée dans les droits oblige les travailleurs à être, à leur tour, offensifs sur ce terrain, à faire preuve d'imagination pour inverser le rapport de force qui trouve son prolongement dans la justice.

Au delà de la fiction d'une justice, instrument unique de la régulation des conflits, utopie d'une société démocratique, nous savons bien que c'est le rapport de force développé dans l'entreprise qui est la meilleure garantie des droits des travailleurs.

Michel MARCUS



Valenciennes, 16 février 1978

professions judiciaires

par Raymond Dubois *

AU service du droit privé, des professionnels, patrons et salariés, exercent leur métier de rédacteurs de contrats, comme d'autres sont artisans ou fonctionnaires. Sait-on bien qui ils sont ? Quand ils sont militants, voici ce qu'ils en disent.

□ Actuellement il existe en France, approximativement : 5 200 études de notaires, dont 1 040 en sociétés. Elles emploient environ 40 500 salariés :

13 000 avocats, occupant environ 14 000 salariés ;

3 000 huissiers de justice, avec 7 à 8 000 salariés ;

260 avoués à la Cour, et environ 2 000 salariés ; 220 greffiers près les tribunaux de commerce et 1 200 salariés ;

4 500 conseils juridiques et fiscaux, employant autour de 10 000 salariés.

Que font-ils ?

Les avocats défendent devant les tribunaux et d'autres instances, les affaires qui leur sont confiées : pénales, civiles, administratives, fiscales. Les conseils ju-

* Ancien principal clerc de notaire, Secrétaire général de la fédération nationale du personnel des professions judiciaires (CFDT).

ridiques s'occupent surtout d'affaires commerciales (sociétés, industries, commerces).

Ces deux catégories de professionnels, une fois diplômés, s'installent à leur choix là où ils le veulent.

Par contre les notaires, huissiers de justice, avoués à la Cour, greffiers près les tribunaux de commerce, sont tous des officiers publics et ministériels, nommés par le gouvernement, dans une charge inamovible. Leur profession est réglementée par décret, leur ministère est obligatoire, leur compétence territoriale limitée, leur tarif imposé, leur déontologie stricte.

Ils jouissent du monopole légal de recevoir certains actes : les notaires toutes les mutations immobilières et les prêts hypothécaires ; les huissiers : les significations, commandements, saisies ; les greffiers de commerce : le registre du

commerce etc. Fonctionnaires qui seraient établis à leur compte, ils n'exercent pas vraiment une profession libérale, (si les mots ont encore un sens), mais sociologiquement leur mentalité les y place à bon rang.

Le paradoxe demeure que ces charges publiques venues de la monarchie, ont traversé tous les régimes, survécu à des révolutions, et qu'elles sont encore là ! Sous l'euphémisme de la patrimonialité des charges elles se cèdent en bloc ou en morceaux, à prix d'argent.

Les notaires, qui forment le principal corps de ces officiers ministériels sont les seuls écrivains publics habilités à donner force de preuve authentique à toutes les transmissions d'immeubles par décès, ou entre vifs. Il y a en France 9 millions de propriétaires de logements individuels, non compris la terre, les usines, bureaux, commerces, etc. Le champ est large...

Au service de qui ?

On leur reproche, aux notaires surtout, leur lenteur, leur cherté, leur utilité discutable. Tributaires de systèmes administratifs complexes, d'une législation luxuriante, ils sont les maillons d'une chaîne interminable et souvent invisible. Leur tarif est dégressif : cher pour les petits. Il faut permettre aux notaires des régions pauvres de vivre... Les actes en série, l'intervention du notaire après décès, dans les petites successions, tout cela est particulièrement mal compris. C'est le tarif, et le notaire l'applique !

Ces officiers ministériels sont des serviteurs du droit tel qu'il est. Ce ne sont pas des moralistes : ils appliquent la loi qui défend énergiquement le droit de propriété, la créance, les biens, sans grande considération pour l'homme, sa famille, son travail, son logement, ses fortunes, ses revers. Et, de longue date, les moyens juridiques ne manquent pas pour assurer l'exécution des contrats.

Leur langage, impénétrable au commun des hommes, est lourd de signification précise, chaque mot porte ! C'est à l'heure des difficultés : chômage, maladie, accident, que le contractant s'en aperçoit.

En fait, le plus faible, le demandeur, dans le rapport contractuel, n'est-il pas ici aussi le plus vulnérable ? Il subit comme ailleurs la loi du plus fort que l'officier ministériel applique.

Nationalisation ? Fonctionnarisation ? Liberté ?

Un récent sondage de L.I.F.O.P. réalisé par l'hebdomadaire « *Le Point* », révèle que les Français seraient favorables à la nationalisation des pharmaciens, assureurs et notaires. Fonctionnariser ou nationaliser les officiers ministériels ce serait moraliser une situation qui fait d'eux les détenteurs privés d'une parcelle de la puissance publique, mais au-delà de cet aspect éthique, quels seraient les changements pour le public et pour le personnel ?

En faire des fonctionnaires rattachés à l'administration de l'enregistrement par exemple ?

Les nationaliser avec création d'un établissement public comme Renault ou EDF ?

Il y aurait certes des formules possibles si la volonté politique existait, mais dans les deux cas quel serait le coût du rachat des offices ? Qui paierait ? Quel serait le statut du personnel : fonction publique ? contractuel ? nouveau coût du service pour l'usager ? etc.

On pourrait également imaginer la faculté d'installation accordée librement à ceux qui sont diplômés, comme pour les experts-comptables, médecins etc.

Pour nous, les mêmes causes produisant les mêmes effets, la substitution d'un type d'homme juridique à un autre — même si elle était une victoire des principes — n'aurait pas de conséquences profondes pour les travailleurs dans leurs rapports de droit privé, tant que les structures légales de protection de la propriété et d'accroissement du capital resteront ce qu'elles sont, et ce n'est pas le moindre écueil de cette société que l'on dit bloquée... L'exemple des avoués près les tribunaux de grande instance, devenus avocats en 1972, indemnisés également pour la suppression de leur charge, ayant continué la même activité, avec la même clientèle, n'est pas faite pour nous convaincre.

Le personnel : des hommes et des femmes, des cadres et des employés

Quant aux principales caractéristiques du personnel, les voici : une population à écrasante majorité féminine, comme dans le tertiaire ; recul des cadres en

nombre des postes de travail (chez les avocats, sur 13 500 salariés, on compte 381 cadres).

Prenons les chiffres du *notariat* :

Hommes : 14 000, soit 34,5 % dont :

6 400 cadres

5 400 techniciens

2 200 employés

Femmes : 26 500, soit 65,5 % dont :

2 600 cadres

8 500 techniciens

15 400 employées

La féminisation de la profession progresse régulièrement depuis vingt-cinq ans :

	Hommes	Femmes	Total
1951	48 %	52 %	23 200
1962	41,8 %	58,2 %	34 200
1972	34,88 %	65,12 %	38 200
1977	34,5 %	65,5 %	40 500

Dans l'ensemble des autres professions les femmes occupent 80 à 90 % des postes. Mais on observe qu'aux postes de responsabilité cette féminisation ne se répercute pas. Plus on grimpe dans la hiérarchie moins on trouve de femmes. Elles sont souvent sous-classées, leur salaire n'est pas considéré comme un salaire vital. Comme partout les employées sont des exécutantes sans grandes responsabilités, appelées à des tâches ponctuelles.

La hiérarchie officielle des salaires est médiocre dans ces branches :

Notariat : 1 à 2,95

Huissiers de justice : 1 à 3,20

Avocats : 1 à 2,23

Greffes de commerce : 1 à 2,80.

Cependant, dans le notariat et dans certaines études de grandes villes l'éventail des salaires réels peut s'ouvrir de 1 à 8. La tendance actuelle au tassement est générale. Chez les avocats l'éventail s'est refermé en 10 ans de 3,28 à 2,23. Chez les notaires les associations ont eu pour conséquence de réduire le nombre des postes de principaux clercs : 400 postes supprimés en 5 ans.

Dans toutes ces professions il est question d'utiliser de gros ou moyens ordinateurs pour la marche des études et cabinets : assumer les tâches répétitives, les formalités, résoudre les problèmes juridiques et fiscaux, etc.

Mais si l'informatique peut libérer le personnel de tâches harrassantes, il peut aussi supprimer des emplois de dactylographes, être un flic qui contrôle et minute le travail quotidien. Tout dépend de l'usage qui en sera fait.

Les cadres

On l'a vu leur nombre recule et leurs salaires ne sont plus ceux des années 1960-70. Ils se découvrent vulnérables, sans garantie d'emploi : une lettre, une signature, et c'est le chômage ! Situation nouvelle qui les rapproche des employés, c'est une solidarité qui naît dans l'insécurité généralisée même si, dans le jeu des intérêts réciproques, des tensions existent sur les salaires, la conception du travail, les rapports d'autorité. Les problèmes de chaque catégorie doivent être étudiés par les intéressés eux-mêmes, mais une synthèse nécessaire ne peut se trouver dans une fédération regroupant cadres et employés, toute action catégorielle exclusive étant vouée à l'échec. C'est ainsi que dans nos petites entreprises les cadres peuvent défendre les non cadres, aider les négociations dans l'intérêt de tout le personnel, améliorer les rapports de travail, veiller à la promotion des non cadres, assurer une meilleure installation du personnel, faire circuler l'information, tout cela sans paternalisme. Les employés n'y sont pas insensibles.

Quel avenir pour ces professions ?

Il faudra toujours un secteur d'activité qui constatera les mutations de propriété, les prêts, les saisies, opérera les recouvrements de créances, assurera la vie juridique des sociétés commerciales. Sur ce point la vraie question qui se pose est de savoir qui le fera à l'avenir et au service de qui ?

Le monopole des officiers ministériels est-il indispensable à un bon fonctionnement de l'Etat ? Combien coûterait une nationalisation qui ne signifierait pas la spoliation ?

Dans l'intérêt de qui s'opérait-elle ? Le sort des salariés serait-il amélioré ? leurs droits garantis ? des droits nouveaux leur seraient-ils accordés ? La propriété privée resterait-elle le présumé garant de l'intérêt général ?

Autant de questions dont la dernière n'est pas la moindre.

Raymond DUBOIS

L'expérience quotidienne d'un inspecteur du travail

Nous avons discuté avec un inspecteur du travail. C'est un moyen comme un autre de vérifier l'état du Droit dans la vie quotidienne. Or, bien des chefs d'entreprises rusent avec le Code du travail et ne respectent le droit des travailleurs que contraints et forcés. Nous le savions ; il le confirme.

D'après votre expérience, où en est le respect du droit du travail dans les entreprises ?

□ Quand j'interviens, c'est suite à la demande d'un salarié, d'un délégué, d'un syndicat, et mon intervention porte sur un point précis : non-paiement des heures supplémentaires, non-respect du repos compensateur, etc. Je me rends alors dans l'entreprise et par la même occasion, je fais une visite plus générale sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

Quand des salariés viennent me voir, et m'exposent une série de griefs à l'encontre de leur direction d'entreprise, la première étape consiste à faire le tri, avec eux, entre les domaines où j'ai un pouvoir et ceux où je n'en ai pas.

Sur certains points, j'ai de réels pouvoirs allant jusqu'au procès-verbal. Sur d'autres, il y a bien des prescriptions dans le code du travail, mais elles ne sont assorties d'aucune pénalité : je peux seulement demander à l'employeur de respecter ces prescriptions parce qu'elles sont édictées dans le code du travail. Enfin, il y a des points sur lesquels je n'ai aucune prise, ni aucun pouvoir.

En cas de licenciement économique, les seuls arguments dont je dispose sont

ceux que me donne le Comité d'entreprise. Nous n'avons pas le pouvoir de faire faire une expertise-comptable, ni le temps, puisque le délai de préavis est d'un mois.

Aussi est-il très intéressant pour moi de recevoir, avant la demande patronale officielle de licenciement, les informations dont dispose le Comité d'entreprise. C'est dans la mesure où nous avons des relais à l'intérieur de l'entreprise que nous pouvons faire respecter la loi. Notre responsabilité d'inspecteur du travail, c'est de faire respecter *le minimum de ce que prescrit le Code du Travail*.

Cela dit, une des actions les plus importantes que nous puissions avoir dans les entreprises, consiste à favoriser le maintien d'*institutions représentatives du personnel*. Il se trouve que celles-ci ne sont vraiment efficaces que si elles sont stimulées par une action syndicale.

Beaucoup de comités d'Hygiène et Sécurité ont du mal à obtenir le respect minimum du Code du travail. Ils font des demandes au patron qui remet régulièrement les travaux à plus tard.. Si les CHS informent l'inspection du travail, celle-ci intervient, et quand il s'agit d'entreprises importantes, avec plusieurs comités d'établissements, les cadres dirigeants de l'établissement peuvent prendre appui sur la mise en demeure de l'inspection du travail, avec un délai précis, pour

obtenir de la direction générale qu'elle débloque les fonds. Il arrive que des cadres s'informent directement auprès de moi.

Dans quelles conditions avez-vous affaire aux cadres ?

Je les vois souvent en fonctions, comme substituts du patron, et vis-à-vis de moi, inspecteur du travail, ils représentent les intérêts de l'employeur. Mais il m'arrive aussi de les recevoir dans mon bureau, licenciés pour raisons économiques, et en ce cas leur rapport avec moi est tout-à-fait différent.

Dans les grandes entreprises, spécialement de travaux publics, il est de plus en plus difficile de faire venir le patron réel devant le tribunal. Il y a délégation de pouvoir, et c'est un cadre qui vient, même si le problème se situe plutôt dans le défaut de conception de tel ou tel processus ou système de sécurité.

Dans les petites entreprises, le patron est directement en cause lorsqu'il y a conflit ou accident du travail. Le cadre peut servir d'intermédiaire, mais les travailleurs eux-mêmes savent qu'il ne détiennent pas la réalité du pouvoir, et qu'en cas de licenciement collectif, il peut faire partie du lot. Il m'arrive donc de recevoir dans mon bureau l'ensemble d'un Comité d'établissement, y compris les cadres. Ceux-ci, en tant que chefs de services, gestionnaires ou techniciens, ont alors une responsabilité importante dans la transmission à l'ensemble du comité, des informations dont ils disposent.

Les problèmes se posent donc à vous en termes très différents selon la taille de l'entreprise ?

Certainement. Dans les petites entreprises, beaucoup de conflits sont dus au rejet quasi-viscéral du fait syndical par le patronat. C'est évident quand il s'agit des cadres. Il y en a un seul ou deux et le patron ne supporte pas l'idée qu'ils puissent être syndiqués. Mais c'est vrai aussi pour les ouvriers, et j'ai énormément de dossiers concernant le non-respect de la loi sur le droit des travailleurs à désigner ou élire leurs délégués ou leurs représentants au comité d'entreprise. Tout se passe bien tant que les délégués ne remplissent pas leur rôle. Mais dès qu'un comité d'entreprise, par exemple, demande d'avoir accès aux comptes de la société, plus rien ne va.

On assiste à des pressions, des briques, des licenciements.

Les arguments patronaux sont classiques : « Depuis qu'il y a un syndicat, plus rien ne va dans cette maison. La bonne ambiance est détruite, les gens ne pensent qu'à revendiquer. Avec la crise, on ne peut plus accorder n'importe quoi sinon c'est la fin de l'entreprise. Il y a aussi le nombre d'heures de délégation qui, en effet, pèse plus lourd pour une entreprise entre 50 et 60 personnes, que pour une entreprise entre 2 000 et 10 000 personnes, proportionnellement au nombre total d'heures de travail. »

Dans les PME, les salariés ne bénéficient pas des appuis que donne la forte syndicalisation des grandes entreprises. Les travailleurs, surtout les cadres, sont physiquement isolés, et ils n'ont que des possibilités d'action très limitées. Si l'on met à part certaines grandes entreprises réputées comme Citroën pour leur férocité dans la répression, l'action syndicale est relativement plus facile dans les grandes entreprises, où les gens ne sont pas aussi étroitement, aussi personnellement contrôlés.

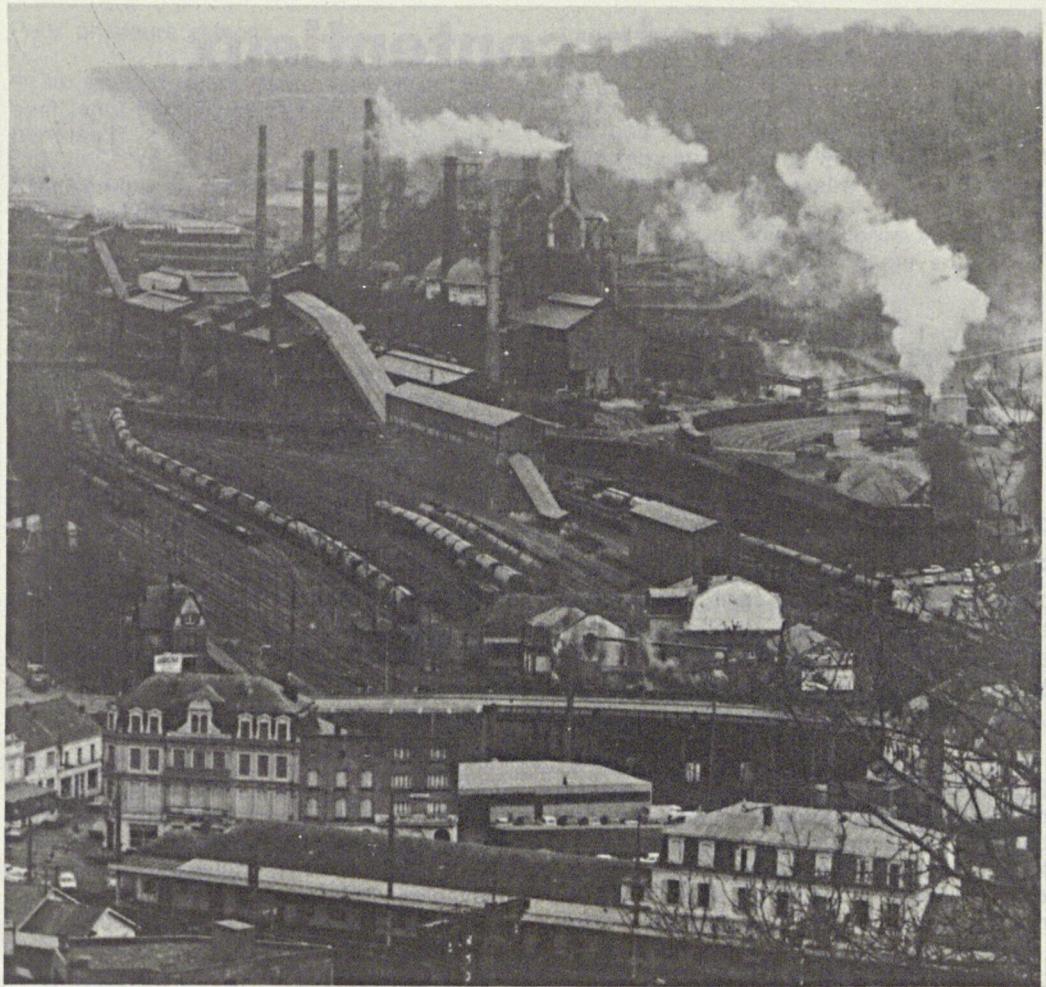
Prenons l'exemple d'un groupe de salariés d'une petite entreprise, qui sont venus me voir il y a quelques mois, suite à un accident du travail. Ils me demandaient d'intervenir pour organiser l'élection de délégués du personnel, parce qu'ils ne pouvaient en faire la demande au patron sans risquer d'encourir la répression patronale avant d'être légalement protégés. J'ai donc demandé au patron d'organiser les élections, et j'ai fait une visite de contrôle « hygiène et sécurité » dans l'entreprise.

Quelques mois plus tard, leurs délégués reviennent : le patron s'oppose à ce qu'ils se réunissent. J'interviens donc auprès du patron qui refuse de me recevoir. Il refuse aussi toute augmentation de salaire : « La situation de l'entreprise ne le permet pas ».

Je propose de les réunir pour discuter « en terrain neutre » ici, à l'inspection du travail. Nouveau refus du patron. Alors s'est déclenchée une grève, avec occupation d'usine, qui l'a obligé à négocier.

Est-il fréquent que votre intervention aboutisse à des poursuites judiciaires ?

Ce genre de recours peut avoir un rôle exemplaire, sous conditions. Il faut qu'il aboutisse, donc qu'il ne traîne pas



Longwy, 12 février 1979

trop en longueur, et que la sanction vis-à-vis du patron soit significative.

Nous autres, inspecteurs du travail, pouvons bien dresser des procès-verbaux d'entraîne, mais il faut que l'entraîne soit très nettement caractérisée aux yeux du juge. Ensuite, il y a des lenteurs à tous les niveaux, des reports, des contre-expertises. Le nombre d'affaires jugées par rapport à celui des procès-verbaux dressés est dérisoire. Mais il ne faut pas en tirer de conclusions trop pessimistes. Il y a un retentissement de l'affaire jugée. Il y a une certaine crainte du procès-verbal, qui a des effets dissuasifs, et c'est encore plus vrai des procédures de réfééré, qui nous permettent, exceptionnellement, de faire fermer un atelier ou un chantier ; c'est une procédure très rare, coûteuse en temps. Sa mise en œuvre demande bien une semaine de travail à temps plein. Mais il suffit parfois d'en menacer les patrons pour que certaines choses avancent.

En tant qu'inspecteur du travail, vous appartenez vous-même statistiquement à la catégorie des cadres. Comment ressentez-vous cette appartenance ?

Cadre, moi ? Vous savez, je ne me sens pas tellement cadre. On juge souvent de l'importance d'un cadre d'après le nombre de gens qu'ils ont sous leurs ordres. Ici, il y a deux personnes. C'est ridicule par rapport à un cadre d'industrie.

Sans doute, nous avons une position de cadres par rapport à notre hiérarchie, avec un rôle de notateur vis-à-vis du personnel, une certaine formation de départ et une responsabilité. Mais nos conditions de travail sont très peu « cadres » et plutôt artisanales. C'est à la main que nous remplissons les fichiers, que nous mettons à jour les conventions collectives... Des moyens dérisoires. Alors cadre si l'on veut ! □

un service de contentieux

par Marthe Gravier

Il paraît normal lorsque l'on a fait des études de droit de travailler dans un contentieux. Il paraît normal de traiter des dossiers, des dossiers normaux qui ne semblent poser que des problèmes de droit, et comme chacun sait, le droit représente Justice, laquelle doit être neutre.

