



INSTITUT D'ETUDES SOCIALES ET ECONOMIQUES DU MONDE DU TRAVAIL

L'IESE a organisé sous son égide, à Trappes dans les Yvelines, cette conférence-débat sur le thème de la défense du code du travail, des conventions collectives et des prud'hommes.

Des conseillers prud'hommes de toute appartenance syndicale ont confronté leur expérience et leur analyse avec David Metin avocat au barreau de Versailles spécialiste du droit du travail.

Face aux graves menaces que font peser sur ces droits ouvriers essentiels les prétentions patronales et gouvernementales, un tel débat s'est inscrit tout naturellement dans la recherche commune des moyens à mettre en œuvre pour y mettre un terme.

Conférence /débat

25 septembre 2014

Pour le respect et la défense du code du travail, des conventions collectives et des prud'hommes

Sous la présidence de :

Denis LANGLET de l'IESE

Introduction au débat par :

James PORCHER Conseiller prud'homme dans les Yvelines
et

David METIN avocat spécialiste du droit du travail au barreau
de Versailles.

Denis Langlet :

Je vous présente les intervenants: James Porcher, Conseiller Prud'homme et David Métin, avocat au barreau de Versailles, spécialiste du droit du travail. Leurs interventions seront suivies d'une discussion entre nous tous.

Cette réunion, sous l'égide de l'IESE, est motivée à la fois par l'actualité et par l'expérience de nombre d'entre nous acquise dans les permanences de nos Unions Locales et de nos Syndicats qui nous amènent à constater des infractions au Code du Travail de plus en plus nombreuses et de plus en plus graves pour les salariés les subissant.

Ce sont notamment les infractions sur la durée du travail, sur le travail gratuit.

On connaissait depuis longtemps les infractions sur le non-paiement des heures supplémentaires. Maintenant c'est le travail gratuit, comme par exemple les salariés des hôtels de la région, des formules rapides, des « First one », mais pas première classe sur le plan social, où les salariés ont des contrats de travail de 35h, mais où ils font 72h. Evidemment il est marqué 35h et ils ne sont payés que 35h.

Toutes les déréglementations, toutes les dérogations ne suffisent pas au Medef. Ils veulent une main d'œuvre corvéable, mutable, sans garantie ni droit.

Il se trouve qu'il existe encore le Code du Travail dont je n'ai pas apporté d'exemplaire parce que le Code annoté est assez lourd et c'est ce qu'on lui reproche. La simplification du Code du Travail selon le patronat, nos amis vous l'expliqueront, c'est surtout la simplification de la procédure d'exploitation par le patronat.

Une attaque en règle est menée contre les prud'hommes. Nous sommes ici particulièrement attachés à cette institution, nous y avons recours souvent, pour une raison simple, c'est un des outils les plus efficaces contre l'arbitraire et les abus patronaux.

Les dossiers que l'on présente sont pris en compte, et comme il est rare qu'un salarié porte son affaire devant les Prud'hommes s'il n'a pas une véritable motivation, les résultats sont souvent positifs et le patronat prend le prétexte des délais et de la lenteur pour dire : « *il faut réformer* ».

Nous on préfère gagner, on n'est pas pressé de perdre. On préfère que chacun prenne le temps et

que cela se traduise par des résultats positifs pour les salariés.

Enfin quelques mots sur deux autres aspects.

Cette réunion se tient sous de bons auspices puisque depuis le 15 septembre il y a la grève des pilotes d'Air France. Hier soir la direction a annoncé qu'elle a abandonné une partie du projet et la constitution de la filiale Europe Transavia. Les négociations ne sont pas finies, la grève continue. D'ores et déjà on peut dire que cette grève est un succès considérable.

Par cette grève massive les pilotes ont arraché l'annulation de la constitution de cette filiale qui permet la délocalisation et donc la destruction des emplois statutaires. Il y a une campagne scandaleuse contre les pilotes, souvent menée par des gens qui gagnent plus que les pilotes à qui on reproche leurs salaires.

Les pilotes sont calomniés. Malgré cette campagne, malgré l'engagement du gouvernement aux côtés de la direction d'Air France, les pilotes ont tenu bon et leurs revendications sont claires et précises : non à la délocalisation destructrice des emplois.

J'attire votre attention sur cette revendication car ce plan à Air France est exactement le même que ceux à l'origine de la désindustrialisation de notre pays, exactement le même qui a été appliqué, branche après branche, dans toute l'industrie : Thomson, transport, électronique, informatique, avec le schéma classique, privatisation, déréglementation, délocalisation, externalisation par la sous-traitance et destruction d'emplois par milliers avec modification des conditions de travail et des salaires.

Le fait qu'ils aient tout de suite mis en avant : stop, pas de délocalisation, pas de filiale Transavia Europe était l'élément essentiel.

Le fait qu'ils gagnent peut modifier complètement la situation.

Je rappelle que la situation que nous connaissons de déréglementation et d'offensive contre les droits et les acquis a été ouverte au début des années 80. Rappelons un événement ; celui du 5 août 1981 : Ronald Reagan, Président des Etats-Unis, après avoir ordonné l'arrestation des principaux dirigeants syndicaux des services publics du contrôle aérien Nord américain, procédait au licenciement des 11 359 contrôleurs aériens qui avaient refusé de reprendre le travail et

annonçaient leur inscription sur une liste noire leur interdisant tout emploi fédéral.

En matant la grève des contrôleurs, Reagan ouvrait la période de dérèglementation à l'échelle internationale qui a été reprise en Europe par l'Union Européenne et par tous les gouvernements successifs depuis le tournant de la rigueur de 1982/1983.

