

Cadres **INFOS**



Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 621 – 5 février 2007

● **Éditorial**

Une justice prud'homale de qualité : un droit pour les salariés

Le gouvernement vient de faire voter une réforme limitant l'indemnisation du temps de travail des conseillers prud'homaux. Cette réduction de moyens vise les élus du collège "salariés". Il faut bien mesurer que cette remise en cause est une atteinte aux droits des salariés eux-mêmes.

Une journée nationale d'action pour la prud'homie a lieu le mercredi 14 février. L'urgence est d'empêcher la parution du décret d'application.

L'Ugict-Cgt vous invite à signer la pétition pour la défense d'une justice du travail rapide et efficace et à participer nombreux aux divers rassemblements.

L'unité syndicale s'élargit, ensemble nous pouvons imposer une justice prud'homale de qualité.

Anne Lafaurie,
responsable du collectif Dlaj-Ugict

INITIATIVES

Janvier 2007

● Le 10, Forum 15^e Congrès Ugict à Paris.

● Le 11, réunion des unions fédérales sur les questions de la « *vie syndicale* ».

● Le 16, collectif « *Responsabilité sociale des cadres* ».

● Le 18, Forum 15^e Congrès Ugict à Lille.

● Le 18, journée d'étude « *Formations supérieures, qualifications, emploi* », à Montreuil.

● Le 19, réunion confédérale sur l'évolution du management.

Réunion des instances de l'Ugict

● Le 11, Bureau sur l'actualité, la campagne de syndicalisation, l'apport Ugict dans le travail confédéral sur le Nouveau statut du travail salarié, le lancement du blog « *15^e Congrès* ».

● Le 17, Bureau sur l'actualité, droits et libertés syndicales.

● Le 24, Bureau.

● Le 26, commission exécutive sur l'actualité et la préparation de notre 15^e Congrès. ■

● **ÉDITO :**

Une justice prud'homale de qualité : un droit pour les salariés

● **DOSSIER " DROITS, LIBERTÉS, ACTIONS JURIDIQUES "**

Le collectif Dlaj-Ugict redémarre

Une avancée pour le droit à la santé au travail

Pétition : les salariés ont droit

Le collectif Daj-Ugict redémarre

Des initiatives importantes en chantier

● **Le 15 février, notre collectif organise une rencontre nationale des conseillers prud'hommes; encadrement**, à Montreuil (sur la journée). Cette initiative a pour objectif de permettre aux conseillers prud'hommes encadrement de se rencontrer et d'échanger sur leur activité spécifique. Cela sera aussi l'occasion de prolonger l'initiative confédérale de décembre 2006, de faire le point sur la campagne confédérale engagée pour « *défendre et promouvoir*

la prud'homie ». Cette rencontre nous permettra également de faire un bilan de l'utilité de la section encadrement aux prud'hommes et des conseillers prud'hommes Cgt dans cette section. Cela sera donc aussi une contribution à la préparation des élections prud'homales de 2008.

● **Avec Prudis, une élaboration de module de formation** est en cours, avec comme objectif, la relance du module Prudis Ugict, la construction d'un module sur le contrat de travail et la mise à disposition pour les

conseillers prud'hommes encadrement de l'ensemble des formations Ugict, singulièrement le stage « *responsabilité sociale des cadres* » à l'Institut du travail de Strasbourg.

● **La lutte contre la discrimination syndicale.** Dans cette période de remise en cause du droit du travail, de « *dé-tricotage* » des droits des salariés, la répression syndicale fait rage. Le patronat impose à l'encadrement l'interdiction de se syndiquer (à la Cgt). Ce qui télescope totalement l'aspiration des cadres à être socialement res-

ponsables. À Saint-Gobain, chez Bouygues, plusieurs élus Cgt de l'encadrement sont licenciés, discriminés. Il est nécessaire de monter une riposte collective qui croise bataille juridique et bataille syndicale, qui rende publique l'exigence d'une réelle citoyenneté à l'entreprise pour l'encadrement. En ce sens, nous proposons d'établir un recensement avec les unions fédérales et les commissions départementales des cas de discriminations syndicales connus, des batailles y compris juridiques engagées. ■

Droits des salariés

Il faut respecter les syndicats et les salariés !