Peu à peu pourtant, cette normalité devient moins évidente et les questions que l'on se pose se font nombreuses. Elles viennent au coin des pages, au tournant des articles des codes, au détour des lois ; ou en écoutant les autres, les histoires des plus anciens, les conseils des supérieurs hiérarchiques. Et enfin, l'on comprend que dans une entreprise, le contentieux est un centre fondamental de pouvoir patronal.

□ Comme il est plus aisément de parler de ce que l'on connaît, je parlerai du contentieux d'une grande entreprise nationalisée de transports en commun, qui est son propre assureur et qui a un régime spécial de sécurité sociale.

La stratégie patronale se situe à deux niveaux :

- en direction des employés,
- au moyen de ses derniers, en direction des usagers (victimes et agents).

Stratégie patronale en direction des employés

La syndicalisation de ce milieu étant faible, la stratégie patronale consiste pour une large part à entretenir la rivalité entre les employés.

Le service est structuré en quatre divisions. La division qui travaille directement avec le Palais et les avocats est composée de cadres (20 environ) et de deux secrétaires ; ces cadres valorisés par rapport à leurs autres collègues, se sentent en revanche dévalorisés par rapport aux avocats. Les plus anciens entretiennent un paternalisme hautain envers les autres divisions dont les employés leur vouent une animosité certaine.

Ces autres divisions traitent des accidents de travail (puisque l'entreprise est sa propre caisse de sécurité sociale), des procès-verbaux, enquêtes, règlements amiables et recours. Chaque division ignore les autres, sauf pour leur attribuer les « pépins » qui peuvent survenir dans les dossiers, aidées en cela par les chefs de division qui peuvent en tirer prestige et avancement.

L'ambiance générale est feutrée, mais le pool dactylographique est mené à la baguette, et seul soumis à la stricte observation des horaires.

Les employés jouissent d'une très faible considération. Les possibilités d'avancement, qui sont nulles, font l'objet de la majorité des conversations et donnent lieu à un étonnant larbinage. Cette dévalorisation se traduit au cours des ans par une féminisation délibérée. La direction se plaît à dire que les femmes posent moins de problèmes. Mais toute nouvelle recrue qui ne paraît pas conforme au moule est soumise à des jeux efficaces de mise en condition et de démolition : commisération, travaux entièrement recommandés par le supérieur hiérarchique, réprimandes. Peu résistent longtemps à ce traitement.

Pourquoi cette situation dévalorisée, qui finalement affecte l'ensemble du service ?

Pour plusieurs raisons :

- la gestion étant lente, les résultats sont lents à venir, certaines affaires sont perdues ;
- le service ne participe pas à la technique de l'entreprise ;
- Le droit n'est pas reconnu dans l'esprit des dirigeants comme une spécialité, et sortir d'une faculté de droit ne donne pas le même prestige à leurs yeux que de sortir d'une école d'ingénieurs (le fameux handicap des filières « droit » et « lettres » par rapport aux scientifiques).

Surtout, les rivalités, la déconsidération dans laquelle sont tenus les membres du service, et l'isolement de celui-ci par rapport au reste de l'entreprise, en font un outil très malléable.

Stratégie patronale en direction des usagers

Les usagers, ce sont à la fois les *victimes* d'accidents (puisque il s'agit d'une entreprise de transport qui est son propre assureur), et les *agents* (puisque cette même entreprise a un régime spécial de sécurité sociale).

Les victimes sont celles qui ont eu un accident à l'occasion du contrat de transport, ou provoqué par le véhicule de l'entreprise ou par son propre véhicule. Pour le service, le but à atteindre est de payer le moins possible et de recevoir le plus d'argent possible. Si l'on met à part les relations avec les compagnies d'assurances (traitées ou égales), les moyens employés sont de plusieurs ordres.

- Au niveau des recours, on propose aux gens de condition modeste des sommes dérisoires. On sait que 5 000 F pour une vieille dame réduite à l'allocation vieillesse représentent une fortune, et on se garde bien de l'informer qu'elle pourrait prétendre à quatre fois plus.
- En revanche les sommes sont sérieusement « gonflées » quand l'entreprise est demanderesse. Et quand la victime est mieux armée, il y a de grandes chances pour que l'affaire aille devant le *tribunal*.

Là, la technique est très au point : démarches régulières au Parquet, déplacements réguliers aussi du chef de service au Palais. Le résultat : des sommes

importantes allouées en demande, des sommes bien plus faibles accordées en défense.

Si ces méthodes ne marchent pas, d'autres moyens de pression existent, qu'il n'est pas nécessaire de qualifier ici.

Il faut noter le rôle du corps médical et du pouvoir décisif qu'il détient entre ses mains :

- le diagnostic (une autre technique) détermine le taux de rente dont bénéficiera la victime, autrement dit, ses conditions de vie, de survie à venir.

- l'arrêt de travail de la victime détermine la liberté du prévenu en cas d'accident :

- pour coups et blessures volontaires, un arrêt de travail de plus de huit jours fait passer le prévenu en correctionnelle.

- pour coups et blessures involontaires, un arrêt de travail de plus de trois mois a le même résultat.

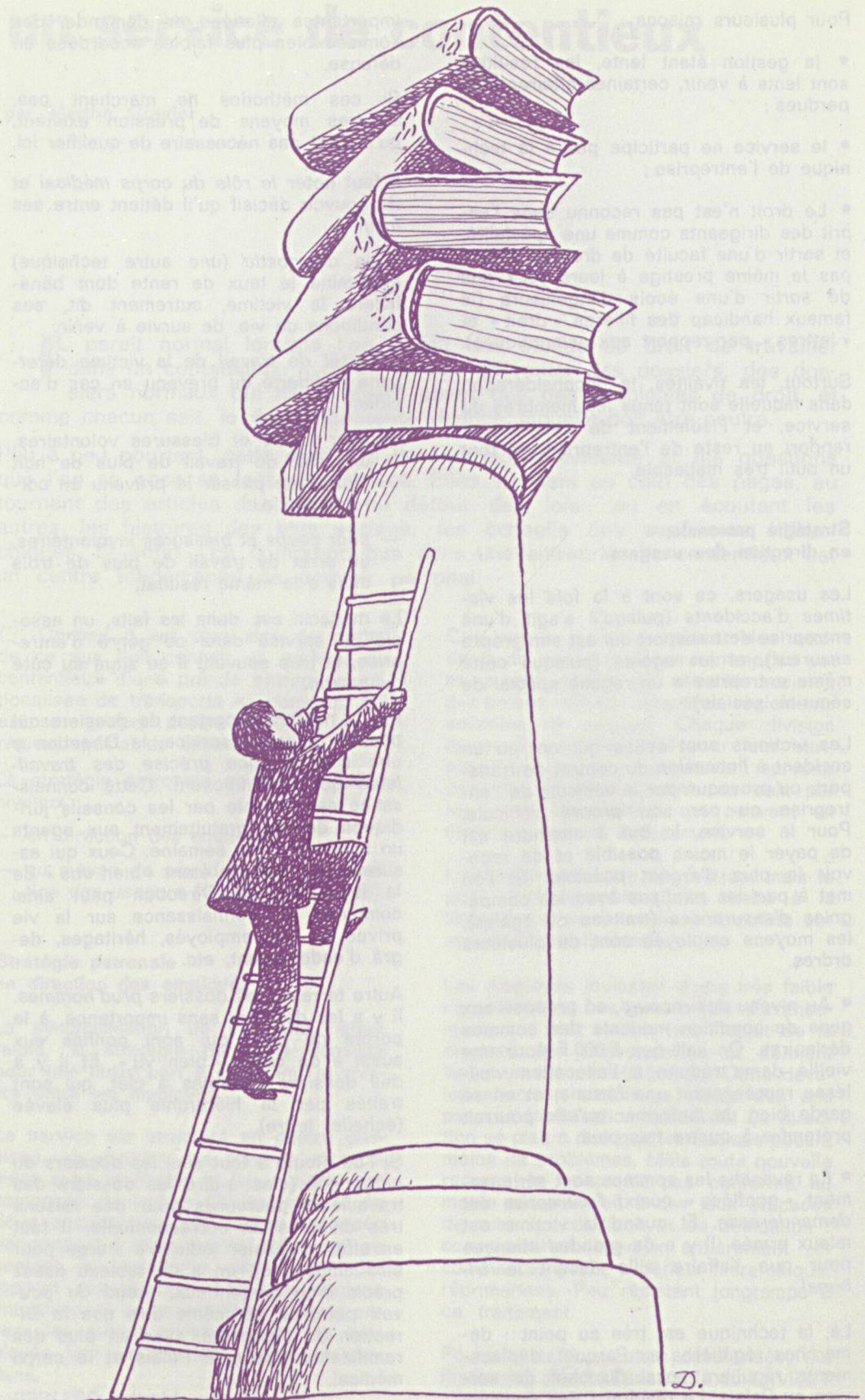
Le médecin est, dans les faits, un associé du service dans ce genre d'entreprise, et trop souvent il se situe du côté du patron.

Par le nombre important de dossiers qui passent dans ce service, la Direction a une connaissance précise des travailleurs qui la composent. Cette connaissance est enrichie par les conseils juridiques donnés gratuitement aux agents un après-midi par semaine. Ceux qui assurent ces conseils étant « bien vus » de la hiérarchie, la Direction peut ainsi compléter sa connaissance sur la vie privée de ses employés, héritages, dégré d'endettement, etc.

Autre terrain : les dossiers *prud'hommes*. Il y a les dossiers sans importance, à la portée de tous, qui sont confiés eux aussi à un cadre « bien vu ». Et il y a des dossiers enfermés à clef, qui sont traités par la hiérarchie plus élevée (échelle lettre).

Si l'on ajoute à tout ceci les dossiers du personnel, (c'est-à-dire les dossiers des travailleurs poursuivis pour des raisons très diverses en correctionnelle, il faut en effet un casier judiciaire vierge pour être embauché), on a un tableau assez précis d'un contentieux, nœud du pouvoir patronal, au même titre que la Direction du personnel, avec en plus des ramifications vers le Palais et le corps médical.

Marthe GRAVIER



L'INFORMATION JURIDIQUE

demandes et besoins des travailleurs

par Jean-Paul Murcier*

LES trente dernières années ont vu paraître de nombreux textes juridiques, consécutifs aux changements profonds intervenus dans la vie sociale, familiale et professionnelle. Ils attestent que le Droit change, et que la loi n'est pas intemporelle. Elle naît dans un certain contexte économique et social, c'est-à-dire dans un certain rapport de forces, souvent favorable à la classe dominante, qu'il s'agisse de propriété foncière ou d'administration des libertés, mais parfois favorable aussi à la classe ouvrière, surtout dans les moments où celle-ci a pu imposer une avancée de la démocratie, par exemple au lendemain du Front populaire et de la Libération.

Les travailleurs savent que la « protection de la loi » n'est pas automatique. Ils savent aussi que le respect de leur droit ne dépend pas toujours d'une action judiciaire. Ils savent surtout qu'ils ignorent à peu près tout de leurs droits dans une société qui n'en répète pas moins, avec un sadisme hypocrite, que « nul n'est censé ignorer la loi ». Alors, comment faire pour connaître ses droits, sachant très bien qu'il ne suffit pas d'être bien informé pour avoir gain de cause, mais qu'il faut tout de même commencer par là ! Où s'adresser pour obtenir une aide à bon compte, dans un domaine où tout renseignement se rémunère ? La forme la plus élémentaire du droit des travailleurs, c'est le droit à l'information juridique.

□ Les travailleurs ont besoin d'information dans le domaine *juridique*, et non dans le domaine *judiciaire* auquel, dans leur grande majorité, ils n'ont pas affaire. Ils ont à régler une infinité de problèmes, dans l'ordre de la famille, du voisinage ou du travail, problèmes de « petites gens » qui ne seront jamais la clientèle des professionnels du droit.

Problèmes de la vie de travail

Le champ possible de l'information est large : du salaire au licenciement, des conditions de travail aux conditions de promotion. Cette multiple demande est en principe adressée aux délégués du personnel, qui sont là, dans l'entreprise, pour la recevoir, la traiter, et en envisa-

ger les suites éventuelles auprès de l'encadrement ou de la direction.

Cette action des délégués est irremplaçable. Ils connaissent les travailleurs, ils ont accès, si nécessaire, à la section syndicale, et ils sont à même d'apprécier la dimension collective de certaines réclamations des travailleurs d'un atelier ou d'un service.

L'intervention des délégués présente le triple intérêt de garantir une réelle prise en considération de la demande, une possibilité de discussion avec la direction, et l'appui de rapport de forces établi collectivement par les travailleurs.

Leur intervention dans les demandes de renseignement émanant des travailleurs

* Responsable du service juridique de la CFDT.

de l'entreprise, présente un triple intérêt :

1. Les délégués peuvent donner une réponse de qualité tenant compte du contenu du droit et de la situation du travailleur dans l'entreprise ;

2. Ils peuvent demander à la direction d'examiner la réclamation et de lui donner satisfaction. Leur rôle de donneurs de renseignement se prolonge par une implication directe, aux côtés du travailleur, dans la recherche d'une solution satisfaisante ;

3. Dans leur démarche auprès de la direction, ils bénéficient du rapport de forces établi globalement par les travailleurs de l'entreprise.

Tous les problèmes ne sont pas réglés pour autant.

Des difficultés peuvent surgir s'il n'y a aucun délégué dans l'atelier ou le service, s'il existe des difficultés de communication, si le délégué n'a pas tous les éléments pour répondre à la question posée, ou si l'employeur répond négativement à la demande qui lui est présentée. Certains employeurs considèrent, par exemple, que les délégués du personnel n'ont plus à intervenir dès lors que le licenciement est prononcé. Différents points fort importants pour le travailleur, ses droits en matière de préavis, d'indemnité de licenciement, de certificat de travail peuvent alors échapper à l'intervention des délégués. Surtout, beaucoup de petites entreprises sont privées de délégués, soit en *droit* (entreprises de 10 travailleurs ou moins), soit en *fait* (entreprises où, malgré la loi, aucune élection n'a été organisée). Or ces entreprises sont souvent celles où les travailleurs sont les plus exploités.

En pareil cas, où le travailleur pourra-t-il trouver le renseignement dont il a besoin ?

Des permanences sont assurées par :

- des *contrôleurs du travail*, qui sont des fonctionnaires de l'inspection du travail, mais leur trop petit nombre fait perdre de son efficacité à leur réelle compétence ;

- certains *syndicats*, qui s'organisent pour informer leurs adhérents avec le concours d'étudiants bénévoles ;

- des *bourses du travail*.

Ces permanences, aussi bien tenues soient-elles, ne suffisent pas à combler la demande du travailleur. Que doit-il faire, en effet, pour obtenir satisfaction si sa demande est reconnue justifiée ? Comme le syndicat n'existe pas dans l'entreprise, la seule issue apparaît être *la juridiction prud'homale*.

Certains syndicats ont été ainsi conduits à organiser des services de défense individuelle aux prud'hommes. Certes, il est parfois nécessaire d'agir aux prud'hommes pour obtenir satisfaction, mais il faut savoir qu'aujourd'hui, à la veille de la réforme annoncée, c'est long et souvent coûteux, pour un résultat qui n'est pas toujours satisfaisant. Un tri sévère s'impose. Il faut éviter, en effet, la tentation de régler les problèmes de travail par des actions de caractère judiciaire, alors que la solution réside dans l'organisation collective des travailleurs.

La solution devrait, semble-t-il, être recherchée dans une triple direction :

1. *L'application complète du droit syndical* dans les petites entreprises permettant la désignation de délégués pour des groupes de petites entreprises, afin de réaliser une prise en charge du besoin d'information dans des conditions analogues à celles qui existent dans des entreprises plus importantes.

2. *La participation financière des municipalités au financement de permanences organisées par les syndicats ou les bourses du travail dans le cadre de l'aide juridique à dispenser aux travailleurs isolés.*

3. *La gratuité totale de la juridiction prud'homale*, y compris des frais d'avocat, par une refonte totale de l'aide judiciaire.

De tout ceci, il ressort que la réponse au besoin d'information est de la compétence syndicale. Dans les entreprises où le syndicat n'existe pas, le problème posé est celui d'une application complète du droit syndical. Les permanences syndicales extérieures à l'entreprise et l'action en justice ne devraient avoir qu'un rôle complémentaire et relativement limité.

Au-delà du travail, le domaine familial et social

Les demandes de renseignement ne concernent pas que la vie de travail : la complexité croissante des textes dans le domaine familial et social crée des besoins d'information considérables et qui doivent être satisfaits.

C'est la raison pour laquelle la CFDT attache un grand intérêt à une prise en charge réelle de ces besoins, qui devraient être satisfaits par d'autres moyens que l'intervention des représentants du personnel, dénués de compétence particulière en ce domaine.

Des réussites, des carences et des pièges

L'importance de l'*information écrite* est attestée par le succès des ouvrages de vulgarisation dans le domaine familial et social : chronique de vie pratique (journaux féminins), collections de vulgarisation, émissions de radio et de télévision.

Les organisations syndicales ont, de leur côté, cherché à développer l'information dans ce domaine (1).

Mais l'information écrite n'apporte parfois qu'une réponse insuffisante à la question que se pose le travailleur :

- il connaît mal son problème, la situation dans laquelle il se trouve par rapport aux textes applicables
- il n'a pas trouvé l'information recherchée
- son cas ne correspond pas exactement à celui qui est traité
- la solution donnée lui paraît peu claire ; il souhaite faire vérifier par quelqu'un de compétent l'exactitude de la solution écrite.

Et puis, comme en matière de travail, la demande de renseignement ne porte pas seulement sur le contenu du droit, car, si le travailleur a des droits, il cherchera légitimement à savoir comment les faire valoir.

Or les ouvrages de vulgarisation s'expriment souvent de façon sommaire ou incomplète sur les moyens d'obtenir satisfaction, car la procédure à employer dépend largement de l'environnement mission d'information est parfois confiée au service social ou à l'assistante sociale de l'entreprise.

(1) Les mensuels syndicaux comme la « Vie Ouvrière » (CGT) ou comme « Syndicalisme Magazine » (CFDT) consacrent des rubriques à ce type d'information. L'importance de cette demande a fait le succès des guides juridiques. Le Guide pratique CFDT accroît chaque année le champ des informations traitées dans le domaine du droit familial et social.

Les patrons y trouvent leur intérêt. Connaitre les problèmes familiaux qui se posent aux travailleurs, leurs difficultés financières, l'importance de leur endettement n'est pas sans importance dans l'attitude susceptible d'être prise par concret. Dans bien des cas d'ailleurs, il ne suffit pas de savoir à qui s'adresser (le promoteur, le syndic de copropriété, le maire), il faut encore savoir comment rédiger la lettre de demande ou de protestation, ou entrer en contact avec le spécialiste nécessaire (le notaire, l'avocat).

Il y a là un problème ancien qui n'a trouvé que des solutions *imparfaites*, voire *dangereuses*, comme le recours au service du personnel des entreprises, à l'assistante sociale ou aux permanences juridiques.

Un certain nombre d'entreprises ont étayé leurs services du personnel afin qu'ils puissent répondre aux questions que les travailleurs se posent dans la vie qui est la leur à l'extérieur de l'entreprise. Cette l'entreprise dans un conflit social. Lorsqu'on connaît le contenu actuel des critères de sélection et de promotion, il est évident que la connaissance par l'employeur de la vie privée du travailleur accroît la vulnérabilité de celui-ci et sa dépendance à son égard.

Cette dépendance se trouve encore accrue, lorsque la demande de renseignement met en cause une personne ou une institution qui travaille ou est en relations avec l'entreprise. Comment le travailleur peut-il obtenir du service du personnel une bonne information sur la façon de procéder contre un organisme collecteur de fonds en matière de logement alimenté par le 1 % patronal ? Comment peut-il faire confiance à l'avocat patronal pour le défendre dans une affaire d'accident du travail, dans laquelle sa responsabilité est recherchée, aux motifs que l'intérêt de l'entreprise coïncide avec le sien ?

Disons-le nettement : la demande d'*information juridique* ne peut passer par les services de l'entreprise ni par son assistante sociale.

Les permanences en *mairie* ont suscité d'autres problèmes, qu'elles soient le fait d'avocats ou de professionnels du droit. Ce genre de renseignements est en général donné de façon théorique et en l'absence d'une prise en compte réelle de l'environnement social. Ces permanences ont quelquefois aussi été l'occas-

sion pour les avocats de chercher à se constituer une clientèle.

Les carences des solutions traditionnelles montrent à l'évidence que le besoin d'information juridique devait être satisfait sur d'autres bases. Et c'est la raison pour laquelle la CFDT a vu avec intérêt se constituer des associations se proposant, en accord avec les comités d'entreprise, de répondre à ces besoins à l'intérieur de l'entreprise elle-même.

Pour une réponse appropriée

Les besoins d'information sont considérables, nous l'avons dit. L'information écrite, malgré son intérêt, ne peut à elle seule y répondre.

L'information orale, le contact personnel sont irremplaçables, et il faut les organiser, car c'est un service qui n'est pas rendu. Ce n'est pas facile.

Celui qui donne le renseignement doit, en effet, posséder une grande ouverture juridique pour répondre à la diversité des travailleurs.

Il est remarquable à cet égard de constater que l'objet du renseignement demandé varie beaucoup en fonction de la personne du travailleur : les jeunes, les femmes, les travailleurs immigrés, les O.S., les professionnels, les employés, les techniciens et les cadres ne formulent pas le même type de demande.

Il ne suffit pas cependant de posséder des connaissances étendues ; une adaptation à la personne du travailleur est nécessaire. Question de langage bien sûr : on ne s'adresse pas de la même façon à un O.S. ou à un ingénieur. Mais cette exigence va plus loin.

Le recours au tribunal se pose dans des conditions différentes pour un O.S. ou pour un ingénieur, ne serait-ce que parce que leurs moyens financiers sont eux-mêmes différents. Mais, de façon plus profonde, l'attitude à l'égard du droit n'est pas non plus la même. La formation du cadre le pousse à traiter son problème technique. Il valorise l'information juridique reçue et cherche légitimement à maîtriser la situation dans laquelle il se trouve. Son milieu culturel le conduit à porter un jugement plutôt favorable à l'égard de l'acte judiciaire. La situation dans laquelle se trouve l'O.S. est plus pesante parce que son information, ses relations, sa liberté sont moindres.

La discussion du procédé à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction pose elle aussi des difficultés, car il n'est pas possible dans bien des cas de s'en tenir au seul commentaire des règles juridiques : là encore, comme en matière de travail, le droit n'est pas neutre et son application suppose l'existence d'un rapport de forces.