Il est symbolique de constater que ces dernières semaines on a pu enregistrer des résultats positifs dans la métallurgie, à Général Electric, avec la grève des chauffeurs de bus à Versailles, à la CAF...etc.

C'est à notre avis un gage pour l'avenir, peut-être le début d'une sorte d'inversion du cours engagé depuis une trentaine d'années dans nos pays et la possibilité de faire reculer cette offensive capitaliste contre les droits et acquis.

Voilà les points sur lesquels je voulais attirer votre attention. Je passe la parole à notre ami James Porcher.

James Porcher

Merci. On m'a demandé d'intervenir sur "LES SEUILS D'EFFECTIFS". A la demande du Gouvernement s'ouvre en octobre, une négociation interprofessionnelle visant à **moderniser le dialogue social**.

Et bien sûr, l'épineuse question des seuils sociaux. L'idée n'est pas nouvelle.

Elle est portée depuis longtemps par une partie du patronat, qui dénonce l'effet dissuasif des seuils sociaux sur l'embauche dans les PME.

Le droit français s'est déjà attaqué par le passé aux seuils sociaux, en excluant certaines catégories de travailleurs (moins de 26 ans, les apprentis et les titulaires de contrats aidés) du décompte des effectifs. Tentatives toutes condamnées par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

La question revient cependant sur le devant de la scène avec une ambition tout autre puisque c'est au principe même des seuils que s'attaquent ceux qui prônent la suspension des seuils, fut-ce à titre expérimental.

Même si l'on n'en est aujourd'hui qu'au stade du débat, et si le Gouvernement a annoncé son intention de privilégier la voie négociée pour avancer sur ce dossier, un certain nombre

d'éléments doivent être mis en avant afin d'inviter à la plus grande réserve tant sur l'opportunité, sur la légalité que sur la faisabilité d'une telle réforme !

Sur le prétendu impact des seuils d'effectifs sur la taille des entreprises: Le sujet fait débat.

La croissance des entreprises françaises est-elle freinée du fait des obligations sociales et fiscales qui croissent avec les effectifs ?

Deux études parues fin 2011 apportent des éclairages complémentaires à ce débat qui n'est toujours pas tranché:

- « *Les effets de seuil sur la répartition des entreprises par effectifs sont plus ou moins visibles suivant les données utilisées* » résume l'Insee.
- « *En s'appuyant sur les données où ils sont les plus apparents, les effets globaux sont malgré tout de faible ampleur* » ajoute l'institut national de la statistique. »
- Les DADS (Déclaration annuelle de données sociales) montrent un faible effet de seuils d'effectifs.
- Les simulations réalisées par l'institut de la statistique montrent même que le lissage des seuils sur la répartition des entreprises par taille est modéré. Ainsi un lissage complet des seuils sur la législation entraînerait une baisse de 0,39 point de la proportion d'entreprises de moins de 10 salariés, ce qui paraît statistiquement significatif, « **mais ces effets sont faibles au regard des écarts entre la France et ses partenaires** », analyse l'Insee.

Par exemple, selon les données de l'OCDE pour l'année 2006, la proportion d'entreprises de plus de 50 salariés parmi celles de 10 à 249 salariés est de 14 % en France contre 18 % en Allemagne» précise l'Institut de la statistique.

Un débat déjà ancien!

En 2007, le Conseil d'Etat posait une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne à propos de l'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 qui excluait des effectifs de l'entreprise les jeunes de moins de 26 ans.

La Cour de Justice de l'Union Européenne avait considéré que cette disposition n'était pas conforme notamment à la Directive 200/14 du 11 mars 2002

relative à l'information et à la consultation (CJCE, 18 janv. 2007, aff. C 385/05, CGT et autres)

En conséquence, le Conseil d'Etat annulait le dispositif (CE, 6 juil. 2007, n° 233892).

Une question se posait.

Sur la base de cet arrêt, pouvait-on considérer que l'article L 1111-3 du Code du travail qui exclut du décompte des effectifs les apprentis et salariés sous contrats dits aidés est contraire au Droit de l'UE ? La question a été posée par la CGT, à l'occasion d'une affaire où une entreprise comptait une centaine de contrats aidés et seulement huit salariés sous CDI, ce qui excluait de facto toute représentation du personnel dans cette entité. Toute une saga va ainsi s'écrire en convoquant tour à tour le Conseil Constitutionnel, la Cour de cassation et la Cour de justice de l'UE. A l'occasion d'une QPC (Question Prioritaire de Constitutionnalité) posée par la chambre sociale de la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel a validé le dispositif (Cons. Const., 29 mars 2011, n° 2011-122).

La Cour de cassation a repris la main en posant une question préjudicielle à la CJUE (Cour de Justice de l'union Européenne) :

1) le droit fondamental relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, reconnu par l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, tel que précisé par les dispositions de la Directive 2002/14 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, peut-il être invoqué dans un litige entre particuliers aux fins de vérifier la conformité d'une mesure nationale de transposition de la Directive?

2) Dans l'affirmative, ces mêmes dispositions doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une disposition législative nationale excluant du calcul des effectifs de l'entreprise, notamment pour déterminer les seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel, les travailleurs titulaires des contrats suivants : apprentissage, contrat-initiative-emploi, contrat

d'accompagnement dans l'emploi, contrat de professionnalisation ?

Le 15 janvier dernier, dans un arrêt peu motivé, ce qui n'est pas conforme à ses habitudes (selon les spécialistes), la CJUE a répondu à la Cour de cassation en trois temps.

Elle indique d'abord que l'article L 1111-3 du Code du travail n'est pas conforme à la Directive de 2002. Pour ce faire, elle se réfère expressément à son arrêt CGT de 2007.