Déclaration de la Cgt du 15 décembre 2006

À l'occasion de la loi « *pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié* », le Parlement a voté hier 17 mesures concernant le droit du travail. Ce sont 17 « *cavaliers parlementaires* », mesures sans rapport avec l'objet de la loi, la plupart introduites par amendement. Deux d'entre elles sont particulièrement graves :

● un article réformant les conditions d'exercice de l'activité des conseillers prud'hommes. Les décrets d'application, déjà connus, vont limiter de façon drastique le temps qu'ils peuvent consacrer à l'étude des dossiers et à la rédaction des jugements. C'est une atteinte flagrante à l'indépendance de ces magistrats, non professionnels, mais chargés de juger tous les litiges individuels entre employeurs et salariés ;

● un autre article exclut du calcul des effectifs des entreprises les salariés en sous-traitance ou en prestation de service. Ce calcul est la base de toutes les règles sociales ou fiscales liées à la taille des entreprises. Cette mesure aura pour effet de diminuer les moyens, voire de faire disparaître des institutions représentatives des personnels et d'affaiblir les règles d'hygiène et de sécurité, en particulier dans les grands sites industriels.

Seule la première mesure citée a fait l'objet de concertation, mais la plupart des confédérations s'y sont opposées. Aucune des 16 autres n'a donné lieu à la moindre consultation des partenaires sociaux.

Ce vote, intervenant deux jours après l'adoption en première lecture d'une loi sur le dialogue social, est inacceptable. La Cgt s'associe au recours déposé devant le Conseil constitutionnel et continuera à combattre ces mesures.

S'agissant de l'indemnisation des conseillers prud'hommes, elle appelle à faire des assemblées solennelles qui se tiendront en janvier dans chaque conseil, des moments forts de défense et de promotion de la justice du travail, dont chaque salarié a besoin.

Une avancée pour le droit à la santé au travail

Extraits d'une analyse de Michel Miné, juriste Dlj confédéral, *le droit en liberté* n° 10 (décembre 2006)

La jurisprudence de la Cour de cassation intensifie l'exigence de protection de la santé au travail. L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat.

Le nouveau principe

«L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité» (Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2006, M. Deprez c/ Sa Cubit France technologies) et «l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité» (Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2006, Association Propara). Ces arrêts «font jurisprudence» (ces décisions seront publiées au rapport annuel de la Cour de cassation qui regroupe les arrêts les plus importants de l'année).

Les fondements

Cette nouvelle jurisprudence trouve ses fondements dans :

- le droit communautaire : les arrêts visent l'article L.230-2, I du Code du travail, interprété à la lumière de la directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Au plan communautaire, «l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail» (art.5.1 de la directive précitée);
- le droit fondamental à la santé du travailleur (droit de l'Homme): «Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité» (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Nice 2000) et «La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain»

(Charte sociale européenne révisée, Strasbourg 1996). Les États doivent assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé («Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables», «à la sécurité et à l'hygiène dans le travail». «Toute personne a droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre»).

L'apport essentiel

L'employeur doit assurer à chaque travailleur le résultat attendu : la protection de sa santé au travail. En cas de défaut de résultat, de dégradation de la santé causée par le travail (même seulement en partie), l'employeur est présumé responsable d'une défaillance fautive. En effet, selon un vieil adage toujours en vigueur: «Qui peut et n'empêche, pêche». À défaut d'action efficace de la part de l'employeur (cf. absence de politique de prévention efficace), sa responsabilité personnelle est engagée. L'obligation de sécurité de l'employeur n'est pas seulement une obligation de moyens. Par conséquent, seul un cas de force majeure (une situation insurmontable, imprévisible et involontaire) peut exonérer l'employeur de sa responsabilité. En effet, «A l'impossible nul n'est tenu». Et c'est à l'employeur d'en faire la preuve. À défaut d'une telle preuve, sa responsabilité civile est donc engagée.