La loyauté vis-à-vis de la personne qui sollicite l'information conduira souvent à attirer son attention sur la faiblesse des moyens juridiques dont elle dispose pour obtenir l'application de son droit. Faiblesse que l'inadéquation fréquente du contenu du droit aux besoins exprimés par le travailleur, lui avait déjà fait pressentir ; faiblesse qui appelle bien souvent une réponse collective, une action collective de ceux qui sont dans le même cas que le demandeur d'information. Nous ne croyons pas que la personne interrogée trahisse sa mission en allant jusque-là.

Dans un cadre légal : Le comité d'entreprise

Adaptation à la diversité de la demande, adaptation à la situation du travailleur demandeur de l'information, capacité de donner une réponse claire et précise si le texte est net et satisfaisant, capacité aussi d'expliquer les carences d'un droit qui n'est que trop souvent l'expression de la volonté de pouvoir de la classe dominante, telles sont les qualités que les travailleurs attendent de ceux qu'ils interrogent.

Il nous semble intéressant que des comités d'entreprise aient décidé de prendre en charge un tel besoin en mettant à la disposition des travailleurs de l'entreprise un service de renseignements juridiques susceptible de les conseiller dans les différents aspects de leur vie extra-professionnelle.

Les textes permettent à coup sûr aux comités d'entreprise de rendre un tel service dans le cadre de la gestion des œuvres sociales, c'est-à-dire des initiatives que la loi les invite à prendre sur un plan social au profit des travailleurs et de leur famille. Encore fallait-il faire preuve d'esprit inventif pour négocier avec des associations spécialisées, le contrat permettant d'organiser de façon pratique un tel service de renseignement.

l'association d'information juridique des travailleurs

par Jacques Debesse*

REGLÉES par la loi de 1901, les associations d'information juridique sont nées pour répondre à un besoin des travailleurs. En effet, un certain nombre de représentants élus du personnel, confrontés quotidiennement au besoin d'information juridique des travailleurs et ne pouvant y faire face eux-mêmes, se sont naturellement tournés vers leurs organisations syndicales. Ces dernières ont alors provoqué des réunions d'études dont faisaient partie, outre des représentants d'organisations syndicales et des délégués d'entreprises, des juristes professionnels, des universitaires et des avocats. Ainsi s'est imposée, pour répondre à la demande des travailleurs, l'idée de créer des associations (1).

POUR QUE LES TRAVAILLEURS AIENT ACCÈS AU DROIT

La réflexion qui s'engagea dans le cadre de ces associations tournait autour de deux constats fondamentaux :

- les travailleurs sont confrontés dans leur vie courante à des problèmes dont l'aspect juridique est important et complexe mais ne peut être dissocié des aspects économiques, sociaux et culturels.

Face à ces problèmes, et plus particulièrement face à leur approche juridique, les travailleurs sont désarmés car le DROIT n'est pas le leur, mais c'est un droit complexe, souvent coupé de la façon concrète dont les problèmes se posent dans la vie courante et fondé sur des concepts dont la plupart leur sont étrangers.

- pour que les travailleurs reprennent la maîtrise de ces problèmes, il ne suffit pas qu'ils accèdent à l'information technique que pourraient leur donner des spécialistes (conseil juridique, avocat) ou qu'ils confient leurs affaires à ces mêmes professionnels. Mais il faut que les travailleurs aient accès à une information tenant compte de leur réalité quotidienne, il faut qu'ils s'approprient l'information pour pouvoir l'utiliser et prendre véritablement en charge eux-mêmes leur problèmes. Cela n'exclut pas le rôle des techniciens mais dans leurs limites de fournisseur de moyens d'action.

De ce double constat découlent des conséquences pratiques :

- l'information donnée doit l'être dans un langage compréhensible qui permette aux travailleurs de cerner et de maîtriser leurs problèmes.

- l'accès à l'information doit pouvoir se réaliser dans des conditions réellement adaptées aux conditions de vie, c'est-à-dire :

- accessible quant au lieu : lieu du travail ou lieu d'habitation (quartier)

- accessible quant au coût : donc essentiellement sans surprise possible et aussi sans discrimination par l'argent.

Les principes exprimés ci-dessus ne peuvent se réaliser que par une prise en charge collective du coût et du contenu de l'information.

DES PERMANENCES DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Il existe depuis 1946 une institution qui se situe dans l'entreprise et dont une des fonctions est la gestion d'œuvres sociales pour les travailleurs sur leur lieu de travail ; c'est le comité d'entreprise.

* Président de l'Association d'Information Juridique des Travailleurs.

(1) Il s'agit ici de l'AIJT (Association d'Information Juridique des Travailleurs, 67 rue de Dunkerque, Paris 9^e), et de l'AIJS (Association d'Information Juridique des Salariés, 2 square Trudaine, Paris 9^e). Précisons que ces associations travaillent exclusivement avec des comités d'entreprise affiliés. Elles ne sont pas en mesure de répondre à un surcroît de demandes, mais leur existence atteste que des travailleurs peuvent, par le canal de leur comité d'entreprise, mettre en place des formules originales d'information juridique.

Les œuvres sociales du C.E. sont gérées par des représentants élus des travailleurs. Cette institution ouvrira la possibilité d'une prise en charge collective d'un service d'information juridique accessible aux travailleurs sur leur lieu de travail. C'est dans le cadre de cette institution que les associations, pour répondre à la demande des représentants du personnel, commencèrent à développer leurs activités.

Dès le départ, leur intervention se réalisera sous deux formes qui sont encore celles utilisées aujourd'hui :

- d'une part, un service de permanences périodiques (1 ou 2 fois par mois) tenues par un représentant de l'association dans les locaux mêmes du C.E. Ces permanences sont ouvertes à tous les travailleurs de l'entreprise affiliée à l'association. Elles devraient permettre d'aborder les problèmes individuellement ou collectivement (en fait, le plus souvent individuellement).
- d'autre part, un service de permanences d'informations téléphoniques qui peut se compléter de rendez-vous dans les locaux de l'association.

L'accès à ces deux services d'information est gratuit pour le travailleur. Le C.E. prend en charge les frais qui sont fixés en fonction du service de permanences choisi.

UNE CERTAINE QUALITE D'INFORMATION

Pour tenter de faire face au deuxième problème, celui de la nature de l'information, l'association s'efforce de développer la réflexion dans deux directions :

- par une confrontation permanente de juristes et de représentants des travailleurs, que ces derniers soient membres de l'association à titre personnel ou qu'ils soient élus du personnel dans leurs entreprises. Cette confrontation tend à éviter que les juristes ne s'enferment dans leur technique et permet une approche multiple des problèmes.

- par la recherche des problèmes réels de la vie courante des travailleurs et le contact avec les organisations qui prennent en charge certains de ces problèmes (organismes de locataires et de propriétaires, organisations de consommateurs, etc.).

BILAN D'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION D'INFORMATION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS (1974-1977)

MATERIES	ANNEES			
	1974	1975	1976	1977*
Droit social (trav. soc. soc...)	150	285	358	293
Logement propriété	190	336	386	364
location	121	228	257	187
Consommation (assurances, crédit, etc.)	173	266	294	418
Famille (personnes et biens)	249	304	487	481
Divers	84	167	234	248
Total des cas	967	1 586	2 016	1 991

* Les chiffres de 1978, en cours de dépouillement, indiquent les mêmes tendances. Le nombre des permanences par an était de 150 en 1974 (24 CE affiliés); il était de 340 en 1977 (32 CE affiliés).

Mais l'activité des associations, le cadre et les buts qu'elles se sont fixées ont été mis en cause à deux niveaux : par certains professionnels du Droit et par le Groupe P.U.K.

L'OPPOSITION DE CERTAINS PROFESSIONNELS DU DROIT

Quelques avocats ont contesté le bien-fondé de ces Associations en invoquant le monopole de l'Avocat. Les Associations seraient contraires aux dispositions de la Loi du 31 décembre 1971.

Derrière cet argument qui se veut uniquement juridique d'autres considérations sont prises en compte. L'origine et le contenu des interventions des Associations déplaisent. Cependant, même sur le terrain purement juridique, la position défendue par certains professionnels du Droit n'est pas convaincante. Une analyse de la genèse du texte qui régit la matière (Loi n° 71.1130 du 31 décembre 1971) s'avère nécessaire.

En juin 1971, le Garde des Sceaux déposait sur le bureau de l'Assemblée Nationale un projet de Loi « relatif à la protection des usagers du Droit et portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques ». Le texte du projet était divisé en trois parties :

- la première était consacrée à la protection des usagers du droit et à l'amé-

nagement des services qui lui sont rendus.

- la seconde organisait la nouvelle profession d'avocat.
- la troisième réglementait et protégeait le titre de Conseil Juridique.

La première partie faisait l'objet du titre I intitulé « Mesures relatives à la protection des usagers du droit ».

Pour les auteurs du projet de Loi, seule l'institution d'un privilège d'exclusivité accordé à certaines professions pouvait réaliser la protection des usagers du Droit. Le texte créait ainsi dans sa rédaction initiale un monopole de l'exercice du Droit, c'est-à-dire un monopole de toutes les activités judiciaires et juridiques (Voir l'exposé des motifs dans Documents A.N. 1970-71 tome 14).

L'objet du titre I du projet de Loi était d'organiser l'exclusivité de la consultation et de la rédaction d'actes au profit des membres des professions judiciaires et juridiques réglementées.

Le projet de loi fut envoyé pour examen à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'Administration Générale de la République.

Aux termes de ces travaux, celle-ci demanda de supprimer le titre I du projet de loi. Le député Zimmermann (au nom de la commission des Lois - n° 1990 : A.N. Documents 1971-1972 T. 1) expliqua les raisons de cette suppression. La longue liste des dérogations énoncées par l'article 3 démontrait l'inutilité du monopole confié à quelques professions. La commission proposait de supprimer le monopole de l'activité juridique.

Ce texte ainsi modifié fut soumis à l'Assemblée Nationale et adopté le 14 octobre 1971. Suite à une divergence entre l'A.N. et le Sénat sur l'article 10 A (nouveau) qui avait pour objet « d'apporter une définition plus précise de l'objet du monopole de la nouvelle profession d'avocat » (monopole de la représentation, de la postulation, de l'assistance) le premier ministre provoqua, conformément à l'article 45 al. 2 de la Constitution, la réunion d'une commission mixte paritaire. Le 20 décembre 1971, l'A.N. et le Sénat adoptaient simultanément le texte définitif devenant lors de sa promulgation la Loi n° 71.130 du 31 décembre 1971.

L'examen des travaux parlementaires démontre par conséquent que le législateur a écarté l'institution d'un monopole de l'activité juridique.

Les Associations d'Information Juridique ne plaident, ni ne postulent et n'ont pas pour objet de représenter et d'assister les parties devant les juridictions. *Leur objet n'est pas judiciaire mais juridique*. L'article 2 des statuts dispose que « l'Association a pour but essentiel d'apporter les informations et l'aide nécessaire aux travailleurs pour des questions concernant leurs problèmes juridiques et sociaux ».

Pas plus qu'elles ne portent atteinte au monopole de l'avocat, les activités d'information de l'Association n'empiètent sur le privilège d'exclusivité dont les Conseils Juridiques pourraient s'estimer être détenteurs en matière de Consultation. Le législateur n'a pas en effet institué un tel privilège à leur profit se contentant de réglementer simplement l'usage du titre (C.E. du 3 janvier 1975 - Sieur Nowina Rec. Lebon - p. 5)

La légalité et la légitimité de ces Associations ne font donc pas de doute.

Quant à la concurrence que les Associations feraient aux Avocats, elle existe, et elle n'est pas illégale. Il y a concurrence sur le plan de la technicité, mais spécificité des Associations sur le plan de la prise en charge des problèmes juridiques.

L'OPPOSITION DES EMPLOYEURS

Les employeurs s'opposent à ces Associations pour trois raisons. Deux avouées, une plus discrète...

La concurrence avec les services juridiques des entreprises

Les Associations d'Information Juridique répondent indubitablement au besoin considérable d'information juridique existant dans les domaines les plus divers chez les salariés ; besoin que les services juridiques des chambres nationales voire du CNPF essaient de contrôler.

En effet, la possibilité accordée aux travailleurs de consulter les services de l'entreprise est un moyen de connaître les problèmes que ceux-ci peuvent rencontrer à l'extérieur. La connaissance des problèmes familiaux, de logement, de consommation met à nu une partie de la vie privée des gens et peut servir de moyen d'intégration à l'entreprise. Si le conflit devient judiciaire, les services de l'avocat de l'entreprise sont proposés.

Ainsi, du renseignement à la procédure, le contrôle de l'entreprise existe.

Dans cette mécanique, l'intrusion des Associations peut devenir un danger. On en appelle alors au Droit de Propriété.

Les juristes des Associations, « personnes étrangères à l'entreprise »

« La direction s'oppose à l'entrée de personnes étrangères à l'entreprise ». Cet argument développé par les représentants de la direction du Groupe Ugine Kuhlmann a été avancé pour s'opposer à l'entrée du représentant de l'Association. Cette direction a même engagé des procédures sur requête pour obtenir la désignation d'huissier avec pour mission de constater la présence du représentant de l'Association dans l'établissement. Or, cette attitude est discriminatoire car de nombreuses personnes étrangères pénètrent chaque jour sans problème dans l'entreprise (fournisseurs, vendeurs, représentants etc.). De plus, les Associations ne revendiquent aucunement le droit de pénétrer n'importe où dans les entreprises, mais le droit de pénétrer dans les locaux du Comité d'entreprise ou d'établissement. La différence est importante.

Le Comité d'entreprise ou d'établissement a une personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise (C. Cas., 28 janv. 54). Cette personnalité juridique lui permet d'ester en justice. Il existe de nombreuses décisions concernant l'action des comités devant les tribunaux : problèmes de consultation, d'information, d'entrave au fonctionnement etc.

L'article L. 434.7 du Code du Travail impose à l'employeur de mettre à la disposition du Comité un local. Le C.E. doit avoir la libre disposition des locaux destinés aux œuvres sociales, même s'ils sont situés à l'intérieur de l'entreprise.

« Attendu que l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du C.E. « un local convenable » emporte la possibilité pour celui-ci de disposer librement de celui-ci » (T.G.I. Aix-en-Provence, 15 juin 1976 - C.E. du complexe chimique de Berre c/Shell Chimie) et par conséquent de recevoir dans ces locaux les personnes qu'il a invitées.

« Qu'il résulte des considérations développées... que l'usage, à cette fin apparemment licite, des locaux affectés aux œuvres sociales ne peut être à l'origine d'un trouble quelconque » (Cour d'Appel

de Paris - 14^e Ch., 13 juillet 1977 - C.E. PCUK c/Amaury - Halna du Fretay)

Accorder aux Comités l'autonomie patrimoniale (Etude du Centre de Recherches de Droit social de l'Université de Paris I - Droit social - juillet, août 1977) c'est leur reconnaître *l'autonomie pure et simple, l'indépendance vis-à-vis de l'entreprise*. Un jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre (1^{er} avril 1977) a parlé « d'initiative, voire d'imagination des Comités ».

L'INFORMATION QUI INTERESSE LES CADRES

Nous avons interrogé les consultants de l'AIJT sur les caractéristiques de la demande cadres ». Il se trouve que les trois-quarts des personnes qui recourent à eux sont des techniciens et cadres de grandes entreprises ou sièges sociaux de la région parisienne.

D'après leurs réponses, faites en des termes évidemment très généraux, on peut vérifier une évolution significative des attitudes et des intérêts.

Le logement vient en tête, avec une dominante « accession à la propriété », où l'on distingue deux catégories : d'un côté, des techniciens ou cadres moyens dont le problème est de faire construire ou de construire eux-mêmes ; de l'autre, des cadres, surtout supérieurs, soucieux d'une saine gestion de leur patrimoine.

Dans le premier cas, on se pose en consommateurs, on veut de la qualité, un espace pour vivre. Dans le second prévaut la logique de la bonne opération financière, éventuellement avec recours individuel à l'avocat.

La consommation vient ensuite. Depuis quatre ou cinq ans, de nouvelles catégories sont entrées dans les mouvements de consommateurs, dont les luttes ont enfin crevé le mur de l'opinion publique.

Les cadres, catégorie en croissance et aussi catégorie privilégiée de la croissance, sont au premier rang de la consommation, donc aussi de l'endettement et de l'exigence critique sur la qualité.

Plus s'aggravent le chômage et l'austérité, plus se multiplient les conflits avec les banques et les revendications concernant la médiocrité des produits.

Interdire l'accès des locaux sociaux aux personnes invitées par le Comité c'est mettre en cause ce principe affirmé par la doctrine et approuvé par la jurisprudence.

Troisième motif d'hostilité : l'origine des Associations

Comme il a été indiqué plus haut, les Associations ont été créées à l'initiative de juristes et de syndicalistes qui ont relevé le besoin d'information juridique de salariés.

Dans ce combat, en principe ambigu, les cadres sont les plus efficaces.

Ils anticipent sur les autres catégories et engagent des luttes préventives.

Ils ont spontanément tendance à utiliser les organisations de consommateurs comme on recourt à l'avocat. Mais à mesure que la revendication d'un droit du consommateur se précise et s'organise, on en voit de plus en plus qui s'intègrent à des luttes collectives.

Les demandes en matière de droit social concernent à 90 % la vie familiale, le statut des personnes et des biens. La nouvelle loi sur le divorce a suscité un appel d'information surtout de la part des hommes. Les femmes ne viennent consulter que lorsque la situation est déjà irrémédiable. Une minorité d'hommes s'inquiètent de pouvoir garder l'enfant.

Quant aux biens, il s'agit généralement de successions. Les cadres se situent majoritairement dans des milieux familiaux où il y a du patrimoine à transmettre. Quelques-uns d'entre eux attendent de la consultation juridique les conseils de stratégie — voire de manipulation — que d'autres vont chercher auprès de leur notaire. Ce genre de demande est le plus désagréable à recevoir pour des informateurs qui visent une démocratisation du droit.

Le débat est en revanche très intéressant quand il permet à des couples de constater que le droit social correspond à une définition archaïque de la famille. La façon dont est régie la partition du patrimoine en cas de divorce ou de décès heurte les aspirations d'aujourd'hui : le fait qu'un conjoint puisse se retrouver totalement démunie, que des enfants puissent expulser leurs parents, les amène à s'interroger sur la distance entre la définition légale de la famille et ce qu'ils essaient de construire ensemble.

La vocation sociale des Associations, leur tentative de démythifier autant que possible le Droit, de modifier l'approche du Droit en allant vers les salariés, supprimant la démarche contraire qui était de « franchir le pas » et d'aller vers le spécialiste (conseil juridique - avocat) amènent certains employeurs à voir dans les Associations un danger pour la discipline et le bon ordre de l'entreprise. Ainsi Ugine-Kuhlmann, outre l'interdiction faite au représentant de l'Association de rentrer dans l'entreprise, s'oppose

Les questions de droit du travail sont aussi de plus en plus fréquentes chez les cadres depuis la crise et le chômage. A noter qu'ils ne les posent pas d'abord aux délégués du personnel, mais à la consultation juridique. Ils ne vont voir le délégué qu'après s'être convaincus qu'il fait partie des institutions légitimes de représentation du personnel.

Du fait de leur position isolée dans l'entreprise, ils sont particulièrement inquiets de savoir que les demandes d'information juridique sont couvertes par l'obligation du secret. On vérifie qu'à la différence des ouvriers et des employés, les cadres ont peu d'échanges avec leurs collègues sur leurs problèmes.

Enfin, il existe depuis peu une demande nouvelle, minoritaire mais significative, concernant la possibilité d'activités extérieures à l'entreprise (la clause de non-concurrence), ou concernant la création d'entreprises. Un certain nombre de cadres novateurs qui étaient restés dans les entreprises jusqu'en mars 1978 avec l'espoir que quelque chose allait enfin changer, s'informent aujourd'hui de ce qu'ils pourraient faire ailleurs. L'attitude revancharde d'un certain nombre de directions, la fragilité croissante des contrats, les poussent à désinvestir de l'entreprise.

Ce que l'ouvrier ou le petit technicien ne peut pas se permettre sans tomber dans les pièges de la pseudo-entreprise artisanale, certains jeunes cadres supérieurs le risquent dans des secteurs de pointe.

Le désir de « faire autre chose », qui est fréquent, aboutit même dans quelques cas particuliers à des réalisations collectives. Le rôle de l'informateur juridique est de mettre en garde contre le risque qu'ils courrent, de se retrouver en situation de sous-traitance.

aux consultations pendant le temps de travail, car celles-ci apporteraient un trouble au fonctionnement de l'entreprise.

A ce jour de nombreuses consultations ont lieu dans les entreprises, pendant les heures de travail. Aucun trouble n'a été signalé (les salariés s'absentent une quinzaine de minutes pour venir à la consultation). En fait, ici encore, il existe une discrimination envers les Associations, car de nombreuses œuvres sociales fonctionnent, sans trouble pour l'entreprise, pendant le temps de travail (le problème plus général est celui d'accorder aux salariés sur le temps de travail, un temps réservé à l'information juridique, économique).

Sur le terrain de la discrimination, le groupe P.U.K. affirme que l'activité de l'association de par son origine est discriminatoire envers certains salariés. Selon le groupe P.U.K., seuls les salariés syndiqués bénéficiaient des consultations. Affirmation fausse et diffamatoire.

Le contrat proposé par l'A.I.J.S. est très clair, comme l'a d'ailleurs relevé la Cour d'Appel de Paris : « L'A.I.J.S. met à la disposition de tous les travailleurs un représentant qualifié... » Le personnel des entreprises dont le comité a passé un contrat avec nous peut en témoigner. Tous les salariés, quelle que soit leur appartenance syndicale, politique ou religieuse peuvent bénéficier des services des Associations.

Cette tentative d'accréditer l'idée que seuls les syndiqués pourraient venir consulter a un but bien précis : retirer aux consultations juridiques le caractère d'œuvre sociale. En effet la jurisprudence a dégagé les critères de l'œuvre sociale et parmi ceux-ci les tribunaux énoncent la GENERALITE, c'est-à-dire l'ouverture à tous.

Comme on peut le constater, ces attaques des employeurs et de certains professionnels du Droit ne sont fondées ni en Droit ni en fait.

Cette volonté d'écartier les Associations n'a qu'une raison : elles gênent. Elles gênent car elles essaient de répondre aux souhaits de nombreux juristes et parmi eux des magistrats : développer l'information juridique, informer les personnes sur leurs droits, remplir les tâches du quotidien juridique.

Jacques DEBESSE
Président de l'A.I.J.T.