Ensuite, elle rappelle l'effet horizontal de la Directive de 2002 qui ne peut être invoquée par des particuliers, alors même qu'elle est suffisamment précise.

Enfin, elle répond à la question de savoir si l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne peut être invoqué dans un litige entre particuliers afin d'écartier l'article 1111-3 du Code du travail non conforme à la Directive.

La réponse est négative dans la mesure où l'article 27 « doit être précisé par des dispositions du droit de l'UE ou du droit national ».

Mais a contrario, d'autres dispositions de la Charte peuvent être invoquées dans un litige si elles ne se suffisent pas à elles-mêmes « pour conférer aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel » (cf aussi arrêt Küçükdeveci - CJUE 19 janv. 2010, aff. 555/07).

Tout espoir n'est donc pas perdu.

Récemment, un projet de Loi a été déposé au Sénat intitulé « projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise ».

Son objectif affiché: « Atténuer les effets des seuils d'effectifs ».

La commission qui a travaillé au projet s'exprime en ces termes: « la commission a également souhaité desserrer un possible frein à son développement dans les PME.

Comme toujours en matière de droit du travail, la commission craint que l'existence des seuils d'effectifs déterminés par le Code du travail ne limite l'attractivité de la mesure pour les entreprises dont les effectifs sont justes en dessous des dits seuils.

Il ne faudrait pas, en effet, qu'un employeur soit dissuadé d'embaucher un jeune sous prétexte que cela ferait franchir un seuil à l'effectif de l'entreprise, et que

cela se traduirait par un alourdissement des charges ou par l'apparition de nouvelles contraintes.

La commission craint en effet que, dans certains cas, le franchissement d'un seuil lié à l'embauche d'un jeune, ait des répercussions financières telles, sur la masse salariale, qu'elles absorberaient - et au-delà - le soutien apporté par le projet de loi.

En conséquence, la commission suggère de neutraliser cet effet de seuil en prévoyant que le salarié ne soit pas, pour une durée limitée, pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise. »

Une réflexion à ce sujet: ce sont les seuils d'effectifs relatifs à la mise en place des différentes institutions représentatives du personnel ou à l'application de la réduction du temps de travail qui sont visés.

Le gouvernement a annoncé un prochain «assouplissement» des seuils sociaux dans les entreprises, précisant qu'à défaut d'accord entre organisations patronales et syndicales, un projet de loi serait présenté en ce sens.

En l'état du droit, l'organisation d'élections professionnelles est obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse certains seuils: 11 salariés pour la mise en place de délégués du personnel, 50 pour celle du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Diverses obligations patronales dépendent également de l'effectif de l'entreprise, telles que la participation à l'effort de construction ou le taux de cotisation à la formation professionnelle.

Pour le Medef, l'objectif affiché est d'obtenir une élévation des seuils rendant obligatoire la mise en place des instances représentatives du personnel. Selon lui, l'existence de telles obligations pénaliserait l'emploi, en dissuadant les entrepreneurs de franchir ces seuils d'effectifs.

D'une part, comme précédemment énoncé, aucune étude n'a jamais permis de faire le lien entre l'existence des seuils sociaux, la taille des entreprises et le volume des embauches. Une enquête réalisée par l'Insee en 2011 concluait à l'« absence d'effet de seuil observable » dans les données provenant de l'Urssaf, les plus précises et objectives sur le sujet. »

D'autre part, accréditer l'idée que la représentation du personnel serait l'ennemie de l'emploi constitue une dérive dangereuse.

Un tel postulat ne pourrait que conduire à remettre en cause de façon croissante le droit des salariés à être représentés collectivement, faisant reculer massivement la démocratie dans l'entreprise.

Qui plus est, une remise en cause de la représentation du personnel, non seulement contribuerait à isoler davantage les salariés dans l'entreprise, mais porterait une atteinte frontale au dialogue social tant réclamé par les commentateurs politiques.

Depuis la loi du 20 août 2008, ne peuvent en effet être désignés délégués syndicaux que les salariés qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Dispenser les entreprises franchissant les seuils sociaux actuels de l'obligation d'organiser des élections, c'est remettre de facto en cause la présence syndicale, et donc toute faculté de négociation collective dans ces mêmes entreprises. Au prétexte de dynamiser l'emploi, on altérerait le dialogue social dans les entreprises, accentuant le travers français si souvent dénoncé de la faiblesse de la représentation syndicale et du dialogue social, et on arriverait à une situation baroque, pour ne pas dire ABSURDE!

La remise en cause des seuils sociaux pour la représentation du personnel est manifestement contraire à l'intérêt des salariés.

En juin 2011, l'actuel président de la République condamnait dans « Le Monde » la pratique sarkozyste consistant à « convoquer des sommets sociaux s'il s'agit, sous couvert de concertation, de faire avaliser des choix déjà pris ».

L'annonce soudaine au printemps par le ministre du travail d'une « suspension des seuils sociaux », sans aucune concertation préalable avec les partenaires sociaux, fut déjà à l'origine de l'échec de la conférence sociale du mois de juillet.

En confirmant, à la veille d'une négociation à venir, qu'en l'absence d'accord, le Parlement sera saisi du sujet, l'exécutif s'écarte des engagements pris devant les électeurs sur la démocratie sociale et la place des partenaires sociaux dans notre pays.

J'en ai terminé

David Metin :

Bonsoir. Pardon pour mon retard, j'étais au Conseil de Prud'homme de Nanterre.

Je ne vous connais pas tous, je voulais juste savoir qui est l'auditoire, vous êtes Conseillers Prud'homme, Syndicalistes, avez-vous tous un mandat ?

