

Fiche n° 18 : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié-e

La CGT propose...

Le droit et la liberté pour tous les salariés, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise.

Pour pouvoir exercer pleinement sa citoyenneté, chaque salarié doit disposer d'un recours suspensif contre toute menace de sanction, licenciement ou rupture de contrat.

Pour rendre effectif le droit de la, du salarié-e à la négociation, elle, il, doit bénéficier de temps tout au long de son processus¹.

Droit pour chaque salarié d'être représenté, d'être électeur, d'être éligible quelque soit l'entreprise, publique, privée, sa taille et le statut ou l'âge du salarié.

Droit et liberté de s'informer, de communiquer : accès pour chaque salarié aux différents moyens de communication dans l'entreprise.

Droit et liberté d'expression directe pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

Droit pour les salariés de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les délégués du personnel de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité.

Droit de refus et d'alternative, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir :

- droit de refuser la mise en œuvre de directives ou consignes de l'employeur portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou violant l'éthique professionnelle ;
- droit de proposer des alternatives à la stratégie de l'entreprise.

Droit de s'adresser librement aux élus du personnel et militants syndicaux sur le lieu de travail, d'y recevoir information et presse syndicale.

Droit à la dignité, mise en place dans l'entreprise de moyens de veille, de lutte, de remise en l'état ou de réparation

¹ – Voir repères revendicatifs, fiche 17

contre toutes inégalités, discriminations et harcèlement.

Droit et liberté de lutter, de se défendre et d'être défendu :

- respect du droit de grève, droit fondamental de la, du salarié-e ;
- droit à l'accès gratuit à la justice ;
- droit à un Ordre juridictionnel social, regroupant toutes les juridictions sociales (travail et sécurité sociale) du droit privé comme du droit public ;
- droit à la défense syndicale dans et hors de l'entreprise ;
- extension du droit à l'assistance d'un conseiller du salarié.

Création d'un statut pour les lanceurs d'alerte.

Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les droits et libertés syndicales sont protégés par des droits fondamentaux à dimension universelle :

- la liberté de réunion et de manifestation pacifique ;
- la liberté d'association.

Les droits et libertés de l'action syndicale :

- la représentation et la détermination collective des conditions de travail (alinéa 8 du Préambule de la constitution de 1946) ;
- le droit de grève ;
- le droit à des élections libres.

On retrouve ces droits dans le Code du travail :

- discrimination, L.1131-1 et suivants ;
- harcèlement, L.1152-1 jusqu'à L.1153-6 ;
- égalité, L.1141-1 et suivants ;
- droit d'expression des salariés, L.2281-1 et suivants ;
- élections professionnelles, L.2324-11 et suivants et L.2311-1 et suivants ;
- droit de grève, L.2511-1 et suivants.

On les retrouve également déclinés dans des accords et des conventions spécifiques à des entreprises et des branches professionnelles, avec parfois des dérogations qui restreignent ces droits. Par exemple, dans la fonction publique d'État l'interdiction du droit de grève à certaines catégories de personnels et la règle du 1/30^e indivisible ou encore le service minimum d'accueil dans les écoles, dans les hôpitaux, dans les entreprises publiques comme la SNCF, les assignations...

La majorité des défenseurs syndicaux assurent des permanences d'accueil syndical appelées encore « permanences juridiques » au sein des unions locales.

Depuis 2016, un statut de défenseur syndical est créé sans pour autant régler la question des moyens.

Depuis le 4 août 2004, le recours à un avocat est obligatoire pour former un pourvoi en cassation, à l'exception d'un pourvoi en cassation sur une décision du Tribunal d'instance.

Les conseillers du salarié interviennent dans l'entreprise dépourvue de représentation du personnel pour assister un salarié dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement, mais aussi pour d'autres formes de ruptures du contrat de travail, telles que la rupture conventionnelle.

Le délai légal entre la présentation de la convocation et la date de l'entretien préalable au licenciement est de cinq jours (L 1232-2 du Code du travail).