Un texte du mouvement d'actions judiciaires

□ L'existence de besoins juridiques et judiciaires non satisfaits est surtout sensible dans les couches les plus défavorisées de la population, qui ne peuvent s'offrir les services de spécialistes juridiques.

Ces besoins, de plus en plus apparents, sont diversement exprimés dans les maires, les consultations gratuites au Palais, ou auprès des administrations. Mais ils n'entraînent pas de recours auprès des structures classiques : cabinets d'avocats ou conseils juridiques.

En tout état de cause, ces structures ne répondent pas aux besoins exprimés qui bien que se situant sur le terrain juridique, n'y trouvent pas toujours, et loin de là, leur résolution.

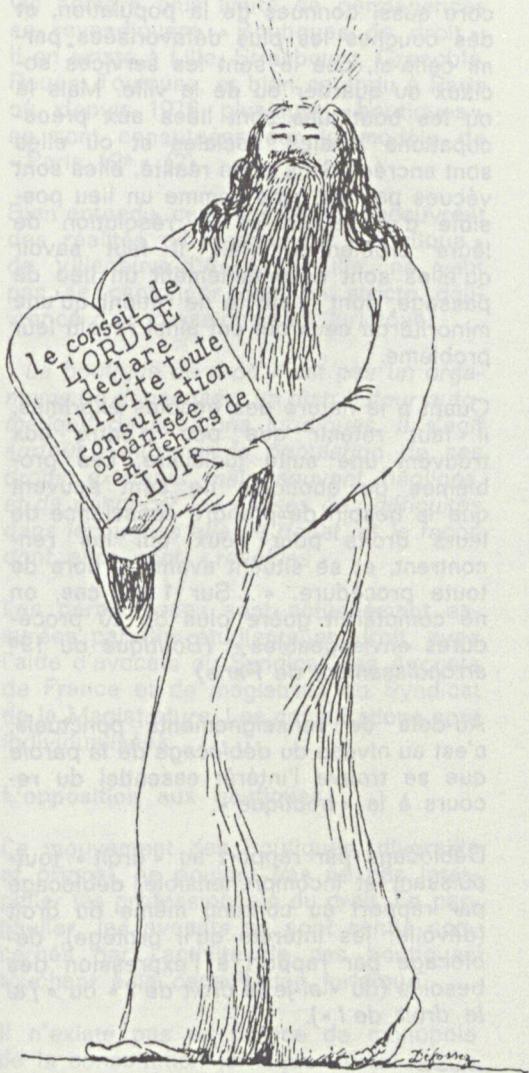
Se posent clairement alors le problème de langage utilisé, et celui du fait qu'une réponse en termes purement juridiques est inutilisable pour les « justiciables » concernés.

Par ailleurs, la crise idéologique qui traverse l'institution judiciaire depuis 1968, a amené nombre de juristes, en rupture avec les schémas classiques, à se regrouper et à fonder de nouvelles structures, les « boutiques » où parfois les rejoignent des étudiants en droit, las des grandes théories assénées à coups de cours magistraux.

Sur la rue

L'espace d'intervention des « boutiques de droit » est le quartier : l'idée est de rendre le droit accessible aux justiciables les plus défavorisés, et de sortir les juristes de leur tour d'ivoire. La comparaison avec les boutiques de commerçants, dont le magasin se trouve au rez-de-chaussée des immeubles, ouvrant sur la rue, a produit l'expression « boutique de droit », signifiant ainsi l'idée d'un lieu de rencontre accessible.

boutiques de droit



LES « boutiques de droit » sont nées de la rencontre entre des besoins insatisfaits d'information juridique, et une crise parmi les membres de l'appareil judiciaire ou spécialiste du Droit. Elles fonctionnent dans plusieurs villes de France et plusieurs quartiers de Paris, où, malgré l'hostilité ouverte de l'Ordre des avocats, elles proposent leurs services à la population. Avec succès.

Aspirations initiales

Les aspirations et objectifs initiaux des boutiques sont de plusieurs ordres :

- **Favoriser l'accès au droit**

« Favoriser l'accès à la connaissance de la règle droit, bonne ou mauvaise, constitue dans tous les cas un acte positif ». (Groupe d'Information Juridique Gratuite de Strasbourg)

● **Faciliter cette connaissance en mettant à la disposition des « demandeurs » un système peu onéreux ou même gratuit.**
On peut d'ailleurs noter à ce sujet que la loi vient à l'appui de cette démarche, puisque le droit à donner l'information juridique est reconnu « aux administrations et services publics, aux associations, syndicats professionnels, et aux autres organismes à but non lucratif ».

Ainsi de nombreuses boutiques prennent la forme d'association loi 1901.

- **« Déjuridiser »**

Mais la prise de connaissance du droit passe aussi par sa démystification, en quelque sorte par la « déjuridisation ».

« Déjuridiser veut dire : ne pas se précipiter sur une formulation juridique des problèmes et y patauger à qui mieux-mieux, pour la plus grande confusion de tous, mais trouver la formulation réelle d'un problème ». (Boutique du 19^e arrondissement de Paris)

Sur ce même sujet vient de paraître un ouvrage collectif, « Boutiques de Droit » rédigé sous la responsabilité de Christian Revon, avec la participation des membres du collectif de la revue « Actes », et de la Boutique de Droit du 19^e arrondissement de Paris. Ce livre est publié aux éditions SOLIN, 1, rue des Fossés-Saint-Jacques, 75005 PARIS - Tél. 033.39.46.

• Une prise en charge collective.

En outre, cette pratique doit mener à une prise en charge collective des problèmes, et cela à plusieurs niveaux :

1. *Refuser la division spécialistes - non spécialistes.* « Nous ne demandons pas à quelqu'un qui n'a pas de connaissances juridiques précises sur un sujet, d'intervenir, et qui, si l'expérience donne peu à peu une compétence, celle-ci n'est pas réclamée au départ pour travailler avec nous ». (*Boutique du 19^e arrondissement de Paris*)

« Nous ne pouvons accepter ce fossé, cette hiérarchie entre : « l'homme de la rue » et « l'homme de la loi », entre le « profane » et le « grand sorcier ». D'autant qu'il arrive souvent que ceux-ci abusent de leur autorité pour exploiter ceux-là ». (*Lille*)

2. *Fonctionner collectivement.* Le fonctionnement de la boutique, au moins dans certaines expériences, dont les premières, est assumé collectivement.

Cela signifie que, d'une part, l'équipe permanente de la boutique constituée de professionnels et non professionnels (avocats ou non), reçoit collectivement les visiteurs, qui eux-mêmes sont invités à participer à tous les débats.

« L'équipement est simple et léger : une table, des chaises, quelques livres, codes ; dossiers ; la personne qui arrive, s'assied, écoute, intervient à son tour pour exposer le problème qui l'amène. L'un de nous commence à répondre et une discussion générale s'engage, pas moins d'une demi-heure le plus souvent, jusqu'à ce que les choses se soient éclaircies un peu (jusqu'à présent une seule personne a demandé à être reçue individuellement) ». (*Boutique du 19^e arrondissement de Paris*)

L'objectif est, en fait, une fois le problème traduit en termes « réels », de favoriser une prise en charge collective de celui-ci par celui qui le vit directement, et la collectivité qui l'entoure et le soutiendra dans sa lutte, regroupements ou associations de locataires, syndicats, associations de femmes, travailleurs immigrés en lutte, etc.

Une autre approche du droit

Depuis les premières expériences, les « boutiques » ont connu un développe-

ment considérable, qui traduit, et confirme, l'existence du besoin de renseignements juridiques. Mais il ne s'est pas construit autour d'un modèle type. Bien au contraire, la réalité nous montre le caractère extrêmement varié des expériences. Inspirées par quelques principes généraux communs, les « boutiques » sont en fait de multiples réalités (1). Leur caractéristique principale est d'instaurer de nouvelles pratiques.

Les boutiques de droit ne sont pas encore aussi connues de la population, et des couches les plus défavorisées, parmi celle-ci, que le sont les services sociaux du quartier ou de la ville. Mais là où les boutiques sont liées aux préoccupations locales, sociales et où elles sont ancrées dans cette réalité, elles sont vécues par les gens comme un lieu possible d'exposition et de résolution de leurs problèmes. Mais il faut savoir qu'elles sont essentiellement un lieu de passage, dont l'activité ne retient qu'une minorité de ceux qui ont ainsi résolu leur problème.

Quant à la nature des besoins exprimés, il faut retenir que peu d'entre eux trouvent une suite judiciaire. Les problèmes du quotidien ne sont souvent que le besoin de prendre conscience de leurs droits pour ceux qui les rencontrent, et se situent avant ou hors de toute procédure. « ... Sur 1 000 cas, on ne compterait guère plus de 20 procédures envisageables ». (*Boutique du 19^e arrondissement de Paris*)

Au-delà de renseignements ponctuels, c'est au niveau du déblocage de la parole que se trouve l'intérêt essentiel du recours à la « boutique ».

Déblocage par rapport au « droit » tout-puissant et incompréhensible, déblocage par rapport au contenu même du droit (dévoiler les intérêts qu'il protège), déblocage par rapport à l'expression des besoins (du « ai-je le droit de ? » ou « j'ai le droit de ! »).

(1) On peut même voir de-ci, de-là se développer des « boutiques » fort éloignées, dans leur fonctionnement et leurs buts, des aspirations initiales du mouvement, dont on verra plus loin qu'il risque toujours d'être « détourné », « récupéré », dévoyé.

(2) Paris 19^e : 46, rue du Pré-St-Gervais — Paris 12^e : 22, bd de Reuilly — Paris 13^e : 11, rue Barrault — Paris 14^e : 86, rue de l'Ouest — Paris 15^e : 60, rue des Morillons — Paris 17^e : MAJ, 46, rue de Vaugirard (6^e) — Paris 20^e : 37 bis, rue des Maronites. A Paris 19^e, le fonctionnement de la « boutique » peut être caractérisé par l'existence et l'importance des débats collectifs.

Il apparaît, au vu de certaines pratiques, que le problème essentiel est de changer les gens dans leur rapport au droit, car un renseignement juridique abstrait est inintelligible, ou en tout cas impraticable, pour celui qui n'est pas un spécialiste.

Multiples expériences

Une enquête réalisée en 1976, pour le ministère de la Justice, donnait une longue liste de lieux, ou d'institutions, délivrant des renseignements juridiques. Un nombre plus limité de permanences se revendent « Boutiques de droit ». Il en existe à Lille, Strasbourg, Grenoble, Rouen, Toulouse, et bien entendu à Paris où, depuis 1976, plusieurs « boutiques » se sont constituées sur le modèle de « Paris 19^e » (2).

Bien entendu, ces expériences recouvrent des réalités différentes. La « Boutique » de Villeneuve-d'Ascq, à Lille, ne veut pas se cantonner dans la stricte délivrance d'un renseignement juridique :

« La boutique de droit n'est pas un organisme de dépannage, un distributeur automatique de solutions juridiques. Il s'agit surtout d'informer la population de ses droits existants mais souvent négligés, et de dénoncer les causes des difficultés dans lesquelles elle se débat, et la façon dont elles sont « résolues ».

Les permanences sont actuellement assurées par des étudiants en droit, avec l'aide d'avocats du Syndicat des Avocats de France et de magistrats du Syndicat de la Magistrature. Les consultations sont individualisées.

L'opposition aux boutiques

Le mouvement des boutiques, diversifié et original, ne pouvait pas ne pas interroger les professionnels du droit. En particulier, les avocats se sont sentis concernés par l'activité de ces boutiques touchant à la consultation juridique.

Il n'existe pas en France de monopole de la consultation juridique. Aussi a-t-on vu surgir diverses formes de répression, directes ou indirectes.

Dans un premier temps, il s'est agi de faire pression sur les avocats investis dans de telles initiatives.

Ainsi le conseil de l'Ordre du Barreau de Strasbourg, par une délibération en date du 26 mars 1976, en riposte à l'importance du mouvement des boutiques

dans cette ville, a interdit aux avocats de ce Barreau de participer à de telles expériences.

« Le Conseil rappelle qu'il considère comme une recherche illicite de clientèle toutes séances de consultation, gratuites ou non, anonymes ou non, données en dehors du cabinet d'avocats ou qui ne constituent pas les consultations organisées par l'Ordre au Palais de Justice.... »

D'ailleurs, le texte de cette délibération comporte un paragraphe 1^{er} ainsi rédigé : « Le Conseil de l'Ordre a décidé que le service des consultations gratuites ne doit être assuré que par le Barreau »,

qui traduit une interdiction, purement proclamatoire, et illégale puisque l'avocat ne possède aucun monopole en matière de consultation.

Ce cas n'est pas isolé. On en a vu de semblables à Paris, et le 4 avril 1978, l'AFP annonçait d'autres poursuites engagées par le Conseil de l'Ordre contre des avocats de Strasbourg et de Châteauroux.

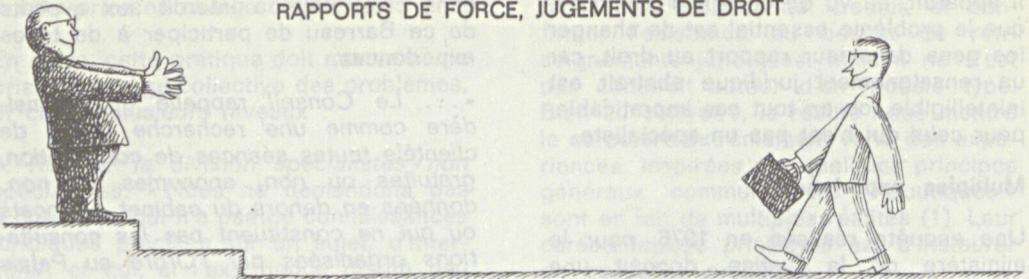
Tentatives de dévoiement

L'Union des Jeunes Avocats de Paris a ouvert une « Boutique de droit » dans ses locaux de la rue de Rivoli.

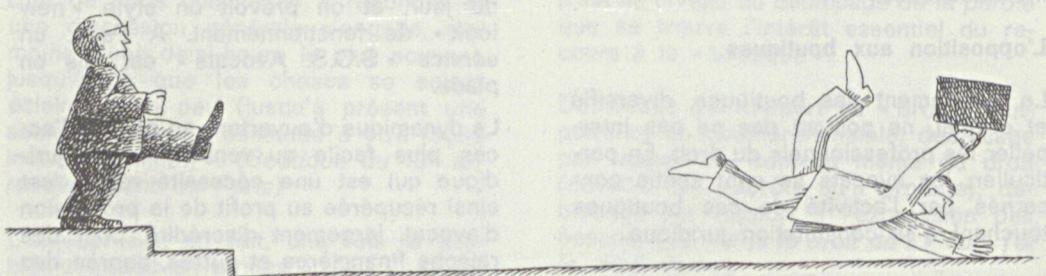
Au lieu d'une répression aussi stupide qu'impuissante, une fraction moderniste de Barreau, a compris tout le bénéfice qu'il y avait à récupérer le phénomène au profit des avocats. Ainsi les permanences dans les mairies sont remises à l'ordre du jour, et on prévoit un style « new look » de fonctionnement. A Paris, un service « S.O.S. Avocats » est mis en place.

La dynamique d'ouverture au public, d'accès plus facile au renseignement juridique qui est une nécessité réelle, est ainsi récupérée au profit de la profession d'avocat, largement discrédié, pour des raisons financières et autres, auprès des couches sociales défavorisées.

Mais, outre le fait que ces consultations ne sont assurées que par des spécialistes, elles ignorent les aspirations profondes du mouvement des « boutiques ». Il faut donc rester vigilants sur ces tentatives de récupération et de dévoiement qui peuvent amener à nommer « boutique de droit » n'importe quelle initiative ou consultation classique.



UNE échéance à noter dès à présent, c'est l'élection prud'homale qui se tiendra en décembre 1979. Quinze millions de travailleurs des secteurs privé et nationalisé voteront le même jour, pendant le temps de travail, pour élire de nouveaux conseils, conformément à la loi du 18 janvier 1979. Cette élection marquera la rénovation en même temps que la généralisation des conseils prud'hommes, et on ne saurait trop souligner l'importance de l'enjeu : une meilleure défense des droits de tous les travailleurs, y compris des cadres qui disposeront d'une section spéciale. Il y faudra de nombreux candidats, d'autant que la CFDT prendra une part très active à cette campagne. Nous y reviendrons avec des précisions et des réflexions supplémentaires dans les prochains numéros (1). Aujourd'hui, nous ouvrons le dossier par le bilan d'expérience d'un conseiller prud'homme.



L'U.C.C. Région Nord - Pas-de-Calais tient deux fois par semaine à Roubaix des permanences juridiques pour les cadres en difficulté avec leur employeur ; les renseigne et éventuellement prépare leur défense devant la Juridiction compétente : Conseil de Prud'hommes, Tribunal d'Instance lorsqu'il n'y a pas de Conseil ou Tribunal de Commerce si le cadre le désire. Voici quelques exemples significatifs des conflits dont elle a connaissance.

(1) On peut lire à ce sujet : *La défense prud'homale*, de Tiennot Grumbach (Editions APIL, 27 rue Hoche, Versailles). Premier volume d'une série de trois, il est sous-titré : « Pour la défense du point de vue et des intérêts du demandeur salarié ». Prix : 50 F. Prix franco, à la librairie confédérale : 40 F. Les douze : 37,50. Les vingt-quatre : 35 F.

des cadres devant les prud'hommes

par Jean Lamarque *

« Jamais je n'aurais pensé qu'une telle chose pût m'arriver ».

LA phrase mise au début de ce papier est celle que nous entendons à chaque nouveau cas que nous avons à étudier, que ce soit déclassement avec ou sans diminution de salaires, mutations, licenciement, etc.

Car il nous faut constater que la grosse majorité des cadres ou assimilés fait une confiance que je qualifierais d'aveugle à son employeur, sous prétexte qu'étant donné sa position hiérarchique, les contacts fréquents avec l'employeur, sa soi-disant connaissance (?) de la situation de l'entreprise, la confiance (très souvent mal placée) du patron, jamais il ne connaîtra la rétrogradation ou le licenciement.

Jamais, ou presque, au cours de sa carrière il n'exigera ou ne demandera un écrit si l'employeur lui propose un autre emploi ou un autre lieu de travail, et bien souvent il ne s'apercevra pas ou ne voudra pas croire que c'est une façon détournée de préparer un licenciement ou de susciter l'écoûrement qui entraînera démission.

Les cadres qui liront ce qui précède penseront peut-être que j'exagère. Eh bien non ! Et je veux appuyer mes dires par quelques faits récents. J'ai pris ces cas parmi les 85 dossiers de litiges que nous avons actuellement en cours au Service juridique de la Région Nord - Pas-de-Calais (U.C.C.) parce que ce sont des cas typiques.

1. UNE FILATURE DE COTON

250 personnes, ouvriers, employés, cadres.

La Direction : 2 frères et leurs fils.

A la mort des 2 frères, l'aîné des enfants prend la Direction générale. Le comptable depuis plus de 20 ans dans l'entreprise a la confiance complète des associés, il a la signature en banque et la qualification de « Fondé de Pouvoir ».

Le Directeur général s'appuie sur lui pour d'abord se mettre au courant de la marche de l'affaire, puis pour éliminer un par un ses frères et cousins, promettant verbalement à son comptable de nombreux avantages lorsqu'il sera le seul « maître » de l'affaire.

Quand cette élimination fut achevée, tout marcha bien durant... six mois. Les avantages promis se faisant attendre, le salarié pose la question à son employeur. Celui-ci tergiverse, tarde et finalement lui répond que le salaire important qui lui est octroyé, pèse lourdement sur la Trésorerie de l'entreprise et qu'il se voit dans l'obligation de se priver de ses services (quel bel euphémisme pour flanquer un salarié à la porte !).

Le cadre a réagi malgré le manque de preuves écrites sur l'évolution de sa situation ; il a porté l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes qui lui a donné raison, et l'employeur a également perdu devant la Cour d'Appel.

Heureuse solution si l'on ne regarde que l'aspect financier,

mais le manque de preuves pouvait être nuisible au cadre, sans compter que pour travailler il dut par la suite accepter des emplois nettement moins rémunérés.

2. UNE PETITE ENTREPRISE DE MECANIQUE DE PRECISION

Une quinzaine d'ouvriers.

Après le départ du père, P.D.G. de l'affaire, le fils qui reprend la Direction est surtout un technicien pour qui les subtilités administratives et la paperasserie sont des choses abstraites pour ne pas dire inutiles.

* Conseiller Prud'homme depuis 1952. Responsable du Service Juridique. Cadres et V.R.P. Région Nord - Pas-de-Calais.

Il fait appel à un ami de lycée pour prendre en mains la partie administrative et comptable de l'affaire.

Bien sûr, malgré l'obligation de la Convention collective, il n'y a pas de lettre d'embauche, car la confiance règne, nous sommes entre amis et l'embauché croirait offenser celui qui est devenu son employeur en lui réclamant « ce papier ».

On travaille ensemble, on se reçoit chez l'un ou chez l'autre et le salarié demande à son « ami » employeur d'être le parrain d'un de ses enfants. On baigne dans un climat euphorique. Tout va bien. L'entreprise prospère, l'effectif augmente car le salarié, ne comptant pas ses heures, visite et amène de nouveaux et importants clients. Comme il dit lui-même « C'est un peu son affaire » et c'est tellement vrai pour lui, qu'il laisse en compte courant son 13^e mois pour (c'est lui qui l'affirme) « aider la trésorerie de l'entreprise ».

Mais c'est compter sans l'appétit d'argent et de domination du patron (l'ami) qui voit d'un œil la place prise auprès de la clientèle par son salarié qui, par malheur pour lui, tombe malade.

Pour ce dernier, la maladie (une sciatique qui l'empêche de marcher) ne l'empêche pas de travailler, et il fait venir des livres comptables chez lui, afin que rien ne soit en retard.

L'employeur les fait reprendre, le convoque à l'entretien préalable, le licencie, paie ce qu'il lui doit, mais omet de rembourser le compte courant.

Il a fallu un procès pour faire rembourser plus de 40 000 francs laissés par le salarié dans l'entreprise.

3. UNE MAISON DE TRANSPORT ET AGENCE EN DOUANE

Cette entreprise ouvre une agence à 70 kilomètres du siège social.

Elle y envoie un de ses employés, depuis plus de 10 ans

dans l'entreprise, formé par son père, qui travaille depuis 40 ans dans la même firme.