Déjà je remercie mes camarades de m'avoir invité.

Je vais intervenir sur deux choses, très brièvement quelques symboles sur la simplification du Code du Travail pour vous montrer avec dérision comment travaille le gouvernement à l'heure actuelle et ensuite je vais vous parler du rapport de Monsieur Lacabarats, ex-président de la chambre sociale de la Cour de Cassation, c'est-à-dire celui qui est le plus haut magistrat derrière le Président de la République qui fait en sorte que le droit social soit unifié.

On voit que la Chambre Sociale a mis quelques coups de vis dans le droit prud'homal, notamment dans le droit du travail et pas forcément dans l'intérêt des travailleurs.

Monsieur LACABARATS vient d'être remplacé par Monsieur FROUIN.

On ne peut que s'en réjouir et il faut le noter ce soir, parce que jusqu'à présent on a eu des présidents qui étaient issus des chambres de la Cour de Cassation mais pas forcément de la chambre Sociale.

Sachez que des décisions émanent des Cour d'Appel de France et de Navarre. Certaines sont complètement contradictoires d'une Cour à une autre.

Donc la Cour de Cassation est là pour mettre tout ce petit monde d'accord, si ce n'est qu'il existe des revirements de jurisprudence où la Cour de Cassation elle-même va devoir rendre des arrêts qui sont contraires à ceux qu'elle a rendus le mois d'avant.

Donc on essaie d'éviter tant que l'on peut les revirements de jurisprudence.

Par exemple il y en a une qui est énorme, qui date du mois de juin et qui porte sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié veut quitter l'entreprise parce qu'il estime que l'employeur a commis des

manquements graves et bien la Cour de Cassation qui jusqu'à présent donnait raison au salarié vient dire actuellement que si les manquements sont graves mais s'ils n'empêchent pas le salarié de travailler ce n'est pas un manquement grave.

Idem s'ils sont anciens ou s'ils n'existent plus au moment de la prise d'acte.

En clair si une personne n'a reçu qu'une moitié de son salaire, mais que la régularisation intervient juste avant la prise d'acte, et bien il ne pourra plus prendre acte de la rupture du contrat de travail alors que pendant des mois il n'aura pas perçu tout son salaire.

Désormais, la Cour de Cassation va lui donner tort disant que ce n'est pas très grave. Pourtant le salaire c'est juste l'essence même du contrat de travail, c'est la contre partie du travail.

C'est très grave, c'est pour ça qu'on se bat, c'est pour ça qu'on est quelques uns, quelques avocats engagés et quelques délégués syndicaux (tous engagés normalement), qui sont là pour aider les travailleurs à se battre devant les juridictions.

Un mot sur la simplification du droit du travail ... on est passé de 2000 articles à 10 000 dans le code du travail. Quelle simplification !

Le Code du Travail c'est une histoire, c'est le fruit de luttes.

Ceux qui nous gouvernent oublient ce fait.

Notre Président est énarque, mais on peut penser quand même qu'il sait ce que c'est que la lutte, vu le parti qu'il a dirigé pendant dix ans, un peu mollement d'ailleurs, comme il gouverne la France. Je suis désolé je suis un peu violent, mais je ne peux être que violent à l'encontre de tout ce qu'il fait parce qu'il est en train de détruire plein de choses, plein d'acquis sociaux et de remettre à plat un certain nombre de luttes et ça c'est dramatique.

Pour en revenir à la simplification du droit avant d'en venir au rapport Lacabarats, nos gouvernants ont voulu, et c'est symptomatique, modifier le Code du Travail, ils ont voulu créer un conseil de simplification pour les entreprises.

On remarque quoi, ce qui peut être anecdotique pour vous mais qui pour moi est très révélateur, on remarque que c'est sous l'égide du premier ministre, on fait fi complètement du ministre du travail. C'est quand même étonnant.

Quand on touche au Code et au droit du Travail, la moindre des choses c'est qu'on en discute avec le ministre délégué au travail.

Ce n'est pas la cas c'est sous l'égide du 1er ministre. Quand on regarde en 2013 la loi de simplification qui a été présentée par le ministre, je vous donne trois lignes de la loi, vous allez tout comprendre : « *au centre du dispositif de choc de simplification annoncé par le Président il traduit pleinement la mobilisation du gouvernement dans son souhait d'établir une relation de confiance et d'accompagnement avec les entreprises.* »

Moi ce qui me choque là-dedans c'est qu'on vous parle de l'entreprise, de l'employeur, le salarié est inexistant. Le travailleur n'existe plus.

On le voit aujourd'hui puisque M.Gattaz fait des propositions, 50 propositions et le ministre reprend les propositions.

Où est la place du travailleur ? Il n'y en a pas.

Il faut donner la confiance à qui? A l'entreprise.

Il faut donner la confiance à qui? Au capital.

Et ça c'est grave, puisque bien évidemment il n'y a pas de contrepartie. On fera le point à un moment donné, ce n'est manifestement pas suffisant.

Cette introduction est un peu violente, mais elle reflète bien la réalité de ce que l'on vit aujourd'hui.

On en revient à notre thème de la prud'homie.

Je reste sur le rapport Marshall, sur le rapport Lacabarats.

Le Conseil de Prud'homme a plus de deux cent ans. Son but était de simplifier les contentieux qui pouvaient exister entre l'employeur et l'ouvrier, sans en appeler à la justice.

On conciliait, "top là" et il n'y avait plus de difficulté.

Tout ça a bien changé, ça ne se passe plus comme ça, mais pour autant la juridiction n'a pas forcément beaucoup évolué.