L'accès à la justice : aujourd'hui, le droit du travail et de la Sécurité sociale sont traités par des tribunaux distincts (conseils de prudhommes, Tass² et TCI³, devenus pôles sociaux des TGI, TGI⁴, tribunaux administratifs) ce qui rend le parcours judiciaire d'un salarié très compliqué. Les tribunaux sociaux sont les parents

pauvres de la justice. Les délais pour obtenir réparation d'un préjudice subi est insupportable pour un grand nombre de salariés. L'État s'est vu condamné régulièrement pour manquement à ses obligations de permettre à la justice du travail de fonctionner normalement.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Droit d'intervention des salariés

- respect du droit de grève, de sa durée, sans restriction, quels que soient la profession, le statut. Ce droit fondamental de la, du salarié-e la, le libère des obligations du contrat. Cela suppose donc d'interdire aux employeurs tout contrôle et toute sanction disciplinaire, tout licenciement lié à l'exercice de ce droit, tout remplacement des salariés grévistes ;
- avant chaque élection : négociation et signature par l'ensemble d'organisations syndicales représentatives d'un protocole d'accord garantissant à tous les salariés son droit au vote. Ce protocole doit rappeler quels sont les électeurs, les salariés éligibles, le nombre de sièges à pourvoir par collège, les modalités et déroulement du vote, etc. ; Le vote physique doit rester la règle. En cas de recours au vote par correspondance ou électronique, celui-ci doit être motivé et encadré, les moyens de contrôle définis et l'anonymat et la sincérité du vote garantis ;
- droit à une heure mensuelle d'expression syndicale, pour tous les salariés, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- communication en temps utile de toutes les informations concernant la stratégie de l'entreprise, les perspectives d'emploi, les méthodes et les conditions de travail, les possibilités de formation ;
- faire évoluer le droit d'expression vers un pouvoir de décision.
Expression des salariés sur la qualité et l'organisation du travail sans la hiérarchie et avec, s'ils le souhaitent, un élu du personnel (3 h/mois).
Dans un deuxième temps, expression des salariés avec la hiérarchie de proximité, avec la

présence obligatoire d'un élu du personnel, notamment CHSCT, pour décider de modifier les situations de travail afin de parvenir à une qualité de travail faisant consensus dans le groupe de salariés (3 h/mois) ;

- droit d'expertise et d'examen des propositions alternatives portées par les salariés et leurs représentants, au même titre que celles de l'employeur. Les salariés doivent bénéficier du temps et des moyens nécessaires à l'élaboration de ces propositions ;
- droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par une, un représentant-e d'une organisation syndicale, droit à connaître les griefs qui lui sont reprochés, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
- droit pour les salariés de refuser sans encourir aucune sanction, les modifications de leur contrat remettant en cause leurs conditions de travail ;
- affichage des coordonnées des structures locales des organisations syndicales dans toutes les entreprises ;
- protection de toute activité, démarche revendicative (entrevue à l'union locale, à l'inspection du travail).

Défense syndicale

- possibilité pour tous les salariés d'être représentés par un défenseur syndical au cours de toutes les procédures y compris en cassation ;
- droit à la formation sur le temps de travail et rémunérée. Le statut de défenseur prévoit

2 – Tribunal des affaires de Sécurité sociale

3 – Tribunal du contentieux de l'incapacité

4 – Tribunal de grande instance

une formation, mais qui n'est pas à la hauteur des besoins ;

- l'accès à l'aide juridictionnelle doit être amélioré et son bénéficiaire devrait pouvoir être octroyé pour une défense assurée par un défenseur syndical ;
- droit à des heures de délégation mensuelles fixées en fonction du nombre et de la complexité des dossiers.