Dans cette nouvelle agence, ce salarié a le pouvoir d'embauchage et de licenciement, il a 7 personnes sous ses ordres, il est électeur Patron à la Chambre de Commerce et au Conseil de Prud'hommes ; il a la procuration en douane et en banque.

Il s'agit donc bien d'un cadre dont la qualification dans la Convention Collective des Transports est définie : « Agent déclarant en douane hautement qualifié ».

La situation économique amène l'entreprise à fermer cette agence.

Ne pouvant le reclasser au Siège, l'employeur licencie son chef d'Agence pour motifs économiques et respecte la procédure.

Mais où cela ne va plus, c'est qu'en calculant ce qu'il lui doit, il ne le considère que comme un employé subalterne et non comme un cadre.

Il a fallu un procès devant le Conseil de Prud'hommes. Procès gagné.

4. LA MEME MAISON DE TRANSPORT

Le père du salarié dont il est question y était occupé depuis plus de 45 ans.

Il y a gravi tous les échelons pour devenir Directeur de l'exportation, rémunéré uniquement au pourcentage sur le chiffre d'affaires.

Ce qui, en 1976, lui faisait une moyenne de plus de 12 000 francs par mois.

A cette date, ce cadre supérieur qui n'a jamais compté son temps, qui sacrifiait sa vie familiale à sa vie professionnelle, tombe malade.. Infarctus... Arrêt prolongé, puis mise en inaptitude. Il est donc obligé de cesser toute activité. Il a 63 ans.

La Convention Collective des Transports de notre Région prévoit qu'en cas de mise à l'inaptitude ou à l'invalidité avant 65 ans, le salarié a droit à l'indemnité de départ en retraite.

Ce cadre supérieur l'ignorait, n'ayant jamais été intéressé par toutes ces questions et, avoue-t-il, ayant toujours « considéré l'action des organisations syndicales comme nuisibles à la bonne entente entre salariés et employeurs ».

Il avait fallu l'intervention faite pour son fils et relative ci-avant pour qu'il se renseigne et reconnaîsse sincèrement mais un peu tard qu'il avait eu tort.

Il faut ajouter que l'employeur avait aussi « ignoré » l'article de la Convention.

Une intervention près de lui n'eut même pas de réponse.

Il fallut faire appel à l'organisation patronale pour que celle-ci rappelle à son adhérent l'obligation créée par la Convention collective.

L'employeur s'exécuta à contre-cœur, et le salarié a perçu son dû (qu'il ignorait), soit environ 50 000 francs.

5. UNE GROSSE FIRME TEXTILE DE LA REGION DU NORD

Un cadre commercial, syndiqué de longue date.

Il visite une clientèle à l'étranger, et donc s'absente quelquefois 15 jours ou 3 semaines de son domicile.

La crise, les restrictions amènent l'entreprise à supprimer le secteur.

De nombreux licenciements par paquets de 50 à 200 ont déjà eu lieu dans cette firme, qui a employé jusqu'à près de 400 personnes.

Une double proposition lui est faite : soit rester agent commercial dans un autre secteur d'activité de l'entreprise dont il reconnaît ne pas connaître grand'chose, soit partir dans une autre région de France comme dépositaire avec un secteur défini et un quota de chiffre d'affaires à réaliser.

Mais là est le piège.

En effet, dans cette deuxième proposition il y a grand risque que des collègues lui ont signalé. Dans un ou deux ans,

l'entreprise réduira son secteur, mais maintiendra son quota. Peu de temps après une nouvelle opération du même genre : nouvelle réduction de secteur, maintien du quota.

Pour en arriver où ?

Mais tout simplement à prouver que son chiffre d'affaires baisse, que « vieillissant » (il a une quarantaine d'années) il n'a plus un rendement efficace et... que l'on se trouve dans l'obligation de se priver de ses services.

Il aura vendu sa maison dans le Nord, perturbé peut-être les études de ses enfants et se retrouvera chômeur, sans travail à 40 ans alors que l'on sait que pour le patronat, 40 ans c'est beaucoup « trop vieux » pour occuper un poste de responsabilités.

Dans cette affaire où le cadre a choisi la première solution, la Section syndicale d'entreprise à laquelle il participait, l'a aidé, l'a soutenu et les entretiens qu'il a eus avec le responsable juridique de l'U.C.C. Nord - Pas-de-Calais ont eu lieu en présence de l'animateur de la S.S.E.

6. UNE ENTREPRISE DE BONNETERIE

Direction familiale.

Au départ le fondateur. Quand il meurt, sa femme prend la Direction, mais est « aidée » par son fils, qui vite se révèle un incapable.

En réalité, la firme était dirigée par un cadre compétent, humain, aimé du personnel et très apprécié du premier patron.

Très vite le climat fut tendu entre le Directeur salarié et le fils du patron.

Un premier conflit les opposa, avec en corollaire le licenciement. A l'annonce de ce départ forcé et parce que ce cadre participe à la section syndicale d'entreprise CFDT, celle-ci déclenche une grève illimitée du personnel pour soutenir ce directeur estimé de tous.

L'employeur cède et le licenciement est annulé.

Mais le patron a plus d'un tour dans son sac.

Malgré l'accord intervenu entre les parties et qui prévoyait un examen de la situation après 6 mois, l'employeur après 2 mois 1/2 prend prétexte d'une mauvaise fabrication qui lui aurait causé des pertes importantes pour licencier à nouveau le Directeur. En réalité, les défauts ont été rectifiés et le manque à gagner est peu élevé.

La section syndicale d'entreprise participe aux entretiens entre le cadre et le Service juridique, et l'on décide ensemble d'intenter une action en justice, car comme par hasard, les calculs des différentes indemnités sont erronés.

7. UN ORGANISME DE RENOVATION DE L'HABITAT ANCIEN

Un cadre technicien s'aperçoit que son supérieur hiérarchique confie de préférence les travaux de réfection à une entreprise soi-disant dirigée par son fils, mais dont, en réalité, il est le principal bailleur de fonds.

Il signale le fait au Président du Conseil d'Administration.

Celui-ci en guise de réponse, licencie le cadre qui a vu trop clair et n'a pu admettre ce favoritisme intéressé.

Mais ce cadre technicien participe à l'activité de la section syndicale d'entreprise qui proteste contre ce licenciement et déclenche une grève illimitée de tout le personnel syndiqué ou non.

Sur la porte de l'immeuble qui abrite les bureaux de cet organisme, des affiches en français, en arabe, en portugais informer la clientèle habituelle des motifs de cette fermeture non prévue.

**

Il me serait facile de poursuivre cette énumération de cas rencontrés au cours de mes 27 ans de Conseiller Prud'homme et de mes 15 ans d'activités juridiques au syndicat.

Les lecteurs croiront peut-être à un choix sectaire, volontairement outrancier, je puis les assurer que ce ne sont que des cas moyens parmi énormément d'autres. Alors pourquoi les avoir choisis ?

Pour trois raisons :

1. parce qu'ils font ressortir l'immense crédulité des cadres, prenant pour certain ce que leur dit ou leur promet leur employeur.

2. parce que dans ces cas comme dans tous les autres, les intéressés n'avaient pas « osé » demander des confirmations écrites et que, soit petit à petit, soit brusquement leurs rapports avec la Direction se sont détériorés.

3. parce que malgré les lois, les conventions, les accords d'entreprise, le Patronat s'efforce, quelle que soit l'ancienneté du salarié, de chercher le moyen de les interpréter à son profit.

Si j'ai choisi les trois derniers cas, c'est parce qu'ils montrent bien la nécessité pour les cadres de s'intégrer dans les sections syndicales d'entreprise, de participer à la vie de leur syndicat professionnel et de leur U.I.B.

Bien sûr, ce ne sera pas facile, car il y a des préventions réciproques à vaincre aussi bien chez les cadres que chez les autres travailleurs, mais il me semble que cette participation sera payante, qu'elle mérite réflexion.

On me dira qu'il y a les cadres isolés, ceux des petites entreprises. Que ceux-là se rapprochent davantage de leur U.I.B. en se groupant même, pour les problèmes spécifiques à leur fonction.

Mais surtout qu'ils se renseignent ; qu'ils n'acceptent plus les paroles ; qu'ils exigent des écrits ; qu'ils se rendent compte que leurs difficultés ont une répercussion sur l'ensemble des travailleurs, car, en réalité, s'ils ont des responsabilités quelquefois lourdes, ils sont des salariés comme les autres, exposés tout comme les autres à l'arbitraire patronal.

Jean LAMARQUE

LE NAUFRAGE DU "CAP DE LA HAGUE"

et la sécurité du travail

Le rôle des cadres comme experts

par Georges Labrousse*

LE 13 octobre 1973, la drague « Cap de Hague » chavirait devant Calais. Sur les 12 membres de l'équipage 9 étaient portés disparus, 2 étaient recueillis par un car ferry anglais et un troisième enfermé dans la chambre des pompes avant fut sauvé 48 heures plus tard, après que la coque eut été découpée au chalumeau. La Fédération Générale des Gens de Mer s'est portée partie civile. Elle a eu accès au dossier, et constate qu'une fois de plus le laxisme règne dans l'application des règles de sécurité. Voici les données de la contre-expertise (telle qu'on pourrait la mener dans bien d'autres secteurs), qui a conduit à la condamnation des responsables. Cette description est un peu austère dans sa technicité, mais après les récents accident de l'« Amoco-Cadiz » et de « Betelgeuse », elle est à lire.

□ Un chavirement peut résulter principalement de deux causes : un ripage de la cargaison, ou un défaut de stabilité. Après avoir consulté les procès-verbaux de la commission centrale de sécurité qui mentionnaient des résultats pour les calculs de stabilité, très inférieurs aux normes internationales, la F.G.G.M. (Fédération Générale des Gens de Mer) décida de se porter partie civile afin d'avoir accès aux dossiers et intervenir dans le courant de l'instruction de cette affaire. Ceci en accord avec la politique poursuivie par la F.G.G.M. et particulièrement par le S.N.O.M.M. (Syndicat CFDT des Officiers de la Marine marchande) à l'égard de la sécurité maritime en général.

Avant de poursuivre, il faut préciser le rôle de la C.C.S. (Commission Centrale de Sécurité). Cet organisme dépendant du ministère des Transports, direction de la Marine Marchande, se réunit une fois par mois. Il examine en principe les plans de tous les navires français en construction et la conformité de ces plans aux règlements de sécurité français et internationaux. En réalité, les plans sont examinés par l'administration maritime qui ne soumet à la C.C.S. que les points

qu'elle juge discutables. La C.C.S. désigne souvent un rapporteur pour étudier telle ou telle question particulière. Cette commission est formée de fonctionnaires de l'Administration maritime, d'experts (dont un expert du Bureau Veritas, société de classification), avec voix délibérative, et de représentants des syndicats d'armateurs et de marins, avec voix consultative.

L'analyse du rapport des experts

Les sociétés de classification sont à la fois bureaux d'étude et organismes de contrôle pour la construction et la surveillance, en cours d'exploitation, de l'état du navire. Sociétés commerciales, elles sont rémunérées par ceux qu'elles contrôlent, c'est-à-dire les armateurs. D'où une position pour le moins ambiguë.

Les conventions internationales admettent que les administrations maritimes puissent confier totalement ou partiellement le contrôle de l'application des règles internationales à des sociétés agréées par elles. En France, le Bureau Veritas et le Lloyd's Register sont agréés, et l'administration maritime ne possédant pas les services et le personnel suffisant, confie aux sociétés de classification le soin d'effectuer la plupart des contrôles.

* Capitaine au long cours, membre du SNOMM-CFDT.

Tout accident de mer entraîne une enquête des Affaires Maritimes et au vu des conclusions de cette enquête, l'administration maritime transmet ou non le dossier au procureur de la République. Nous n'avons pu avoir connaissance de cette enquête que deux ans après l'accident. Toutefois l'accident ayant eu lieu dans les eaux maritimes françaises, le parquet de Boulogne avait saisi un juge d'instruction, lequel avait nommé par ordonnance deux experts, un ingénieur du génie maritime M. Bensussan et l'ancien commandant du France, le commandant Croisille.

Nous avons pu obtenir en décembre 1974, le rapport de ces experts auprès du greffe du Tribunal. Les croquis ci-joints schématisent les dispositions de cette drague.

Les conclusions des experts étaient les suivantes : au franc bord international déterminé suivant les règles de la convention internationale de 1966, pas de problèmes. Au franc bord national ou de dragage :

1. manque de flottabilité
2. manque de stabilité.

Le franc bord dit national ou de dragage est un franc bord accordé par dérogation à certains navires spéciaux, tels que les dragues, pour travailler dans les chenaux ou des ports, c'est-à-dire dans des eaux abritées.

SCHEMA INDiquANT LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA DRAGUE

La cale à déblais est séparée en deux par une cloison longitudinale étanche. Dans celle-ci, quatre déversoirs permettent d'évacuer l'eau entraînée avec les déblais par l'élinde (1) d'aspiration et déversée dans la cale avec ceux-ci. Le tiroir du déversoir coulisse dans le puits et peut s'élever au fur et à mesure que le niveau des déblais monte dans la cale. Ce système permet d'éviter d'allourdir le navire inutilement avec de l'eau et de n'avoir en fin de changement que le mélange déblais + eau dans la cale, sans eau libre par-dessus. Le puits est en communication directe avec la mer. Il y a quatre déversoirs sur la longueur de la cale.

(1) ELINDE. tuyau articulé que la drague arrive sur son lieu de travail amène jusqu'à toucher le fond, et par lequel elle aspire les déblais. L'élinde est relevée une fois la cale remplie.

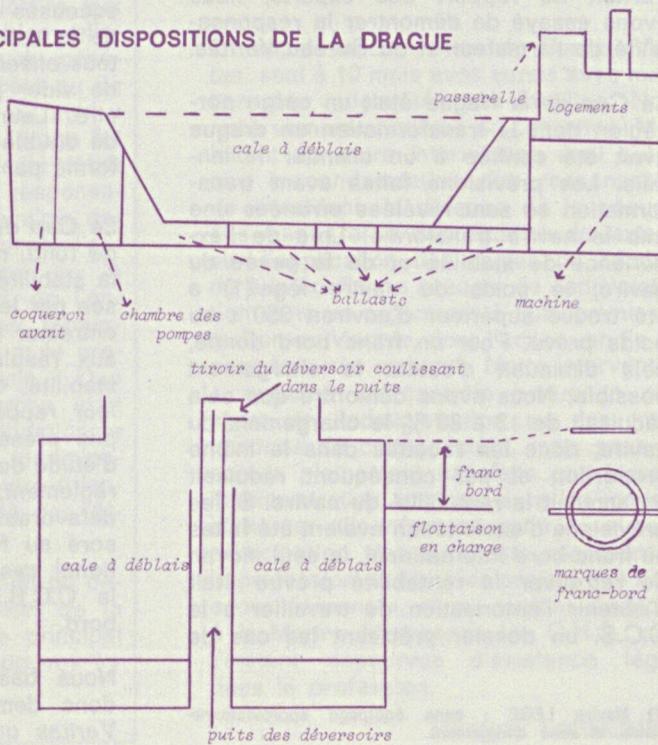
Le franc bord est la distance entre le pont dit principal ou pont de résistance ou pont de franc bord et la ligne de flottaison. Il est matérialisé sur la coque par la distance entre une ligne blanche tracée sur la coque au milieu du navire à l'endroit où le pont de franc bord coupe la coque et une ligne blanche entourée d'un cercle qui marque l'enfoncement maximum autorisé du navire. Dans le cas de franc bord national ou de dragage, cette ligne entourée d'un cercle est noyée.

Revenons sur les deux points ci-dessus :

1. MANQUE DE FLOTTABILITE

Les experts constatent qu'entre les tiroirs des déversoirs et leur puits il n'y a pas de joint d'étanchéité, or la section libre entre tiroir et puits pour les 4 déversoirs est de $1/4$ de m^2 . Au franc bord national, le haut des puits n'est qu'à 10 cm au-dessus de la flottaison, et il suffit d'une surcharge de 100 T ou d'une assiette de $1/4$ de degré, pour que l'un au moins des puits admette une entrée d'eau continue.

Le cap de la Hague avait des indicateurs de tirant d'eau dont la précision, de l'aveu même de l'armateur, était de 20 cm, à comparer avec les 10 cm de franc bord réel. Une assiette d' $1/4$ de degré est normale en navigation courante. Même sans assiette et sans surcharge, il suffisait du moindre tangage pour entraîner une entrée d'eau.



Or, ce navire était prévu pour charger, entre autres chargements, du gravier essoré. Le gravier aspiré au fond de la mer passait sur des tamis, ce qui permettait de séparer l'eau et de la rejeter directement à la mer avant d'envoyer le gravier essoré dans la cale. Avec un tel chargement, le navire était au franc bord national, et c'est celui de l'accident. L'eau qui rentrait par le haut des puits des déversoirs s'infiltrait dans les interstices du gravier sans pouvoir ressortir, alourdisant progressivement le navire jusqu'à l'amener à couler. Avec les autres chargements déjà saturés d'eau jusqu'au niveau des déversoirs, l'eau qui rentrait ressortait aussitôt au roulis ou tangage et il n'y avait plus de danger de surcharge.

2. MANQUE DE STABILITE

Les experts ont constaté que le navire avait une stabilité en général inférieure aux normes internationales et de plus, que le cas de chargement en gravier essoré n'avait pas été étudié. Ils ajoutaient : si ce cas de chargement avait été étudié, la C.C.S. n'aurait pas accordé le franc bord de dragage.

Recherche des responsabilités

Partant du rapport des experts, nous avons essayé de démontrer la responsabilité de l'armateur et du Bureau Veritas.

Le *Cap de la Hague* était un cargo norvégien dont la transformation en drague avait été confiée à un chantier hollandais. Les prévisions faites avant transformation se sont révélées erronées une fois le navire transformé. Lors de l'expérience de stabilité et de la pesée du navire, le poids du navire lège⁽¹⁾ a été trouvé supérieur d'environ 350 t au poids prévu. Pour un franc bord donné, cela diminuait d'autant le chargement possible. Nous avons démontré que cela réduisait de 13 à 20 % le chargement du navire, donc les recettes dans la même proportion et par conséquent réduisait ou annulait la rentabilité du navire. Si les prévisions d'exploitation avaient été faites au franc bord international, le seul moyen de retrouver la rentabilité prévue était d'obtenir l'autorisation de travailler à la C.C.S. un dossier précisant les cas de

chargement et en particulier le cas le plus défavorable pour la stabilité qui en l'occurrence était le chargement en gravier essoré. Or, comme le précisent les experts, ce cas n'a pas été présenté alors que les résultats de son étude auraient amené la C.C.S. à refuser l'autorisation du franc bord national. Précisons que l'armateur avait chargé le Bureau Veritas de faire les études de stabilité et de classer le navire à son registre. Ajoutons qu'il savait maintenant parfaitement que le Bureau Veritas siégeait à la C.C.S. et que celle-ci le chargerait de faire les études de stabilité et se rangerait probablement à ses conclusions.

Le Bureau Veritas dans cette affaire a un rôle non dépourvu d'ambiguïté. Comme membre de la C.C.S. il est chargé par celle-ci d'étudier la stabilité dans les différents cas de chargement de la drague.

Comme société de classification, il est chargé par l'armateur son client d'étudier la stabilité du *Cap de la Hague* et de présenter à la C.C.S. le dossier en demandant une autorisation de l'exploiter à un franc bord national.

La C.C.S. se trouve devant un navire spécial pour lequel aucun règlement n'existe. Le Bureau Veritas lui a établi un règlement interne qu'il applique aux dragues à clapet de fond. (Les dragues suceuses ont des clapets situés au fond de la cale à déblais et qui, manœuvrés tous ensemble depuis le pont, permettent de vider presque instantanément le navire. Leurs cales à déblais n'ont pas de double fond et le fond de la cale est formé par la coque elle-même.)

Le *Cap de la Hague* n'a pas de clapets de fond, mais la C.C.S. décide d'étudier la stabilité du navire sur la base proposée par le Bureau Veritas, ce qui devrait entraîner une plus grande rigueur quant aux résultats minimaux des calculs de stabilité. Or, les experts précisent dans leur rapport que le Bureau Veritas n'a pas présenté à la C.C.S. tous les cas d'étude de stabilité prévus par son propre règlement, et en particulier le cas le plus défavorable du chargement en gravier essoré au franc bord de dragage ou national, cas qui aurait entraîné le refus par la C.C.S. de l'attribution de ce franc bord.

Nous basant sur ce fait, nous avons donc demandé l'inculpation du Bureau Veritas qui, en tant que chargé par la

C.C.S. d'étudier le dossier de stabilité de la drague suivant les données de son propre règlement, devait lui fournir un rapport complet et détaillé.

Mais la responsabilité du Bureau Veritas est également engagée dans le défaut de flottabilité du navire. Un décret confie, en effet, aux sociétés de classification l'attribution du franc bord international

LE VERITABLE SENS DE L'AFFAIRE CHAPRON-CHARRETTE

□ Olivier Guérin analysait ici même, en 1975, (n° 271) l'affaire Chapron-Charrette qui, suite à un accident mortel du travail et grâce au courage d'un jeune magistrat, faisait éclater devant l'opinion la question de la responsabilité patronale. Philippe Boucher y revient en ces termes dans son livre « Le ghetto judiciaire », paru en 1978 chez Grasset :

« En revanche à travers M. Chapron, c'est toute une conception du pouvoir et de la responsabilité dans l'entreprise qui était mise en cause. La notion de risque attachée à la notion d'entreprise dépassait le cadre pénal pour s'enliser dans les franges du procès. S'il y eut une décision judiciaire aux relents de révolution, ce fut bien celle-ci, prise par un descendant du général des Chouans. Nul d'un côté ou de l'autre, qu'il y fût favorable ou qu'il y fût hostile, ne s'y trompa. L'orage fut bref. A cette occasion, un vaste débat s'ouvrit sur la notion de responsabilité dans l'entreprise. Jusqu'où devait-on remonter pour déterminer l'auteur ou peut-être l'initiateur de la faute ? S'arrêter au P.-D.G. de l'entreprise ? Ne devait-on pas rechercher le « P.-D.G. en chef », si le premier ne présidait qu'une filiale ? Que se passerait-il si la recherche était conduite à travers une multinationale et aboutissait à la possible incrimination d'un lointain P.-D.G. outre-Atlantique, outre-Rhin, ou au-delà des Alpes ?