Ceux qui me connaissent savent que je suis parfois un peu insolent dans mes attitudes et dans mes propos, mais c'est pour faire évoluer les choses.

Monsieur Augier dit "Monsieur Lacabarats détruit la prud'homie en cours", ce n'est pas tout à fait vrai. M. Lacabarats veut faire deux choses, réformer la procédure et réformer la juridiction.

Moi je suis *pour* d'expérience et avec ceux qui sont dans la salle ou à cette tribune qui font de la défense de salariés, on est obligé d'admettre qu'il faut passer par une réforme du Conseil de

Prud'homme, par une réforme de la procédure prud'homale.

On ne peut plus rester avec cette procédure qui est complètement obsolète, parce que les avocats de patrons et les patrons qui sont hyper bien conseillés et qui ont l'argent pour avoir tous les avocats de France mettent en place des stratégies procédurales qui font du tort aux salariés.

Donc il faut réformer la juridiction et la procédure prud'homale.

En revanche il ne faut absolument pas toucher au principe même de la juridiction, c'est-à-dire à sa composition.

Ce que veut le haut-magistrat c'est tout simplement l'échevinage en ajoutant un juge professionnel à la formation qui va arbitrer. Pour moi c'est NON, c'est scandaleux, ce n'est pas normal, ce n'est pas acceptable. Voilà.

Si vous ajoutez un juge ça veut dire que les quatre autres juges qui appartiennent aux collèges salariés et employeurs, face à un juge professionnel ne diront rien.

Donc on va arriver à un juge unique, donc un juge inique !

Le monde de l'entreprise qui mieux que vous le connaît ? Les magistrats ne connaissent pas le monde de l'entreprise. Les magistrats connaissent le droit, pas forcément le droit du travail.

Je dis ça car il faut savoir que par exemple la cour d'appel de Versailles est composée de six chambres. Ils ont modifié la composition de cinq des six chambres. Aujourd'hui, cinq des six chambres de la chambre sociale de la cour d'appel de Versailles sont composées de magistrats qui ne sont pas issus de la chambre sociale.

Ils connaissent très bien le droit mais ne maîtrisent pas forcément la subtilité du droit du travail. Pour un magistrat, être muté dans une chambre sociale c'est une punition.

Il faut avoir des gens formés, et c'est pour ça que vous êtes là, pour pouvoir défendre les travailleurs, parce que le droit prud'homal est un droit technique.

D'ailleurs il suffit d'entendre James pour voir que ce n'est pas facile de le suivre parce que la jurisprudence évolue, les textes évoluent.

Il y a une inflation des textes législatifs qui est énorme.

En effet sous Sarkozy c'était important, mais sous Hollande c'est pire, et en plus il fait ce que n'osait pas faire Sarko.

Aujourd'hui il détricote tout, ou plutôt il détruit. Donc il faut qu'on arrive à faire évoluer le droit dans le sens de l'intérêt des travailleurs.

Le rapport Lacabarats dit plein de choses. Il dit qu'il existe des Conseils de Prud'homme, c'est vrai. Mais le salarié lambda pense que le Conseil de Prud'homme donne des conseils, le terme est donc mal choisi.

Ce n'est qu'un problème sémantique mais il est révélateur et il faut en changer.

Si on dit un « Tribunal » des Prud'homme et plus un « Conseil » ça change, c'est quelqu'un qui juge, c'est une bonne chose.

Deuxièmement, il vient dire si ce n'est plus un Conseil de Prud'homme, ceux qui y siègent ne sont plus des Conseillers Prud'hommes mais des juges prud'hommes.

Voilà qui est intéressant, ça veut dire que ceux qui viennent juger des employés et des employeurs sont de vrais juges. Pourquoi, parce que les Conseillers Prud'hommes, n'en déplaisent à qui veut, parfois ne s'estiment pas juges.

Ils se pensent sous-juges ! Un juge prud'homme connaît parfois mieux le droit du travail qu'un magistrat de la cour de d'appel ou qu'un juge départiteur.

Donc les Conseillers Prud'hommes aujourd'hui qui deviendront des juges prud'hommes demain sont de vrais juges et ça, le président le dit et je suis d'accord avec lui, on ne peut pas dire le contraire. C'est sémantique mais c'est très important.

A côté de cela il veut créer des droits.

On touche peu au droit, on touche un peu au Conseil supérieur de la Prud'homie (et je comprends les querelles), mais il n'en demeure pas moins que l'on créé un vrai statut de juge.

Il faut l'entendre et on ne peut que s'en réjouir, et du coup vous aurez la même discipline que les juges professionnels, avec des sanctions, avec des devoirs et des obligations. On ne peut à mon sens que s'en réjouir.

Sur la formation. Le rapport démontre que vous n'êtes pas assez bien formés. Je pense qu'on ne peut pas dire l'inverse, c'est vrai. J

J'en vois des conseillers prud'hommes ici, vous n'êtes pas assez formés, ça va de soi. C'est un problème de moyen, je ne dis pas le contraire.

Alors le président dit qu'il faut vous former, grâce aux ISST (institut sciences sociales du travail) ou alors vous allez faire un petit stage à l'Ecole Nationale de la Magistrature.

Très bien, sur le papier on ne peut que s'en réjouir, la seule difficulté c'est que le président de la cour de cassation oublie juste une chose, c'est que derrière tout ça il faut mettre des moyens et que bien évidemment il n'y a pas de moyens.

Le budget de la justice est le 37ème d'Europe, en ratio par rapport au PIB on est derrière l'Azerbaïdjan, il faut le savoir.

Il y a eu une grève des magistrats il y a deux ans, pour dire que le budget de la justice est un scandale. On l'a soutenue.