Conseiller du salarié

- tous les salariés relevant d'une entreprise de moins de 11 salariés ou dans un établissement sans représentant syndical doivent pouvoir faire appel à un conseiller du salarié ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir intervenir en amont sur les situations concernant les conditions de travail, d'emploi, de formation et toutes les formes de sanctions ;
- la liste des conseillers du salarié doit être affichée sur le lieu de travail ;
- l'employeur doit mettre à disposition du salarié la liste des conseillers du salarié ;
- aucun changement des conditions de travail (mutation, changements d'horaires), aucune sanction (mise à pied, licenciement), ne peut intervenir sans que le salarié ait été en mesure de faire appel à un conseiller du salarié ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir, à l'instar des conseillers prud'hommes, bénéficier d'un droit à la formation sur leur temps de travail et rémunéré ;
- les moyens matériels mis à disposition des conseillers du salarié doivent être considérablement améliorés : moyens en communication, documentations juridiques, remboursement de frais... ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir assister les salariés dans les établissements sans représentant syndical même si l'entreprise en dispose dans un autre établissement ;
- le conseiller du salarié, qui constate un abus manifeste aux droits d'un ou de plusieurs salariés, doit pouvoir faire intervenir l'inspection du travail. Ce recours est suspensif ;

- les procédures et les documents administratifs doivent être unifiés sur tout le territoire national.

Inspection du travail

- l'action de ce service public doit être remobilisée et renforcée en effectifs sur le contrôle du droit du travail, sur tous les lieux de travail ;
- les moyens juridiques et humains au plus près de ces lieux doivent être renforcés comme ceux des services de renseignement des salariés. Leur indépendance doit être garantie ;
- union locale, union départementale, syndicat représentatif doivent avoir accès aux documents administratifs des entreprises. Ils doivent être systématiquement informés des infractions constatées par procès-verbal et des mises en demeure ou observations normalement transmises aux instances représentatives du personnel, en l'absence de celles-ci.

L'accès à la justice, vers un ordre

juridictionnel social

Si la loi Justice du 21^e siècle de novembre 2016 a regroupé les contentieux du Tass et du TCI au sein des TGI, cela n'est pas suffisant. Il est nécessaire d'aller vers un ordre juridictionnel social, adossé aux ordres judiciaire et administratif. Ce nouvel ordre regrouperait l'ensemble du contentieux du travail, individuel et collectif, du privé comme du public ainsi que les contentieux de la sécurité sociale. Il regrouperait à terme les juridictions telles que les conseils de prud'hommes, les Tass et TCI, mais aussi tous les litiges du travail traités dans les Tribunaux de commerce, les TI, TGI et les tribunaux administratifs, que ce soit en première instance, en appel et en cassation.

Conseils de prud'hommes

- une justice centrée sur la réparation du préjudice et le maintien dans l'emploi avec le pouvoir pour le Conseil de prud'hommes d'ordonner la réintégration de la, du salarié-e ou le maintien du contrat ;
- revoir la carte judiciaire pour réimplanter les conseils de prud'hommes au plus près des lieux de travail ;
- l'extension des compétences de ces instances à l'ensemble des litiges individuels et collectifs du travail ;

- le principe de la parité en Bureau de Conciliation et du Bureau de Jugement, ainsi que l'oralité des débats, doivent être maintenus ;
- les conseillers prud'hommes doivent disposer du temps nécessaire pour l'exercice de leur mandat ;
- l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel doit être rétablie. L'ensemble des salariés (précaires, privés d'emploi, privés d'élections IRP...) doit pouvoir participer à la désignation de leurs conseillers prud'hommes.

Les conseils de prud'hommes doivent être renforcés. Les principes de gratuité et d'oralité doivent être rétablis. Cela nécessite des moyens nouveaux matériels, financiers et humains.

Les contentieux dans la Fonction publique

Les recours auprès des tribunaux administratifs pour tout ce qui relève des agents de la fonction publique nécessitent une refonte complète de la justice administrative avec notamment une véritable représentation syndicale de salarié dans le processus judiciaire.

Réforme des tribunaux de commerce

Elle doit permettre :

- d'avoir des juges qui ne relèvent pas exclusivement de la représentation patronale ;
- d'avoir du personnel judiciaire rattaché au ministère de la Justice ;
- de permettre aux salariés et à leurs représentants d'y intervenir pour défendre leurs intérêts.