On retrouvait, à cette occasion un débat essentiel, cher au Syndicat de la magistrature, qui en fut le principal animateur : qu'est-ce qu'un pouvoir ? »

conformément à la convention internationale de 1966. Le franc bord national ou de dragage, qui est une dérogation à ces règles, et réduit de moitié le franc bord international, est également délivré par le Bureau Veritas et celui-ci doit donc vérifier en particulier que les conditions d'étanchéité de la coque à ce franc bord sont bien remplies. Or, ce franc bord qui était théoriquement de 643 m/m était réduit à 100 m/m du fait de la non étanchéité entre les tiroirs et les puits des déversoirs.

Nous avons donc fait ressortir que la responsabilité du Bureau Veritas était également engagée sur ce point. Pour des dossiers très techniques comme celui-ci, la collaboration d'un groupe de cadres est bien évidemment indispensable pour établir les responsabilités, qui ne ressortent pas toujours clairement du dossier établi par les experts. Nos interventions ont abouti à l'inculpation du directeur des services maritimes du Bureau Veritas, l'armateur ayant été inculpé par le juge d'instruction avant notre intervention.

En première instance condamnation à 15 mois avec sursis de l'armateur du Bureau Veritas, avec indemnités aux familles des victimes.

Des C.H.S. pour les bateaux

En appel condamnation du Bureau Veritas, seul à 10 mois avec sursis avec maintien des indemnités aux familles. Nous nous sommes pourvus en cassation. Mais le but de notre intervention était autant que la condamnation des responsables de l'accident, la défense de la sécurité des marins et la dénonciation du laxisme sur l'application des règles de sécurité dû à la confiance aveugle de l'administration dans un organisme à but commercial le Bureau Veritas, dont l'action, on l'a vu, peut être très ambiguë. Notre intervention a entraîné un contrôle beaucoup plus strict de l'administration sur les interventions de cette société, mais nous ne serons pleinement satisfaits que lorsque l'administration maritime aura les moyens d'exercer elle-même ce contrôle, avec la participation des syndicats représentant la profession, suivant les projets que nous avons présentés, et qui tentent d'adapter à la Marine Marchande les C.H.S., pour l'instant dépourvus d'existence légale dans la profession.

Autres conflits, autres enjeux, autres procès

LENTEURS ET FEBRILITES D'UNE JUSTICE DE CLASSE

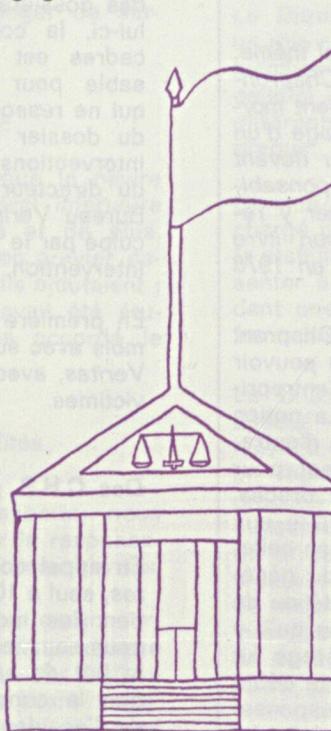
NOS camarades de la Chimie ont dans leurs archives le détail des suites judiciaires données à des accidents mortels du travail survenus chez Rhône-Poulenc, en 1966 à Saint Fons, le 26 mars 1974 à Chalampé. Et dans ce deuxième cas, le juge d'instruction de Mulhouse avait procédé à l'inculpation des plus hauts dignitaires de Rhône-Poulenc. Mais, pour en arriver là, il avait fallu trois ans de procédure à Chalampé, comme trois ans à Saint Fons. A la lumière de cette expérience, ils commentent ainsi (1) les « sages lenteurs de la justice », dans les affaires où la responsabilité patronale risquait d'être engagée.

« On peut objecter, disent-ils que la complexité des questions techniques auxquels les experts doivent répondre, les essais éventuels auxquels ils doivent se livrer, la jungle inextricable des structures juridiques d'un trust multinational comme Rhône-Poulenc nécessitent un tel délai. Soit ! Il faut cependant noter que :

- ces structures volontairement complexes et enchevêtrées permettent à Rhône-Poulenc de déjouer tout contrôle de l'administration, d'effectuer de fructueuses opérations fiscales et commerciales, de compliquer singulièrement la tâche de la justice.

- les experts ont dû se plaindre au juge d'instruction de la carence et du peu d'emprise de Rhône-Poulenc à ouvrir ses dossiers de l'accident de Chalampé.

- les patrons, dans les affaires de ce genre, ont tout intérêt à ce que la procédure ne se hâte qu'avec lenteur : les souvenirs s'estompent, des documents peuvent s'égarer, des pressions ont le temps de s'exercer, les responsabilités se diluent.



A l'inverse encore, lorsqu'il s'agit de déloger les grévistes d'une entreprise, il suffit d'un coup de téléphone pour que les hommes casqués viennent accomplir, dans l'heure qui suit, leur sinistre besogne.

Là procédure ici ne traîne pas, on ne cherche pas à savoir de quoi il retourne, on ne compulsé pas les documents, la justice n'entend jamais la partie sur qui va tomber le jugement, c'est-à-dire les travailleurs. Elle n'écoute que la partie qui agresse, c'est-à-dire le patron et se met dans la majorité des cas à son service, même si l'employeur bafoue ouvertement les lois et règlements nationaux.

(A INJELIC par exemple, la police est venue disperser le piquet de grève et le patron a licencié 10 travailleurs dont trois délégués pour exercice du droit constitutionnel de grève.)

Cette décision, issue de l'écrasante responsabilité des dirigeants du trust, amplement démontrée par les rapports d'expertise,

(1) Dans « Nouvelles CFDT » Rhône-Poulenc - St Fons (chimie fine) mai-juin 1977.

Rhône-Poulenc se permet encore, en quelque sorte, de la nier en accusant le syndicat CFDT du Haut-Rhin lors de la conférence de presse « d'interprétation tendancieuse et d'exploitation abusive de faits et de documents »... Ainsi : 5 morts en 1966, 1 mort en 1974, 7 blessés dont un grave (amputation d'une main), toutes victimes qui n'y étaient pour rien, qui ne faisaient qu'exécuter le travail demandé, à qui l'on imposait la précipitation et que l'on laissait dans l'ignorance totale des dangers auxquels on les exposait sans la moindre protection (le mort de Chalampé, un électricien d'une entreprise extérieure, travaillait juste au-dessus du réservoir qui a explosé).

Cette terrible réalité dénoncée par la CFDT avec ses causes et ses conséquences ne serait « qu'interprétation tendancieuse et exploitation abusive... »

Mais où est l'exploitation abusive ? du côté des six morts et des mutilés ou du côté de ceux qui, même inculpés, n'en sont qu'à calculer encore et toujours les fabuleux bénéfices escomptés sur ce procédé qu'ils ont déjà rendu, en toute connaissance, 6 fois homicide ?

Faudra-t-il que les patrons de Rhône-Poulenc, ces bonnes âmes, fassent appel, comme en 1966, à l'inconnu, à la fatalité ? A cette époque où le juge Ogier de Lyon leur avait prêté une oreille attentive sinon complaisante en l'absolvant au nom « des risques inhérents à tous travaux de recherche scientifique » ?

La CFDT avait qualifié, à ce moment, l'argument « d'absurde énormité » car enfin, le prix de la recherche scientifique, mê-

me pour un juge d'instruction moyen, en système capitaliste, ne doit pas se mesurer en vies humaines, mais en moyens de protection capables de garantir ces vies et d'autant plus que le doute sur les risques était plus pressant or il ne pouvait pas ne pas l'être : références bibliographiques, incidents divers au CRC, mise en garde de la Direction Scientifique, incidents bizarres au pilote oxalique qui fonctionnait parallèlement, etc.

l'actuel septennat. En voici un cas, avec ses suites juridiques.

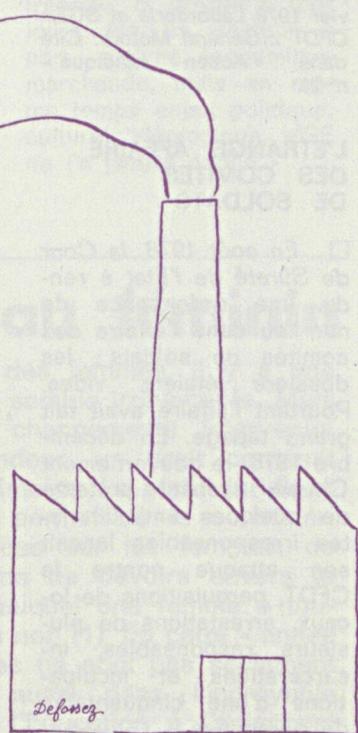
Le licenciement d'un délégué syndical CFDT de chez Général Motors est refusé par le comité d'entreprise et l'inspecteur du travail en 1975. Dès lors tout en continuant à lui verser sa rémunération la direction ne lui confie plus, de temps à autre que des tâches subalternes. Constatant qu'il est toujours salarié de l'entreprise, le juge des référés

A Chalampé, c'est encore plus flagrant. Il aurait fallu que le juge Ogier, dans cette situation, trouve autre chose : car Rhône-Poulenc ne recherchait plus, il exploitait une unité industrielle sur un procédé qu'il savait ne pas maîtriser sur le plan de la sécurité : le juge Sengelin de Mulhouse a alors estimé que Rhône-Poulenc avait trop « tiré sur la corde » et qu'il fallait bien qu'elle cassât un jour.

Cette justice qu'il représente, qui sait situer les vraies responsabilités où elles sont et pas ailleurs, qui sait les expliquer, la CFDT l'a approuvée dans sa conférence de presse. C'est bien pourquoi les dirigeants de Rhône-Poulenc ont accusé notre organisation, et à travers elle tous les travailleurs, « d'interprétation tendancieuse et d'exploitation abusive ».

QUAND GENERAL MOTORS LICENCIE UN SALARIE

Nous avons rappelé dans notre numéro 285, la progression des licenciements de délégués sous



se déclare incomptént pour ordonner la réintégration de notre camarade dans son emploi (TGI Paris 28 mai 1976).

La Cour d'appel fait un autre raisonnement. Elle constate que la Général Motors ne lui a offert aucun nouveau poste et ne lui a confié que très peu de travail, alors qu'il lui aurait été facile de le faire compte tenu d'un effectif de plusieurs milliers de travailleurs. La Cour rappelle que, pour exercer

ses fonctions, un délégué doit travailler effectivement dans l'entreprise. Elle ajoute que si le poste occupé par l'intéressé avait été supprimé, il appartenait à l'entreprise de lui confier des fonctions équivalentes correspondant à sa classification. Le fait de le priver de travail constituait donc une « mise à pied partielle », c'est-à-dire une voie de fait que le juge des référés était compétent pour faire cesser.

(Cour d'appel de Paris 9 janvier 1978 Laborde et SGTA CFDT c/Général Motors. Cité dans « Action Juridique » n° 2).

L'ETRANGE AFFAIRE DES COMITES DE SOLDATS

□ En août 1978, la Cour de Sûreté de l'Etat a rendu une ordonnance de non-lieu dans l'affaire des comités de soldats : les dossiers étaient vides. Pourtant l'affaire avait fait grand tapage. En décembre 1975, le gouvernement Chirac, prenant prétexte de quelques antimilitaristes irresponsables lançait son attaque contre la CFDT, perquisitions de locaux, arrestations de plusieurs responsables, incarcérations et inculpations d'une cinquantaine de personnes.

La Cour de Sûreté de l'Etat était saisie d'une affaire d'entreprise de démobilisation de l'armée et de subversion en liaison avec l'étranger et atteinte à la défense nationale.

La CFDT a toujours affirmé qu'il s'agissait d'une machination gouvernementale dirigée contre elle et ses militants. Appuyée par la mobilisation massive de l'ensemble de ses militants et adhérents, en liaison avec le collectif des avocats, elle a partici-

pé à la défense des inculpés pendant l'instruction et a réclamé l'arrêt des poursuites.

Un premier non-lieu intéressant 21 appelés était déjà intervenu.

Après plus de 32 mois et de multiples tergiversations, il a fallu se rendre à l'évidence : les dossiers étaient vides comme la CFDT l'avait publiquement affirmé et démontré dès le début de cette affaire.

C'est alors qu'une ordonnance de non-lieu a été rendue le 25 août 1978. Elle concerne les 35 derniers inculpés.

La CFDT défend les libertés. C'est pourquoi, elle réclame la dissolution de cette juridiction d'exception, la Cour de Sûreté de l'Etat.

Ce non-lieu, s'il donne raison aux thèses défendues par la CFDT, laisse cependant entiers les problèmes qui se posent à l'intérieur du contingent.

L'AFFAIRE HERSENT OU L'ILLEGALITE TRANQUILLE

Voici deux ans que le syndicat des journalistes français CFDT s'est porté partie civile contre Robert Hersant, dont la voracité en matière de presse tombe sans discussion possible sous le coup de l'ordonnance du 26 août 1944 (cf. CADRES CFDT n° 276).

□ « Il a fallu 27 mois, constate le SJF (1), pour que la justice inculpe Robert Hersant à la suite des plaintes déposées par les syndicats de journalistes. C'est en effet fin août 1976, après l'entrée de Hersant à France-soir, que le SJF-CFDT, le SNJ et le SGJ-FO déposèrent

les premières plaintes, dans huit villes où Hersant édite des journaux. Ces plaintes furent regroupées par la chancellerie et une enquête demandée à la police judiciaire.

En novembre 1976, l'Union fédérale des consommateurs (UFC) déposait plainte à son tour.

Ne s'étant pas jusqu'alors portés partie civile, les syndicats n'avaient pas accès au dossier. De nouvelles plaintes furent donc déposées, plaintes centrales cette fois et avec parties civiles : fin janvier 1977 par le SNJ-CGT, début février par le SJF-CFDT, le SNJ et le SGJ-FO. A noter : le syndicat CGT rejoignait ainsi les autres syndicats de l'Union, et si les plaintes ont été déposées séparément c'est essentiellement en raison d'une divergence de tactique face au problème de l'immunité parlementaire de Robert Hersant.

En mars 1978, cet obstacle est levé : Hersant n'est plus député. En juin, invités par le juge Cabié à prendre connaissance du dossier, les syndicats demandent le regroupement de leurs plaintes. Lentement, prudemment, le juge poursuit l'instruction. Le 29 novembre 1978, il inculpe Robert Hersant au titre des articles 4, 5, 7, 9 et 20 de l'ordonnance du 26 août 1944.

L'inculpation, bien sûr, n'est pas la condamnation. Elle permet à Hersant d'avoir lui aussi accès au dossier, de faire toutes remarques qu'il jugera utiles. Cette nouvelle étape juridique peut aboutir soit à un non-lieu (encore possible), soit au renvoi devant le tribunal correctionnel. On peut

(1) - Journaliste français - n° 180, janvier 1979.

supposer que, quel que soit le jugement, il y aura appel et même pourvoi en cassation puisque la controverse portera en grande partie sur l'interprétation de l'ordonnance. Tout cela durera donc encore des années.

Dès maintenant, les syndicats de journalistes, dans une note remise au juge Cabié, ont attiré son attention sur le risque de voir Hersant modifier les structures de son groupe pour tourner la loi (par exemple en regroupant artificiellement les journaux sous un titre unique, ou en usant de nouveaux prête-nom). Ils ont suggéré que soient prises des mesures de contrôle judiciaire.

Ils ont également souligné que, si Hersant est inculpé en vertu de l'article 4, c'est que le juge estime qu'il y a des prête-nom. Les syndicats ont demandé leur inculpation. »

Le SJF a évidemment relevé les récentes déclarations du Président de la République en faveur du pluralisme de la presse, et de l'initiative prise par le Sénateur Caillavet « d'organiser un groupe de réflexion sur ce sujet pour savoir quelles sont les causes et quelles doivent être les limites des concentrations ».

Mais comment y croire ?

Le SJF s'interroge :

« N'est-ce pas au cours d'une réunion chez le ministre Lecat (lui aussi homme de confiance du Président) qu'a été choisi le PDG de l'AFP ?

On le sait, Giscard est avant tout partisan de la « liberté d'entreprendre » et de la non-intervention publique ; on assiste avec lui à un retour en force du capitalisme sauvage tel qu'à l'âge d'or du « libéralisme » classique. Mais, même pour les champions de la libre entreprise, la presse a toujours été un secteur à part : activité économique marchande, mais en même temps enjeu politique, culturel, idéologique. VGE ne l'a jamais oublié. »

Le droit n'est pas au féminin

Ly a pléthore de discours sur l'éémancipation des femmes, il y a une progression du nombre des travailleuses qui semble irréversible. Mais attention, le droit ne suit pas. Les quelques changements intervenus ces dernières années n'ont pas modifié en profondeur, un droit construit sur une définition patriarcale de la famille et du patrimoine. Le statut juridique des femmes reste des plus précaires, chaque jour permet de le constater. De plus, il faut parler de cette loi non écrite qui pèse sur les femmes, de ce code invisible de la condition féminine — somme de devoirs envers le mari, l'enfant, la famille, la société — par rapport auquel une femme a toujours l'occasion d'être coupable, qu'elle travaille ou non (1). En cette « année de l'enfant » 1979, les atteintes aux droits des femmes ne sont pas seulement dans les entorses au code du travail. Elles sont aussi dans l'incroyable campagne de culpabilisation qui, du ministre de l'Education à l'épiscopat en passant par certains nouveaux économistes, tend à redéfinir les femmes comme une main-d'œuvre d'appoint, et à les persuader de rentrer à la maison.

□ Voici trois cas récents, parmi beaucoup d'autres, qui indiquent comment se présentent dans le concret, certains problèmes supposés résolus.

Le temps partiel

Une femme cadre de la Caisse d'Assurance Maladie d'Île de France (CRA-MIF, 80 % de personnel féminin) vient d'avoir

maille à partir avec sa direction pour une affaire de temps partiel. (« Vous voyez bien qu'elles veulent rentrer à la maison ! »).

Le droit au temps partiel découle de la loi du 27 décembre 1973, mais la raison avancée à la CRA-MIF pour refuser cette solution, c'est que Mme Tourpin, qui demandait à en bénéficier, était cadre.

Nul doute que le temps partiel pour un cadre pose des problèmes spécifiques, nul doute aussi qu'ils peuvent être réglés par un effort d'organisa-

(1) cf. CADRES CFDT n° 282 : « Le Travail des Femmes » ; l'article de Jeannette Lost dans « Droit social » n° 1, 1976. On peut consulter aussi la revue « Actes », et un ouvrage de Odile Dhavernas : « Droits des Femmes, pouvoir des Hommes » (Seuil, 1978), et un livre des éditions Tierce (1, rue des Fossés St.-Jacques) : « Les droits du travail, côté femmes » (1978, 30 F).

tion. Quand on demande aux travailleurs de s'adapter à tout, même au chômage, il faut un peu d'imagination dans la réciprocité.

La seule solution proposée à Mme Tourpin fut de signer la rétrogradation, et de redevenir employée. Elle avait deux enfants à élever, elle a signé. Mais ses collègues employées au service central mécanographique ne l'entendaient pas de cette oreille. Il n'y a pas longtemps, Mme Tourpin était encore l'une d'entre elles, et sa promotion au rang de cadre symbolisait dans le service une certaine possibilité de promotion. Elles ont fait grève. Elles ont obtenu que Mme Tourpin redevienne cadre tout en bénéficiant du temps partiel. Mais pour le fond, le double problème que soulevait ce cas d'espèce n'est pas réglé : quelles sont les possibilités effectives de travailler à temps partiel :

● quand on est cadre ?

● quand on est femme-cadre ?

Le mariage

Les ingénieurs et cadres qui ont dans leur poche ou dans leur tiroir un agenda « Quo Vadis », ont eu la surprise d'apprendre que la Société du même nom est régie par un code matrimonial abusif. Le règlement intérieur exclut en effet l'emploi de deux conjoints dans l'entreprise, et par conséquent tout mariage entre employés de la maison.

Deux couples ont cru pouvoir faire abstraction de ce règlement et se sont mariés. Ils en ont informé le patron qui, en retour, leur a envoyé ses

vœux de bonheur et, aux deux jeunes femmes, leur lettre de licenciement. L'une d'entre elles, dactylo, a même dû taper la sienne. Il n'a pas été question, remarquons-le, de licencier les hommes.

L'affaire s'étant passée à l'usine de Nantes, François Autain, député socialiste de Loire-Atlantique, a adressé au ministre du Travail une lettre attirant son attention sur « le cas de deux employées de la Société « Quo Vadis » licenciées pour avoir épousé deux employés de cette même entreprise », et lui demande comment il compte « faire modifier le règlement intérieur de l'usine dont le contenu est manifestement totalement contraire aux libertés les plus élémentaires et aux principes les plus fondamentaux du droit français ». La CFDT a porté l'affaire devant le prud'homme qui a constaté un licenciement « sans cause réelle et sérieuse ». Le patron de « Quo Vadis » dont le goût excessif du contrôle — y compris par micros et caméras — a déjà suscité d'autres conflits, prétend pousser plus loin l'affaire. A ses risques et périls ?

La maternité

Claire Sanchez, chargée des problèmes des travailleuses au service juridique confédéral rendait compte l'an dernier dans « Syndicalisme » (8/6/78) d'un jugement de la Cour d'Appel de Rennes qui justifiait le licenciement d'une employée enceinte :

« Employée comme sous-presseuse en confection par la société Braff, Marie-Thérèse Le Meur est licenciée le 17 avril 1973 peu après un arrêt de ma-

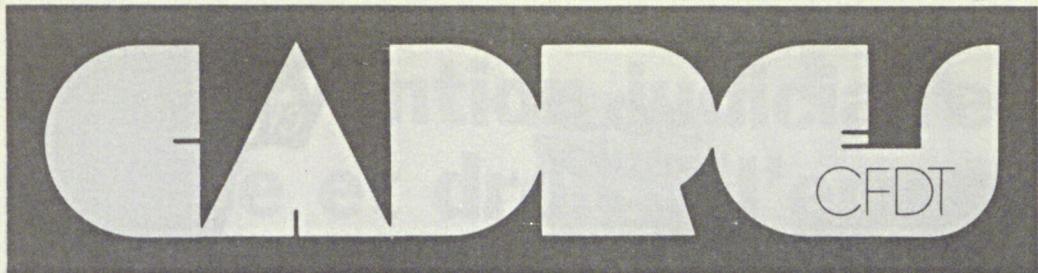
ladie. Enceinte, elle supporte plus mal que d'habitude les vapeurs qui émanent du fer à repasser avec lequel elle travaille. Les démarches auprès de l'employeur pour obtenir un changement de poste se soldent par son licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-2 du Code du Travail, Marie-Thérèse Le Meur, dans un délai de huit jours à compter de la notification de son licenciement, justifie de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification entraîne selon le texte la nullité du licenciement. Aucune nouvelle mesure de licenciement ne peut être engagée tant que dure la protection légale qui se termine douze semaines après l'accouchement. Le contrat de travail n'ayant pas été rompu, sa continuation s'impose. Marie-Thérèse Le Meur devrait être réintégrée.