Je peux vous dire aussi que les délais dans les juridictions prud'homales sont scandaleux. Si on engage un dossier aujourd'hui à Nanterre il faudra attendre juin 2017 pour être jugé.

C'est un scandale.

Qu'a-t-on fait il y a deux ans ? On a délivré, avec le syndicat des avocats de France, 71 assignations contre l'Etat en disant : « *on va vous condamner vous, l'Etat, parce que vous ne mettez pas les moyens pour que les justiciables soient jugés dans des délais raisonnables.* »

On ne demande pas à être jugé en un mois, on demande que cela ne dépasse pas huit mois.

A Rambouillet il faut sept à huit mois et c'est bien.

On avait à nos côtés toutes les confédérations syndicales, même les syndicats non représentatifs. On avait tout le monde.

On avait le parti socialiste qui nous a soutenus dans nos démarches en disant en effet que c'est un scandale que les délais soient si déraisonnables, qu'il faut mettre de l'argent dans le budget...

On a gagné, on a fait condamner l'Etat. L'Etat plutôt que de prévoir des postes, n'a pas fait appel, et a payé les 300 000 € auxquels il a été condamné.

En 2012, on s'est dit que la gauche arrivant au pouvoir, tout allait changer.

On a pris rendez-vous avec la chancellerie: « *Bonjour Madame Taubira, vous vous souvenez de l'action que vous avez menée, et bien maintenant vous allez faire en sorte que dans les conseils de prud'homme il y ait des greffiers et des gens qui soient là pour que la*

justice soit rendue plus rapidement », réponse : « Ah, Maître on est désolé, on n'a pas d'argent ».

Voilà, hier on nous soutenait, aujourd'hui on ne nous soutient plus. C'est révélateur de ce qu'est le pouvoir politique, c'est-à-dire de l'opportunisme et ce n'est que ça.

Donc on continue.

Aujourd'hui, on a décidé de refaire une action puisque nous, on est apolitique au Syndicat des Avocats de France (SAF), on est évidemment de gauche, vous l'avez bien compris, mais on reste apolitique c'est-à-dire quand on a une politique qui n'est pas bien menée, on refait des actions.

On avait décidé de ne pas mener une telle action quand la gauche est arrivée au pouvoir, se disant que c'était assez difficile comme ça, on ne va pas encore en remettre une couche.

Cependant elle, elle nous matraque et elle matraque les travailleurs. Alors puisque c'est comme ça et bien on y va. C'est dramatique.

Donc aujourd'hui, ce rapport vient dire qu'il y a des délais déraisonnables. Le rapport Lacabarats me cite en disant « *vous avez raison les condamnations sont tout à fait justes.* »

Mais que fait-on ? Ils ont trouvé un truc facile, comme ils n'ont pas d'argent le Président dit que l'on va refondre encore la carte judiciaire, on va dépouiller Jacques pour habiller Paul, dépouiller un certain nombre de départements de Conseils de Prud'hommes.

L'argent qu'on va gagner dans la Creuse ou en Dordogne, on va le mettre à Bobigny ou à Nanterre où les délais sont longs....

Mais par contre ceux qui habitent dans des régions déjà sinistrées seront encore plus sinistrés. Ce n'est pas du tout la solution, comme dans les hôpitaux, mais c'est ce qu'ils prônent.

Ensuite, le magistrat dit que pour que la justice soit mieux rendue par les conseillers prud'hommes, il faut leur permettre d'être mieux indemnisés.

On ne peut que s'en réjouir, mais ce n'est qu'une parole car depuis tout à l'heure nous parlons de l'absence de moyens.

S'il n'y a pas de moyens il ne peut y avoir de meilleure indemnisation.

Sachez qu'aujourd'hui les conseillers prud'hommes du collègue salarié ne sont indemnisés que pour le temps de l'audience ou sur des temps forfaitisés pour les rédactions de jugement, soit par le

maintien du salaire soit sur la base de 7,05 € de l'heure !

Sachant qu'on ne leur permet pas de consulter les dossiers avant l'audience. James interviendra sur ce sujet, parce qu'il est très bien placé, mais moi je veux vous dire que c'est un scandale.

Sachez aussi qu'aujourd'hui la difficulté que rencontrent les travailleurs est liée au statut des délégués syndicaux qui les défendent.

Les délégués syndicaux sont particulièrement malmenés par les avocats d'employeurs.

Vous n'êtes pas un avocat et donc les avocats d'employeurs vous déconsidèrent.

Ils vous déconsidèrent même tellement qu'ils ne respectent même pas le principe de base qui est la contradiction.

Quand c'est à nous les avocats ils nous la donnent sinon ça va barder. Quand ce sont les délégués syndicaux ils vont la donner la veille car vous n'êtes « que » délégué syndical !!

Et donc par définition, cela crée une inégalité dans le procès.

Vous avez un salarié qui est défendu sans avoir tous les arguments dès le début.

Je vous rassure, parce que je caricature, on subit exactement la même chose.

Je sors du CPH de Nanterre et j'ai reçu les conclusions de mon confrère hier. Le petit mot d'accompagnement était : « *je suis désolé du retard, mais si vous voulez vous pouvez demander un renvoi* ».

A Nanterre le renvoi c'est juin 2017. Evidemment dans ces cas-là je travaille la nuit, je lis ses conclusions et je viens plaider. C'est vrai que parfois on peut louper un moyen, c'est normal même pour nous avocats.

On est perfectible et quand on a les conclusions la veille, on peut ne pas tout voir.

On a un avantage quand on est spécialiste.

On connaît la matière et pour nous griller il faut s'accrocher. Désolé, je ne suis pas modeste.