Un champ d'application large

Les personnes : toute personne au travail doit bénéficier de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, quel que soit son statut (salarié, apprenti, stagiaire), son ancienneté, etc.

Les entreprises : toutes les entreprises sont concernées, quels que soit l'effectif occupé et le statut (privé ou public).

Les situations : la notion de santé est juridiquement définie: «la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social» (cette définition, issue de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1946), est désormais opposable à l'employeur, la jurisprudence communautaire l'employant dans ses décisions de 1996 (Royaume-Uni) et de 2003 (Jaeger).

Le rôle renouvelé de la justice prud'homale

Les juges de la santé au travail sont :

- le juge civil chargé de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et de la reconnaissance des fautes inexcusables de l'employeur (le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale, le contentieux ayant été transféré de la chambre sociale à la 2^e chambre civile de la Cour de cassation);
 - le juge pénal chargé de la répression des infractions: Tribunal correctionnel, la plupart des infractions en matière de sécurité et de santé constituant des délits, voir notamment Trib. Correc. 4 sept. 2006, condamnation de la Sté Alstom en tant que personne morale et d'un dirigeant personne physique pour mise en danger d'autrui; tribunal de police pour les infractions classées en contravention;
 - et sans doute de manière croissante également le juge du contrat (pour la réparation et pour la prévention).
- En effet, le conseil de

prud'homme, doit, notamment sur la base du Code du travail «interprété à la lumière» du droit communautaire, assurer : ● en cas de dégradation de la santé, en dehors des accidents et des maladies professionnelles, la réparation intégrale du préjudice subi. Des décisions sont rendues en la matière de longue date (depuis au moins 1934); la Cour de cassation conforte la pleine compétence du juge du contrat dans son action contre le harcèlement (Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 2005, affaire Miche Buisson c/ Carrefour), et plus largement, contre toutes les dégradations de la santé liées au travail;

● la sauvegarde de la santé au travail, la nouveauté étant là, une responsabilité préventive se mettant ainsi en place. Le CPH peut condamner l'employeur qui expose le salarié à un risque, même en l'absence de dégradation de la santé réalisée (cf. Cass. Soc. 29 juin 2005, préc.).

Enjeux

Cette jurisprudence exigeante est un facteur favorable à la définition et à la mise en œuvre de politiques de santé à caractère préventif, ambitieuses et efficaces, dans les entreprises. Elle intervient alors qu'une négociation nationale interprofessionnelle sur la santé au travail est en cours et porte notamment sur la prévention sur le lieu de travail. ■

L'Institut Prudis organise, à l'intention des conseillères et des conseillers prud'hommes, de nouveaux stages sur «la santé au travail», qui traitent de la préservation de la santé au travail et de la sauvegarde de l'emploi du salarié malade. L'Institut a également élaboré un dossier juridique sur «La santé au travail», qui peut aussi intéresser tous les militants et en particulier les élus (délégués du personnel et membres du Chsct).

Contacts : Gérard Rul, Secrétaire général (01 48 18 81 33) ou Muriel Renaudineau, Gestionnaire (01 48 18 81 31).



Les salariés ont droit

- ✓ au renseignement, au conseil, à la défense juridique
- ✓ à une justice du travail rapide et efficace

Nous ne voulons pas d'une justice au rabais dont se satisfont patronat et gouvernement. La justice prud'homale doit être accessible, rapide, efficace, en mesure de sanctionner toutes les violations du Code du travail et de rétablir les salariés dans leurs droits.

Nous exigeons :

- ✿ l'élargissement des prérogatives des Conseils de prud'hommes, le droit à réintégration des salariés licenciés illégalement ;
- ✿ l'exécution provisoire des jugements prud'homaux ;
- ✿ l'augmentation sensible des moyens des Conseils, des personnels des greffes ;
- ✿ le respect des conseillers et l'amélioration de leurs droits à la formation, à la documentation et la reconnaissance du rôle des syndicats dans l'accueil, l'information, la défense des salariés ;
- ✿ la réforme de l'aide juridictionnelle et l'abrogation du décret imposant le recours à un avocat devant la Cour de cassation.

Nom-Prénom	Entreprise	Service ou fonction	Signature