Tel est le sens et la portée de la protection accordée par la loi aux femmes enceintes contre le licenciement. Mais tel n'a pas été le raisonnement des juges.

Le 7 mai 1975, le tribunal d'instance d'Hennebont constate la nullité du licenciement mais déboute Marie-Thérèse Le Meur de la totalité de ses demandes (réintégration et paiement des salaires). »

La chambre sociale de la Cour de Cassation s'est prononcée dans le même sens, se bornant à constater la rupture de fait du contrat du travail le 7 mai 1975, date où la période de protection avait pris fin.



Bulletin d'abonnement

Remplir en capitales et adresser à : « Cadres CFDT » - 26 rue de Montholon - 75439 PARIS CEDEX 09

Je m'abonne pour un an (cinq numéros - prix 1979 : 50 F)

NOM

PRENOM

ADRESSE

Une autre interprétation des textes pouvait mettre l'accent sur la violation de la loi pour licenciement abusif. Exiger le respect du contrat de travail et la protection particulière pendant la période de grossesse, c'était reconnaître que le droit au travail et le droit à la maternité ne sont pas incompatibles. Dans le cas présent, il s'est passé l'inverse. Et Claire Sanchez conclut :

« Ce besoin, cette volonté où sont les femmes de travailler ne prennent pas fin douze semaines après l'accouchement. Bien au contraire. Admettre en conséquence la rupture de fait du contrat de travail à l'issue de la période de protection revient à priver de travail la femme au moment même où il lui est le plus nécessaire de travailler, au moment où précisément sa réintégration s'impose avec le plus de force. »

Droit et secteur public

Parmi les sujets qui n'ont pas une place suffisante dans le cadre limité de ce numéro, il y a celui des problèmes particuliers du droit dans le secteur public.

Nous renvoyons pour l'instant à l'article sur le droit de grève dans le secteur public, paru au n° 4 de la revue « Action juridique ». Et nous citons l'exemple d'une condamnation de cadre, significative de la façon dont la SNCF conçoit certaines responsabilités.

Notre camarade Edmond Mullard, juriste et longtemps responsable des questions juridiques du syndicat CFDT des Cheminots, nous relate le cas suivant :

Le cas le plus typique que je puisse citer est celui de deux cadres de la SNCF : un supérieur et un moyen qui ont été condamnés à de la prison avec sursis et de l'amende ferme, à la suite d'un accident mortel survenu dans un tunnel.

Les faits : au cours des travaux d'électrification sur les deux voies du tunnel, l'une est réservée à la circulation des trains, l'autre étant laissée à la disposition de l'entreprise de maçonnerie chargée de travailler dans le tunnel.

Un jour, un ouvrier de l'entreprise circulant sur la voie réservée aux trains a été accroché et tué par un convoi.

Or, les instructions de chantier interdisaient formellement une telle pratique.

Les reproches :

— au chef de district (cadre moyen), comme signataire des instructions, de n'avoir pas été assez souvent présent sur les lieux et multiplié suffisamment les protections sous le tunnel ;

— à l'ingénieur, chef de section (cadre supérieur) de n'avoir pas contrôlé d'assez près son subordonné direct, le chef de district. □



Longwy, 12 février 1979

DES OUTILS DE TRAVAIL JURIDIQUES

□ A l'occasion du troisième colloque organisé début janvier à Paris-Dauphine par la commission sociale du Syndicat des Avocats de France, Jean-Paul Murcier, chef du service juridique de la CFDT, a lui aussi insisté sur le déphasage accru entre les dispositions du Code du Travail et les situations qui résultent de la restructuration du capital : licenciements et nouvelles techniques de gestion de la main-d'œuvre.

Il a rappelé dans ce contexte ce qu'était le rôle économique des comités d'entreprise. Les attributions de ceux-ci ont été définies comme si l'entreprise devait constamment développer les activités dans un environnement économique stable, comme si les dirigeants n'étaient pas conduits à restructurer et parfois à faire naufrage. Or, le Code du

Travail ignore la multiplicité des formes de restructuration : il ignore la liquidation des biens ; et il est plein d'ambiguités sur les licenciements collectifs.

On retrouvera un sommaire de cet exposé dans le compte-rendu du colloque publié par « *Liaisons sociales* » (Document n° 3/79 W, du 5 janvier 1979). Pour une information technique sur le droit des conditions de travail dans son état actuel, on peut lire aussi le récent numéro spécial de « *Liaisons Sociales* » sur ce sujet (1). On y traite successivement de l'approche juridique des conditions de travail et de son cadre institutionnel dans l'entreprise, de la compétence générale (ou spécifique) de la représentation du personnel, du rôle central du comité d'hygiène et de sécurité dans l'amélioration des conditions de travail. On y traite aussi de l'organisation du travail,

notamment du travail posé, et du temps de travail, de sa durée et de son aménagement, des institutions extérieures qui remplissent des missions de contrôle, d'incitation et d'étude. En annexe, sont reproduits les textes de loi et la liste des accords de branches intervenus depuis la loi de décembre 1973 et l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975, jusqu'à la lettre du CNPF du 24 mai 1978.

Dans la situation actuelle, c'est un outil de travail important, que beaucoup de militants ont sans doute déjà dans leurs tiroirs, à côté bien entendu de la revue « *Action juridique* » et de cet autre outil et best-seller qu'est le *Guide de pratique 79 CFDT*.

(1) Un numéro spécial de « *Liaisons sociales* » (juin 1978) ; 176 pages (format 21 x 27) ; prix franco 48 F ttc. ; en vente aux « *Liaisons sociales* », 5, avenue de la République, 75541 Paris Cedex 11 (envoi à réception de commande CCP 5582-21 Paris).

Intervention judiciaire, crise et droit à l'emploi

par Dominique Shaffauser*

L'INTERVENTION judiciaire, en matière économique, dans une conjoncture de crise, peut constituer un enjeu fondamental. La rentabilité économique devient une préoccupation constante du patronat. Le droit à l'emploi revêt une importance sociale très forte. Alors que le nombre des demandeurs d'emploi ne cesse de croître, la préservation de l'outil de travail devient cruciale. La défense du droit à l'emploi, dans une telle situation, conduit à la revendication du maintien de l'entreprise. La lutte contre les licenciements « fatalité économique » oppose à la rentabilité économique le droit du travail. Le sort final de l'entreprise dépendra, en définitive, de l'efficacité des moyens mis en œuvre pour la prise en compte de ce droit.

□ Dans de tels conflits, l'attitude de la justice n'est pas indifférente. Le juge qui ordonne une expulsion d'usine occupée par des grévistes ou au contraire la refuse, prend une décision qui influe sur l'issue du conflit.

D'une façon plus générale, le coût de l'intervention judiciaire, évaluée de façon globale, constitue un des éléments de la décision économique. On a pu dire ainsi, que lors de l'établissement d'un projet de construction, le promoteur appréciait l'opportunité d'une mise en place d'un système de sécurité en fonction des sanctions judiciaires.

La loi de 1973 institue un contrôle judiciaire des motifs de licenciement. La volonté exprimée dans les milieux patronaux de limiter la portée de ce texte, indique clairement que l'employeur redoute les sanctions judiciaires pour licenciement irrégulier. En définissant de façon plus rigoureuse les conditions de régularité d'un licenciement, en sanctionnant par des DI importantes les irrégularités, en ordonnant le remboursement aux ASSEDIC des prestations versées au salarié licencié irrégulièrement, le juge peut intervenir à titre dissuasif pour

la protection de l'emploi. Le Code du Travail limite en droit les pouvoirs de l'employeur de gérer à sa guise l'entreprise (obligation d'information du CE, exigence d'une cause réelle et sérieuse à tout licenciement, sanction pénale pour gestion frauduleuse). Cette limitation ne peut se traduire, dans les faits, que par l'intervention judiciaire.

Limites et contradictions des textes

Saisi d'un délit d'entrave, le juge correctionnel statue, non sur les conséquences du refus d'information, mais sur le délit en lui-même envisagé de façon autonome. Chacune de ces juridictions, pour trancher le conflit, met en œuvre une logique spécifique qui tient à la nature de sa compétence.

Le juge répressif s'intéresse à l'ordre social. Le refus de l'information au Comité d'Entreprise, est sanctionné non comme atteinte à la défense de l'emploi, mais comme trouble apporté à l'organisation institutionnelle de l'entreprise. La gravité de la sanction tiendra plus compte des antécédents que de l'importance de l'information pour la vie de l'Entreprise. Les Conseils de Prud'hommes contrôlent une décision de l'employeur.

* Magistrat

Privés de la faculté d'ordonner la réintégration, ils n'agissent qu'à titre indemnitaire et éventuellement dissuasif. Leur intervention, pour la défense du droit à l'emploi, n'a d'utilité, assez paradoxalement, que pour les salariés non licenciés et dont il ne sera pas question au procès.

Certes, cette intervention est en elle-même insuffisante pour assurer la prééminence du droit à l'emploi. Celui-ci n'est proclamé que par la Constitution.

L'ensemble des règles du Code du Travail n'y font référence qu'incomplètement. Il est balkanisé. Le contentieux social, lui-même, est parcellisé. Les tribunaux répressifs, les Tribunaux de gran-

de instance, les Tribunaux d'Instance, ont tous vocation à rendre des décisions sur l'évolution de l'entreprise. Bien que reconnu par la Constitution, le droit à l'emploi n'est devant ces juridictions revendiqué qu'à titre indirect. L'occupation d'une usine, si elle a pour objectif la défense de l'emploi, est soumise au juge des Référés en d'autres termes. La décision qu'il rend ne tranche pas la question de survie de l'entreprise. Il s'agit seulement, pour le juge, de rechercher si la grève, autre droit reconnu par la Constitution, peut s'exercer sous la forme d'occupation des lieux du travail.

Les Tribunaux Administratifs censurent une décision de l'inspecteur du Travail. L'employeur est absent des débats. Le droit à l'emploi est alors envisagé sous son aspect de libertés publiques.

En d'autres termes, l'institution judiciaire ne peut consacrer ou reconnaître le droit à l'emploi.

Elle ne peut rendre que des décisions contribuant à sa défense dans des matières où il n'apparaît qu'en arrière-plan. La souplesse de la règle de droit permet des interprétations favorables à l'emploi.

Pour décider du caractère réel et sérieux d'un motif de licenciement, le juge doit opérer même implicitement un choix préalable. La définition de la cause « sérieuse » interpelle le juge dans sa subjectivité sociale. Déterminer la nature des faits justifiant la rupture d'un contrat de travail suppose nécessairement une option sur le mode d'organisation des rapports dans l'entreprise. Le juge « libéral » considérera que l'employeur peut à tout moment se séparer de son salarié.

Le juge « social » estimera que dans une conjoncture de crise, les faits qui justifient la rupture du contrat de travail doivent être d'une particulière gravité.

La portée de l'intervention judiciaire est cependant limitée par la liberté reconnue par ailleurs à l'employeur.

La loi de 1975 sur les licenciements économiques a institué, pour protéger les salariés, une intervention de l'Administration préalable au licenciement. Ce système « contrôlé » coexiste avec le régime libertaire de droit commun. Au moins en théorie, l'employeur pour éviter un contrôle préalable, peut décider de licencier pour une faute professionnelle.

Eventuellement, il sera condamné à des

VOTRE EMPLOI EST PRECAIRE EXIGEZ L'INFORMATION

DANS LE CADRE DE L'OPERATION
« 20 QUESTIONS »,

VOUS POUVEZ COMMANDER A
L'UCC-CFDT

26, rue de Montholon
75439 PARIS Cédex 09

Tél. 247.75.55

CCP n° 30 474 52 LA SOURCE

1 LA BROCHURE : « CONTROLER LES CHOIX ECONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES »

qui indique la manière d'utiliser les « 20 questions » et les réponses pour établir nos revendications ou des contre-propositions industrielles.

Prix franco :

10 F l'exemplaire

50 F les dix.

2 LES TRACTS A DISTRIBUER AUX CADRES

Modèle 1

pour le secteur « privé » :

« 20 questions à poser aux entreprises »

Modèle 2

pour le secteur « public » :

« Le secteur public en question »

Panorama des différents rapports (Ripert, Nora, Guillaumat,...) concernant le secteur public.

prix franco :

15 F les 100 exemplaires

50 F les 500.

dommages et intérêts, mais le « dégraissement » aura pu être effectué.

L'article L 122-12 du Code du Travail prévoit la continuation de plein droit du contrat de Travail en cas de session de l'entreprise. Ce texte assure une garantie aux salariés en évitant que la vente de l'entreprise soit en elle-même une cause de rupture du contrat de travail.

Il ne permet pas d'éviter que le nouvel employeur, qui conserve sa liberté de gestion, modifie de façon essentielle le contrat de travail.

A la parcellisation du contentieux correspond l'émettement de la règle de droit complexe. Selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté, la procédure est plus ou moins stricte. La durée du contrat de travail influe sur la nature du contrôle de la décision de l'employeur. Le contrat à durée déterminée peut être rompu à son échéance. L'absence de motifs pour s'opposer à la reconduction n'est pas génératrice de dommages et intérêts.

Seuls les contrats de travail à durée indéterminée entrent dans le champ d'application de la loi du 13 juillet 1973, imposant à l'employeur de licencier pour un motif réel et sérieux.

L'autorisation préalable de l'administration n'est requise que pour les licenciements pour cause économique dont la définition n'est pas précisée par les textes.

L'employeur, dans un premier temps, est seul maître de la qualification du contrat de travail ou de la cause de la rupture. Il peut ainsi décider d'échapper tout contrôle en imposant aux salariés un contrat de travail à durée déterminée. Un licenciement pour faute professionnelle après « pré-constitution » d'un dossier disciplinaire peut masquer la cause économique de la rupture.

A titre dissuasif

L'institution judiciaire ne peut intervenir de façon autonome. Elle ne peut appliquer de façon univoque un droit largement contradictoire. Elle ne peut imposer un mode de résolution des problèmes économiques dans un système, dans une grande mesure, libéral. Les décisions qu'elle peut prononcer ont peu d'impact, en elles-mêmes, sur la vie de l'entre-

prise. Les difficultés que peuvent rencontrer les salariés protégés, irrégulièrement licenciés, pour être réintégrés, en attestent. Les poursuites intentées pour entraîne au fonctionnement du Comité d'Entreprise, ne sont utiles que si les salariés de l'entreprise tentent d'obtenir les informations auxquelles ils ont droit.

De même que la décision judiciaire définitive dépend dans une assez large mesure des stratégies mises en œuvre pour convaincre le juge, le sens et la portée de son intervention sont étroitement liés à la stratégie judiciaire des partenaires sociaux..

L'instance judiciaire, par le débat judiciaire qu'elle permet, peut constituer un terrain favorable à la revendication d'une meilleure application des textes ou à leur interprétation dans un sens favorable au droit à l'emploi.

La justice peut simplement reprendre en compte les interventions judiciaires exprimées publiquement devant elles.

Sans innocenter les juges, cette reprise en compte dépend largement de la combativité judiciaire des partenaires sociaux.

Cependant, en l'état actuel des textes, la justice n'intervient qu'à titre dissuasif ou pour sanctionner une défaillance. A aucun moment, elle ne peut imposer de façon directe ou autonome à l'employeur de maintenir son entreprise. Faut-il assigner à la justice un rôle préventif ?

Situer plus en amont son intervention ? Une action judiciaire préventive pour résoudre le conflit entre la revendication du droit à l'emploi exprimée par les travailleurs et les exigences de la rationalité économique, conduit à s'interroger sur le fondement d'une telle intervention.

S'il s'agit pour la justice d'appréhender de façon plus globale les problèmes de gestion, conservera-t-elle encore son rôle de recours ? Si elle n'intervient pas de façon plus radicale, constitue-t-elle encore un recours ?

A travers la crise, se trouve posée la question du sens et de la portée de l'intervention de l'Etat et notamment de la justice, dans l'économie.

DROIT DU TRAVAIL, RESTRUCTURATION ET INTERIM

□ *Bernard Rettenbach, dans une étude du Cermas, remise au ministère de la Justice en mars 1978, conclut ainsi un chapitre sur la façon dont les groupes utilisent le droit des Sociétés :*

« On peut résumer l'inadaptation de la législation du travail aux conditions économiques et sociales d'un Groupe en comparant d'un côté la précision et les limites de l'encadrement juridique dans lequel la législation met les travailleurs et l'indétermination ou l'absence de structure du Groupe, qui permettent à la Direction une liberté sur laquelle les travailleurs n'ont pratiquement pas de prise : en effet, « le Groupe est un jeu d'apparences, un cumul de fictions et le résultat de nombreuses contradictions ».

On peut aussi montrer l'inadaptation de la législation protectrice de l'emploi en dégageant la logique sous-jacente à la constitution des Groupes. Crées pour permettre une pratique facilitant une restructuration, de nouvelles concentrations du capital, les groupes ne se survivent et ne se développent que par une libre organisation de ses structures économiques, financières, politiques. Ils seront donc toujours en situation de mettre en faillite les acquis de la législation du travail.

Un exemple le montre : en 1968 le législateur autorise la création de sections syndicales d'entreprise ; en 1978, la redéfinition et la division des activités économiques des entreprises amènent à un transfert de secteurs de plus en plus nombreux

d'activités à des entreprises petites et moyennes, par voie de sous-traitance ; Le Gouvernement, le CNPF, les Directions régionales du commerce et de l'industrie convergent pour pousser dans cette voie ; or on sait que la syndicalisation est beaucoup plus faible dans les P.M.E. D'autres exemples pris dans l'histoire de la législation du travail montreraient comment l'organisation des structures économiques prend de visette l'application des acquis de cette législation ; tel n'est peut-être pas le but, mais c'en est certainement le résultat. »

Une riposte interprofessionnelle

Yves Lichtenberger déclarai récemment, dans une interview au quotidien « Libération », que l'un des effets de la restructuration capitaliste sur la stratégie syndicale serait le renforcement de l'action interprofessionnelle. :

« C'est très important. C'est même la question stratégique du syndicalisme en ce moment, par rapport à la restructuration capitaliste, à la filialisation, à la sous-traitance, au développement de l'intérim, etc. Notre fédération ne pouvait pas y é-

RESTRUCTURATION ET MISE EN CAUSE DES DROITS ACQUIS (1)

CAS DE RECOURS A L'INTERIM ET MOTIFS LEGAUX INVOQUES	EFFETS SUR LES TITULAIRES
Absentéisme : « absence temporaire d'un salarié permanent »	Le recours à l'intérim évite d'avoir à améliorer les conditions de travail (chaîne) ou d'augmenter les effectifs (bureaux)
Réorganisation ou création d'un nouveau service ou atelier : « création d'activités nouvelles »	Augmentation des cadences, parcelisation accrue du travail, souvent suivi de mutations et/ou de licenciements
Appel pour des travaux ponctuels, ou dits saisonniers : « surcroit occasionnel d'activité »	Dégénération des conditions de travail : les effectifs n'ont pas suivi l'augmentation du travail ; les salariés fixes qui travaillent à un rythme supportable n'ont plus aucun répit et ont l'impression d'être soulagés à l'arrivée des intérimaires
Augmentation souvent permanente des commandes : « surcroit occasionnel d'activité »	Effectifs fixes des plus réduits, embauche bloquée
En prévision de grève	Pression patronale, loi sur l'intérim détournée
En cas de grève : Soi-disant « travaux urgents de sécurité »	Sans commentaire
Travaux pénibles ou dangereux	Refus d'investir pour la sécurité ; refus de revoir l'organisation du travail
Embauche : « recherche d'un salarié permanent »	Selection sans échéance ; remise en cause de la durée de l'essai

(1) Voir « Les dégâts du progrès » CFDT - Editions du Seuil, et la brochure « Hors-statuts » éditée par la Fédération des services.

chapper : commerce, sociétés de services, hôtellerie, employées de maison, etc. On couvre des secteurs très dépendants des avancées possibles dans des branches plus organisées. Mais on a aussi d'autres raisons d'être sensibles à l'interprofessionnel.

La question des bas salaires féminins par exemple, ce n'est pas un problème interne à la branche. On n'avancera pas là-dessus tant que les patrons pourront s'appuyer sur un consensus de fait dans la population et donc parmi les travailleurs. Pour avancer, il faut mener cette bataille dans les autres syndicats, dans les autres entreprises. C'est ça aussi le rôle de « l'interpro ».

Mais il y a aussi toute la question du redécoupage industriel. Avant, les branches qui étaient organisées par produit (textile, chimie, métallurgie...) recouvriraient en même temps tous les services annexes : la comptabilité, le nettoyage, les réparations... Aujourd'hui, avec la standardisation généralisée des tâches, on constate que ces services deviennent des produits en soi et la base de nouvelles industries : boîte d'informatique, boîte de nettoyage, boîte pour l'entretien, etc.

Là où il y avait une entreprise, il y en a maintenant 15, 20... De plus en plus de travailleurs sont embauchés dans une boîte pour aller bosser ailleurs. L'unité juridique de l'entreprise est complètement éclatée par rapport à l'unité géographique. Si on veut faire face, on ne peut pas se contenter de l'organisation strictement « professionnelle » du syndicalisme. »

Double employeur, double appartenance

De son côté, le syndicat parisien des travailleurs intérimaires constate l'inadaptation des démarches syndicales « conventionnelles » par rapport à ce nouveau contexte de travail. Considérant qu'il faut négocier avec les utilisateurs de main-d'œuvre intérimaire aussi bien qu'avec la maison d'Intérim, (et ils ont obtenu des contrats dans ce sens) ils proposent aussi la double appartenance syndicale des travailleurs, qui seraient affiliés d'une part à la branche « Intérim » du syndicat des services, et

d'autre part aux sections syndicales des utilisateurs,

« La double appartenance, précisent-ils, permettrait aux intérimaires restant plusieurs mois en un même lieu :

— d'assurer un réel travail de coordination et de jonction entre section et branche ;

— de répercuter sur leur section les expériences et acquis d'autres sections ;

— d'avoir une structure de relais pour ceux qui ne sentent pas pris en charge par la section. »

TEXTES REGLEMENTANT LE TRAVAIL TEMPORAIRE

CODE DU TRAVAIL

L 124 - 1 à 19	(Loi du 3/1/72 sur le travail temporaire)
R 124 - 1 à 14	
L 412 - 12)	Délégués syndicaux dans les ETT
L 412 - 15)	
L 412 - 3)	
L 240 - 2)	Délégués du personnel dans les ETT
L 420 - 7)	
L 420 - 10)	
L 420 - 22)	
L 431 - 2)	Comités d'entreprise dans les ETT
L 433 - 5)	
L 436 - 1)	
L 341 - 3)	Emploi des travailleurs étrangers
L 364 - 1)	
L 611 - 15)	
D 124 - 1)	Indemnité de précarité d'emploi
D 124 - 2)	
L 141 - 10)	Exclusion du salaire minimum mensuel
L 442 - 1)	Participation
L 125 - 1)	Définition du marchandage de la main-d'œuvre
L 125 - 3)	
L 152 - 2)	Infractions et pénalités
R 152 - 5)	
R 152 - 6)	
L 420 - 3)	Délégués du personnel chez l'utilisateur
R 321 - 5)	Contrôle de l'emploi (registre du personnel)
L 231 - 3 / 1	Prévention des accidents du travail (formation)

DECRET 77 - 1321 du 29/11/1977 hygiène et sécurité dans la sous-traitance

Circulaire ministérielle TE 20 du 29/6/73 sur les modalités de contrôle des ETT.