Que dit M. Lacabarats, et là je suis d'accord avec lui, il dit on va réformer la procédure et on va créer une mise en état.

C'est quoi une mise en état ? C'est important, c'est de dire on va donner un calendrier avec une obligation de respecter les dates. Si vous ne les respectez pas, il y aura une sanction.

Aujourd'hui devant le CPH il y a un calendrier avec des dates, mais dans 99,9% des cas ce n'est pas

respecté, donc le principe c'est le non respect des dates.

Et tout le monde en joue.

Il faut donc un calendrier avec des sanctions, cela existe devant le tribunal de grande instance.

Pourquoi ne pourrions-nous pas faire la même chose devant le Conseil de Prud'homme.

Je vous le dit c'est possible.

Donc il faut aller à fond dans ce sens, c'est dans l'intérêt de tout le monde, c'est dans l'intérêt du bon procès, dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur.

Nous, salariés, on a besoin de connaître les arguments de l'employeur.

Souvent le salarié dit : « *mais vous n'allez pas donner tout ça tout de suite* ». Bien sûr que si, il faut tout donner pour que l'on ait la contradiction.

Si vous êtes propre, si on dit que vous avez traité votre employeur d'abruti et que vous ne l'avez jamais traité d'abruti, on pourra avoir des attestations que vous êtes quelqu'un de poli et ce sera à lui d'apporter la preuve contraire.

On n'a pas besoin de cacher quoi que ce soit. Il faut toujours tout dire. Si vous cachez, vous perdez.

Donc on dit le procès c'est dans un mois et bien un mois avant on ne communique plus rien.

Et là au moins on peut préparer le dossier. Et bien Mesdames, Messieurs, je suis pour.

Certains s'élèvent pour dire non, notamment des non avocats, car pour les avocats c'est une évidence il faut le faire, on en a assez de travailler la nuit. Certains ont peur que l'on touche à la Prud'homie. On ne touche pas à la Prud'homie en touchant à la procédure.

Ils ont peur que l'on touche à l'oralité, c'est-à-dire de pouvoir continuer à échanger à l'audience.

On ne prive pas de l'oralité quand on prive les parties de donner de nouvelles pièces à la veille de l'audience ce qui est insupportable.

Permettez-moi de vous dire que lorsqu'on engage un procès on sait pourquoi on l'engage.

Il n'y a pas à attendre 2017, on peut déjà savoir ce qu'il y aura dans l'argumentation du demandeur et du défendeur.

Donc il faut ne pas être réfractaire à toute réforme. Dès qu'on parle de réformes on a l'impression qu'on touche à tout.

Non, dès lors que c'est dans l'intérêt des parties il faut le faire.

Je vais redonner la parole à Denis, vous pouvez m'interroger sur ce que vous voulez en droit du travail.

Denis Langlet

On ne va pas se gêner.

Jean-Pierre

Je suis ex-conseiller Prud'homme, puisque démissionnaire au mois de juin, Ma remplaçante est ici.

Je veux d'abord remercier David Metin parce que c'est dans ses conclusions que j'ai presque le plus appris.

Lors des départages je m'appuyais sur les conclusions de David pour essayer de convaincre la Juge et ça marche souvent.

Donc ma remplaçante aura souvent David en face d'elle.

David Metin :

Moi ou mes collaborateurs et collaboratrices dont Elodie Lebret qui est là ce soir par exemple. Elles sont six au cabinet.

Jean-Pierre

Je voudrais faire un petit retour en arrière. D'abord je pense qu'un certain nombre de conseillers prud'hommes se considèrent comme des juges. C'est le cas de James, c'était mon cas, ce n'était pas toujours le cas de certains conseillers employeur qui nous interdisaient de nous considérer comme des juges et qui disait : « *vous n'êtes pas des juges, quand nous sommes quatre nous sommes un juge, mais individuellement vous n'êtes pas des juges* ».

Je me suis toujours considéré comme un juge avec des responsabilités, en particulier la responsabilité de formation permanente.

Je voudrais revenir sur un point. En 2004 j'ai fait une conférence sur l'Accord Général du Commerce des Services (AGCS).

A priori rien à voir avec le droit social et pourtant l'OMC disait à cette époque qu'il y avait des choses trop strictes et peu nécessaires : le code du travail, la prud'homie.

Il y avait aussi dans la liste, fort longue, les professions réglementées (huissiers, notaires). Ça met le temps que ça met, mais l'entreprise de démolition est en route.

On voit que nos gouvernants de droite comme de gauche s'attellent à cette tâche de démolition. Or, ça vient de bien plus loin, ça vient de l'Europe, ça vient des multinationales qui tirent les ficelles, ça vient des 20 000 lobbyistes qui sont présents à Bruxelles.

Et donc on se demande si les politiques ont le droit de faire un choix par eux-mêmes. Pour l'instant je crois que non, le choix n'est plus au niveau de nos gouvernants, il n'est plus dans la démocratie.

David E

Je suis jeune conseiller et je n'ai donc pas beaucoup d'expérience. David, tu as défendu des copains à S..., donc je vais être gentil avec toi.

Certains aspects de ton intervention m'ont posé quelques problèmes notamment sur la formation à l'école de la magistrature.

On sera certainement bien formé dans cette école. Le seul problème c'est que les deux collèges employeurs et salariés auront un tronc commun et l'interrogation de mon organisation est que je suis présenté sur une liste syndicale, que je suis juge et si on parle d'impartialité, moi, je suis là pour défendre le code du travail.

Ce n'est pas tout à fait comme ça que le conçoit Monsieur Lacabarats dans son rapport. Il salue d'abord le Rapport Marshall qui nous crache dessus.