Pour un statut juridique de la responsabilité des cadres

par Louis Ronce

DANS ce numéro où il est partout question de droit et de contrats, il convient de rappeler pour mémoire la précarité de la position des cadres et l'absence d'un statut juridique correspondant à leurs responsabilités.

□ Les juristes qui ont essayé de fonder en droit l'obligation de loyauté faite aux cadres par l'employeur, aboutissent à ces conclusions très simples que rien ne définit ni ne garantit le statut du cadre, sinon le baromètre de l'humeur, de la confiance et de l'intérêt patronaux.

La loi du 13 juillet 1973 y met un léger garde-fou, puisqu'elle insiste sur le caractère « réel et sérieux » des causes de licenciement des salariés, mais bien des cadres licenciés connaissent d'expérience la fragilité des protections existantes, et les cas de conflits devant prud'hommes qui sont décrits ci-après confirment cette fragilité. En revanche, l'entreprise s'entoure d'un luxe exceptionnel de précautions chaque fois qu'il s'agit d'embaucher un cadre, et il convient d'évoquer cet autre pouvoir discrétionnaire qui décide de la sélection des cadres : celui des cabinets de recrutement.

Des recrutements sans déontologie

Le désir du patronat, cohérent avec le reste de sa stratégie est de s'encombrer le moins possible :

- de fonctions improductives comme le recrutement ;
- de cadres non-conformes au rôle qu'on attend d'eux.

Il est donc demandeur de sous-traitance en la matière, sous réserve d'obtenir une absolue satisfaction, et il ne voit pas, mais alors pas du tout, l'utilité d'une réglementation de ce genre d'activité. La loi qui règne étant celle de l'offre et de la demande, l'avantage de l'employeur est que le recrutement se fasse au gré de ses besoins, eux-mêmes variables : mobilité oblige. Il admet une certaine utilité des conseillers de carrière, s'il intervient sur demande patronale et peut-être surtout pour faciliter les licenciements.

Du côté des cabinets de recrutement, l'hostilité à une éventuelle réglementation n'est pas moindre. Un de leurs porte-parole dénonçait récemment la menace d'une réforme considérée comme offrant « les plus graves dangers pour l'économie de liberté. Les cabinets de recrutement font vivre directement environ 3 500 personnes dans ce pays. Autant dire rien, face à 1 340 000 chômeurs. Mais nous ne doutons pas que nous serons soutenus dans notre combat par les entreprises libres qui, après avoir quasiment perdu la liberté de licencier, voudrons du moins conserver celle de recruter ». Nous aurons à revenir à ce problème. Rappelons simplement que selon le Code du Travail, l'activité de placement est interdite aux Cabinets de sélection et autres officines privées. Le débat est ouvert sur le sens du mot « placement ». Il est ouvert aussi, et à pousser vigoureusement, sur toutes les formes de discrimination et d'atteinte à la vie privée.

Il existe des textes à faire valoir pour interdire l'enquête abusive sur les travailleurs, et la divulgation d'informations privées sans l'accord de ceux qu'elles concernent. Il existe des principes de déontologie concernant les diverses fonctions des psychologues, et il n'est que temps d'en débattre.

Le jeu des délégations de pouvoir

A l'occasion d'un récent débat déclenché par une grave affaire d'accident du travail, un magistrat déclarait :

« En cas d'accident du travail, qu'il y ait blessure ou qu'il y ait mort, le problème est de savoir qui, dans l'entreprise, en portera la responsabilité. C'est tout le problème des délégations de pouvoir. »

« Le code du travail et la jurisprudence de la Cour de Cassation, qui est très sévère en l'occurrence, demandent de frapper au plus haut. C'est donc à l'en-

trepreneur d'en répondre, sauf décharge de responsabilité. Tels sont du moins les textes. Mais dans les faits, on ne poursuit presque jamais le patron. On poursuit des cadres, qui sont le plus souvent des cadres inférieurs.

Ceci est lié au mode de réparation. La famille ou les héritiers de la victime n'ont pas avantage à venir devant le tribunal mettre directement en cause le patron dont dépend une éventuelle réparation. Ils ne recevraient d'ailleurs qu'un franc symbolique de dédommagement, la réparation devant être assurée par une autre instance.

Devant le juge pénal, il n'y a généralement personne : ni victime, ni famille, ni syndicat. Devant le tribunal correctionnel, il n'y a donc que le Procureur de la République, éventuellement l'inspecteur du travail. Mais ceux-ci sont eux-mêmes pris dans un système hiérarchique et la pression d'un tel système est d'autant plus grande qu'on veut frapper plus haut. Certaines entreprises savent jouer habilement des décharges de responsabilité prévues par la cour de cassation. Telle grande entreprise de travaux publics, par exemple, est réputée pour faire soigneusement changer les termes de ses décharges de responsabilité à mesure qu'évoluent les dispositions des textes de la Cour de Cassation. Le PDG fait condamner à sa place des cadres qui, à l'audience, déclarent : « Nous sommes payés pour être responsables », mais qui omettent de dire que s'ils n'acceptaient pas ce rôle, ils seraient licenciés. On en a d'ailleurs la contre-preuve dans certains cas de procédures longues : le cadre qui, entre-temps, a quitté l'entreprise, déclare s'être accusé pour ne pas perdre son emploi. Certains juges ont demandé qu'en pareils cas, la cause de l'entreprise et celle des cadres ou employés soient plaidées par des avocats différents, car l'avocat qui défend en même temps l'entreprise et des salariés ne défend pas tout le monde avec la même ardeur.

Il aboutit généralement à la condamnation d'un échelon intermédiaire. La Cour de Cassation demande en principe que le cadre préposé à une responsabilité dispose d'un pouvoir correspondant. Les juges ne sont pas très regardants sur ce point : ils tendent à admettre que le pouvoir s'identifie à un certain niveau de salaire assorti d'une certaine autonomie. Et dans la pratique, il arrive que l'on condamne des cadres qui ont un salaire inférieur à ceux qu'ils sont censés diriger

et dont on peut facilement prouver qu'ils n'ont aucun pouvoir.

On pourrait suggérer à ces cadres de se considérer comme des travailleurs salariés plutôt que de se considérer comme des alliés du patronat, et de le faire apparaître dans les procédures en prenant un avocat différent de celui du patron. Ils pourraient aussi se faire soutenir par l'ensemble des salariés contre le patron, et soutenir les juges lorsque ceux-ci font apparaître qu'un certain nombre de fautes ne peuvent pas concrètement être imputées au cadre qui s'en accuse.

Si un cadre est spécialement chargé de contrôler le port des casques et des ceintures de sécurité, et que son patron lui a déjà reproché des négligences à son égard, on peut dire à la rigueur que ce cadre a du pouvoir et qu'il est en cause. Mais si la sécurité dépend de décisions de caractère économique général, telles que le cadre ou même le directeur de l'usine n'a pas pu les prendre seul, à l'évidence on fait endosser au cadre une responsabilité qui ne peut être la sienne.

Il faut dénoncer tout ce qui conduit à masquer le lieu réel de la responsabilité. Quand un administrateur d'immeubles impose à une concierge une décharge de responsabilité concernant le fonctionnement de l'ascenseur et de lui faire porter la responsabilité en cas d'accident, il y a évidemment abus. Quand un PDG, dans un procès concernant un accident du travail où un salarié a été tué, déclare : « J'étais au Canada, vous pensez bien que je ne pouvais pas être responsable », il y a aussi abus, et le tribunal ne doit pas l'admettre. »

« Faute » et « conscience » professionnelles

Nous reviendrons très prochainement sur ce problème de la responsabilité juridique du cadre, et il y a ample matière. Sans doute, le tribunal de St. Etienne a-t-il condamné le principal dirigeant des Aciéries du Forez, qui refusait de réintégrer Pierre Fleurence, militant CFDT, deux fois licencié abusivement. Cela signifie que la persévérance dans la lutte, et en dernier ressort le recours à la justice, peuvent se montrer payants.

Mais nombreux sont les cas où les conflits se soldent au détriment du cadre concerné même et surtout quand celui-ci invoque sa « conscience professionnelle » pour dénoncer les dangers d'un produit, d'une installation, d'une pratique.

La presse a évoqué, en ce début 1979, le cas de Henri Leroy, licencié pour faute professionnelle par la Compagnie française d'exploitation thermique, parce qu'il avait souligné les dangers du système de chauffage-climatisation dont il était responsable ; et durant l'été 1978, il y était plusieurs fois question du dossier de Jean-Pierre Cambier, ancien directeur de production d'un laboratoire pharmaceutique et dont la « faute » est d'avoir dénoncé certains médicaments de qualité dou-

teuse et certaines formes d'expérimentation humaine. Nous aurons à reprendre le débat qui sous-tend ces conflits, et qui est très important pour les cadres. Il est inutile de les inviter à l'élaboration d'un nouveau mode de développement s'ils n'ont pas droit à l'objection et à la critique, surtout quand ce qui est en jeu c'est la sécurité, la santé, l'intérêt collectifs.

Louis RONCE

STRATÉGIE JUDICIAIRE DE LA CFDT

LA stratégie de la CFDT dans le domaine judiciaire s'est élaborée progressivement depuis une vingtaine d'années, c'est-à-dire au cours d'une période de notre histoire où la droite a continuellement occupé le pouvoir. Ce n'est pas un hasard. Lorsque la droite est au pouvoir, on ne peut espérer de changements très significatifs dans le contenu de la législation sociale. Certes, l'action syndicale conduit à des progrès, mais ceux-ci sont limités et reposent sur des principes souvent ambigus, en raison de la volonté du parlement de protéger les pouvoirs patronaux : la loi du 13 juillet 1973 sur les licenciements en est un exemple. De même, la négociation collective rencontre le plus souvent de grandes difficultés ; ses résultats, par exemple dans le domaine de la mensualisation, sont fort éloignés de l'objectif prévu au départ. Le terrain judiciaire apparaît alors comme un terrain où il est utile de se battre, ne serait-ce que pour obtenir une application complète des droits des travailleurs et des travailleuses. Mais qui plus est, cette bataille pour l'application du droit, permet de faire surgir des droits nouveaux : la liberté de circulation pour les délégués, la liberté de l'affichage dans l'entreprise, le droit pour les délégués d'être réintégrés dans leur emploi en cas de licenciement irrégulier, en sont des exemples. Et il est sans doute remarquable que de tels droits puissent être reconnus aux travailleurs et à leurs représentants dans le silence de la loi et des conventions collectives, et alors même qu'il eût été hasardeux de les mettre en discussion au parlement, en raison de la composition de la majorité parlementaire. Ce que ni les pouvoirs publics, ni le patronat ne veulent faire, les juges peuvent être amenés, sous la contrainte du vécu et de l'évolution des rapports de force, à le décider.

Constatation d'autant plus importante que ces acquis de la jurisprudence ne seront pas sans influence sur le contenu des dispositions à introduire ultérieurement dans les conventions collectives et dans la loi elle-même (1).

□ La stratégie judiciaire de la CFDT résulte d'une élaboration continue. Des instruments d'analyse ont été créés peu à peu, à partir de l'observation de la réalité et des décisions de jurisprudence. Le plus original est sans doute celui du « conflit des logiques » (1), qui applique au droit du travail et aux décisions de jurisprudence la réflexion sur les contradictions de la société capitaliste.

Faut-il le souligner ? Cette stratégie n'est pas figée. La réalité sociale se modifie, les rapports de force aussi. Les luttes juridiques continuent, de nouvelles exigences apparaissent. De nouveaux concepts juridiques, de nouveaux droits demandent à être reconnus. Il faut en tenir compte.

TROIS SOUCIS

Dans cette recherche, trois soucis constants apparaissent.

1. Le lien avec l'action syndicale

L'action judiciaire ne doit pas se substituer à l'action syndicale. L'action judiciaire est un élément de l'action syndicale, c'est-à-dire de l'action collective menée par les travailleurs et les travailleuses pour la satisfaction de leurs revendications. Le procès judiciaire ne se justifie que dans le cadre de cette action. Il peut être imposé par le patronat ou par le pouvoir comme moyen de briser l'action des travailleurs. Il peut être conçu et voulu par le syndicat pour obliger les patrons à respecter les droits des travailleurs et de leurs représentants. Il doit toujours être en relation avec une action syndicale.

Il faut donc poser le principe que le syndicat n'engage pas d'action dans les entreprises dans lesquelles il est absent et qu'il doit se montrer très réservé vis-à-vis d'une pratique le conduisant à se constituer systématiquement partie civile à l'audience lors des affaires engagées sur procès-verbal de l'inspecteur du travail. Une telle intervention n'est valable que si elle se justifie par l'intérêt direct des travailleurs des entreprises dans lesquelles il a des adhérents, leurs revendications et leur action concrète.

(1) Sur le conflit des logiques, v. J.CI. Javillier : une illustration du conflit des logiques (droit à la santé et droit des obligations) : le contrôle « médical » patronal des absences en cas de maladie du salarié, Droit Social 1976 p. 265, - et une nouvelle illustration du conflit des logiques (droit à l'emploi et droit des obligations) : « normalisation » du licenciement et sauvegarde des pouvoirs du chef d'entreprise dans Tendances du droit du travail français contemporain, études offertes à G.H. Camerlynck, Dalloz p. 101 et suiv.

On se trouverait autrement en présence d'une dérivation de l'action syndicale vers le procès judiciaire et d'une illusion dangereuse, celle que l'on peut s'en remettre au juge pour la satisfaction des revendications.

2. La recherche de résultats

L'action syndicale doit obtenir des résultats et il faut les faire connaître. Le procès judiciaire n'est donc pas un but en soi. Ce qui compte c'est la satisfaction des réclamations des travailleurs. Si, à un moment donné, il apparaît que l'employeur est disposé à donner satisfaction au syndicat, par exemple à réintégrer le délégué qu'il a irrégulièrement licencié, à condition que celui-ci abandonne le procès engagé contre lui, une telle proposition mérite un examen attentif. Car l'objectif ce n'est pas le procès, c'est la réintégration du délégué. La signature d'un arrangement mettant fin au procès n'est donc pas impossible si, de son côté, l'employeur s'engage à une réintégration « bonne et sincère ».

3. L'autonomie d'analyse et de réflexion

Dans la conduite de son action, le syndicat est amené à rencontrer des organisations de juristes, d'avocats, de magistrats. La discussion collective de problèmes généraux ou particuliers, voire l'unité d'action sur des questions d'intérêt commun, comme la lutte contre la répression, sont tout à fait souhaitables. Mais ces contacts doivent sauvegarder l'autonomie d'analyse, de réflexion et de décision des différentes organisations.

Chacune d'entre elles participe certes à une perspective qui est différente de celle des applications du droit, mais dans une perspective. La loi est la même pour tous, mais les pratiques professionnelles sont légitimement différentes selon qu'il s'agit d'organisations de magistrats, d'avocats, d'universitaires, de praticiens du droit ou des travailleurs.

LES DIVERS ASPECTS DE LA LUTTE JUDICIAIRE

Nous l'avons déjà dit, l'action judiciaire constitue, dans la stratégie de la CFDT, un élément de l'action collective menée par les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise. C'est un moyen qu'ils et elles utilisent pour la satisfaction de leurs revendications, par exemple pour lutter contre la répression patronale, obtenir l'information dont ils ont besoin, mettre en cause la responsabilité patronale, préserver leurs acquis collectifs.

1. La description de la réalité

Le procès judiciaire est tout d'abord l'occasion d'un débat public sur ce qui se passe dans l'entreprise et sur la façon dont y est appliqué le droit du travail. Ce débat va, par exemple, mettre en lumière les méthodes de répression patronale contre les militants, l'arbitraire des décisions prises par les chefs, les causes des accidents du travail, les procédés utilisés par l'employeur pour tourner l'application des lois. Ce débat n'est plus un débat entre un salarié et son employeur, même si apparemment il se présente comme tel ; c'est un débat collectif entre les travailleurs représentés par leur syndicat ou leurs délégués et leur patron.

2. Le débat sur le rôle de la loi

Ce débat public va aussi porter sur le contenu de la loi. Dans un procès classique, le contenu de la loi fait l'objet d'une discussion technique. Pour la CFDT, il faut aller plus loin et, sans méconnaître l'importance de sa rédaction, faire porter la réflexion sur le rôle de la loi dans les relations de travail et la société capitaliste.

Il faut tout d'abord démythifier la prétenue neutralité de la loi. Voici longtemps que le syndicat de la magistrature a expliqué que la loi n'était pas neutre. C'est tout à fait vrai de la législation sociale. Celle-ci est, au contraire, marquée par son ambivalence, c'est-à-dire par des apports radicalement différents.

D'un côté, la législation sociale s'inscrit dans un système économique, celui du capitalisme, qui repose sur la propriété privée des moyens de production et la libre entreprise. Ce système place les travailleurs dans un rapport de travail inégalitaire caractérisé par l'autorité sans partage de l'employeur. La législation sociale prend souvent en compte cette réalité : elle protège alors les libertés patronales et les pouvoirs patronaux dans le domaine de l'embauchage et du licenciement, de l'organisation, de l'exécution et de la répartition du travail, de la fixation des salaires et des primes, des sanctions.

Ce droit oppressif n'est pas accepté par les travailleurs, et c'est la raison pour laquelle leurs actions les conduisent parfois sur le terrain de l'illégalité (1).

D'un autre côté, les actions menées par les travailleurs ont obligé le parlement et

le patronat à satisfaire, au moins en partie, leurs revendications. La loi et la convention collective apparaissent alors comme source de droits individuels et comme créatrices de libertés collectives pour les travailleurs. On pense ici aux grandes conquêtes ouvrières : le SMIC, les 40 h, les congés payés, les libertés collectives dans l'entreprise. Certes, ces conquêtes sont parfois remises en cause par le patronat et par le pouvoir, mais elles existent et méritent d'être protégées et défendues par les travailleurs eux-mêmes.

Ainsi, le droit du travail est-il marqué par son caractère contradictoire, dont il serait erroné de penser qu'il disparaîsse progressivement. L'institution des seuils d'effectifs pour l'application des lois sociales, le refus délibéré de sanctionner les licenciements irréguliers en inscrivant dans la loi un droit à la réintégration, l'acceptation par le législateur de la précarité de l'emploi pour un nombre toujours plus grand de travailleurs, la situation de ségrégation juridique des jeunes et des femmes et d'infra-droit des travailleurs immigrés, sont des illustrations de la protection que la loi continue d'apporter aux pouvoirs patronaux.

Cette contradiction est admise par la CFDT comme étant au cœur même de la société capitaliste. Le droit du travail traduit sur le plan du droit l'antagonisme de classe entre le patronat et les travailleurs, et les rapports de force qui déterminent leurs relations (2).

Ce texte permet de saisir ce que la CFDT entend aujourd'hui par « stratégie judiciaire ». Il est extrait d'un document paru dans « Action Juridique » CFDT, n° 4 (juillet-août 1978). Dans sa version intégrale, celui-ci comprend d'autres réflexions, non moins importantes, sur les terrains d'action, sur les juridictions saisies, la méthode d'interprétation, le procès judiciaire, etc. Et il aboutit à cette conclusion :

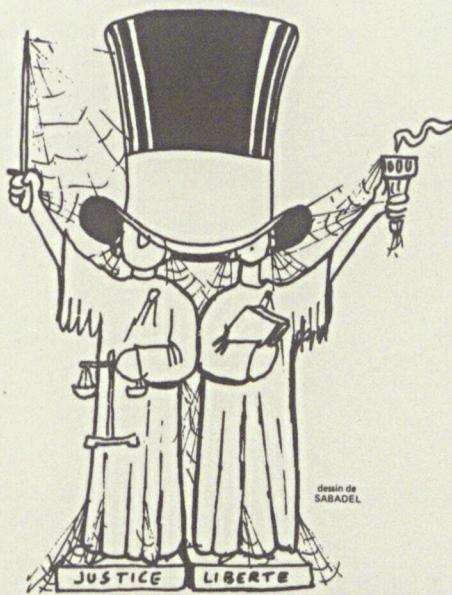
« D'autres catégories juridiques doivent être inventées : les libertés collectives dans l'entreprise, le droit à la santé, à la sécurité, au travail comme des droits fondamentaux à reconnaître personnellement à chacun, mais à organiser collectivement au profit de tous. »

(1) V. Action syndicale et légalité Synd. Hebdo, n° 1409 du 7 sept. 1972

(2) Droit du travail et lutte des classes, CFDT Aujourd'hui, n° 7 de mai-juin 1974 p. 27.

POUR QUE ÇA CHANGE

une action juridique
liée à l'action syndicale



ACTION JURIDIQUE

cfdt

une revue juridique pour les militants
ABONNE TA SECTION

RENSEIGNEMENTS A L'UD-CFDT

CFDT Atelier de Reprographie

DERNIERS NUMEROS PARUS

- 271 Accidents du travail
- 272 Les nouvelles stratégies de l'emploi
- 273 La condition militaire
- 274 Service public ?
- 275 L'information dans les entreprises
- 276 Pertes et profits de la mobilité
- 277 Des bureaux et des tours
- 278 Les travailleurs de la Recherche
- 279 Emploi du temps, emploi de soi
- 280 Les cadres dans le changement
- 281 Classes moyennes ?
- 282 Le travail des femmes
- 283 Crise capitaliste et avenir de l'entreprise
- 284 Lieu du travail et lieu du pouvoir
- 285 L'offensive néo-libérale
- 286 - Vivre et travailler au pays lorrain.