Il explique qu'il faut l'échevinage avec un juge professionnel et que c'est lui qui décide. Je signale également que dans ce rapport le bureau de conciliation est transformé en Bureau de conciliation et d'orientation et cela signifie qu'un juge prendra la décision de présélectionner les affaires pour les « expédier ».

Il le salue mais il n'est pas missionné pour mettre en cause cet aspect des choses.

Madame Taubira lui dit surtout de ne pas toucher au paritarisme, au moins dans la forme, il faut aller doucement.

On ne peut pas aller brutalement comme ça. On a déjà supprimé les élections donc la légitimité électorale des Conseillers.

Et puis vous connaissez le GRECO, ni Juliette ni le peintre ! Eh bien, en lisant ce rapport Lacabarats, on apprend qu'il y a un GRoupe d'Etat contre la COrruption.

On se dit ils doivent taper tout azimut contre les banquiers, les spéculateurs de toute l'Europe, on va les mettre au pilori systématiquement.

Et bien non, ils ont proposé pour la France de conduire une réforme non seulement pour les tribunaux commerciaux (mais là c'est « cours toujours tu m'intéresses », on y touchera pas parce que c'est le grand capital) mais aussi pour les conseils de prud'hommes.

Je cite « *afin de renforcer l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des juges non professionnels* ». En termes clairs ça veut dire qu'il ne peut y avoir d'impartialité que si on est juge professionnel, je le lis comme ça.

Dans la réforme, on met en cause notre indépendance et de notre impartialité. Si je défends le code du travail, je suis impartial et je défends le salarié dans les limites du respect du code.

On nous le reproche dans ce rapport et il est quand même orienté dans ce que tu as dit : dans une offensive sans précédent contre les droits et protections sociales dans ce pays.

On est dans une situation où le modèle social et économique vécu depuis 1945 est mis en cause par le patronat et nous avons eu à faire, par ce gouvernement, à la loi de sécurisation qui a détruit une bonne part du code du travail (suite à l'accord signé entre le Medef et essentiellement la CFDT), ça diminue considérablement la capacité des conseillers à défendre l'institution.

Et s'ajoute à cela les cinquante propositions qu'ils viennent de faire, la remise en cause des seuils sociaux, la remise en cause des 35H.

C'est une accumulation telle que l'on se dit que ça ne peut pas être seulement la surenchère verbale, ça a une réalité concrète.

Je vais terminer par une simple remarque sur ce qu'a dit Denis concernant les pilotes de lignes, c'est très important parce que le pacte de responsabilité qui vient d'être pondu, c'est dix milliards sur la sécu.

Hier j'étais à mon Union Départementale de mon syndicat, un collègue de la sécu est intervenu : « *pour nous ces dix milliards sur la sécu c'est deux milliards sur les hôpitaux, c'est des conventions*

d'objectifs avec 8800 postes supprimés en quatre ans à la sécu ».

Et il nous donnait l'état de la situation dramatique, il disait qu'on était en train d'organiser le chaos sur la sécu. Dans le nord à la caisse vieillesse, il y a de jeunes retraités qui n'ont pas depuis plusieurs mois touché leurs pensions parce que leurs dossiers ne peuvent pas être traités.

Et puis la cour des comptes nous a sorti 25 milliards de fraude, mais sur ces 25 milliards il y a 20 milliards de non paiements de cotisations. On s'étonne du développement du travail au noir, c'est les 20 milliards. Dans les URSSAF chargés de récolter les cotisations on annonce la suppression de 220 postes, on veut le chaos !

Quand je dis que ce qu'a dit Denis est important sur les pilotes de lignes, c'est que l'espoir c'est la résistance, ce sont les rapports de force. C'est comme ça que l'on obtiendra des avancées y compris sur le plan du droit.

Je suis très content de voir ici, au-delà de nos appartenances diverses sur le plan syndical, qu'on cherche une issue ensemble.

Il faut continuer à chercher ensemble et chaque fois qu'on peut continuer vers la constitution d'un rapport de force.

Le collègue de la sécu a terminé en disant : « *dans tous les centres de sécurité sociale on organise des assemblées générales pour préparer une montée sur Paris* ».

C'est ça l'avenir.

Mickael

Je voudrais intervenir sur ce qui vient d'être dit. Le rapport Lacabarats dit que ce sont les conseillers prud'hommes qui sont incompétents. Je pense qu'il faut remettre les choses en place.

Il faut savoir que seuls les présidents d'audience ont accès aux dossiers avant l'audience, les autres non. Après l'audience on n'a que 3/4 d'heure pour étudier les dossiers contre 1h30 avant.

On nous met des bâtons dans les roues pour le bon exercice de notre rôle de juge prud'homal.

Pour rédiger les dossiers, le forfait est de cinq heures quel que soit le nombre de demandes, alors que les juges ont un temps illimité.

On nous restreint par rapport aux autres juges.

On nous dit mal formés et que l'on devrait être formés dans les ISST et dans les écoles de la magistrature. Je précise que nous sommes déjà formés dans les ISST.

Il faut parler aussi du manque de moyens et du manque de personnels au greffe, ce qui conduit à des souffrances pour le personnel en place.

Avec plus de moyens pour accomplir nos missions le résultat serait différent.

Denis Langlet

La formation syndicale est une question essentielle. Encore faut-il savoir de quoi on parle. Vous allez à Bruxelles rencontrer les représentants des fédérations syndicales de certains pays, vous rencontrez leurs conseillers qui sont de jeunes étudiants en droit, fort bien mis d'ailleurs, propres sur eux, mais qui n'ont aucune connaissance des luttes ouvrières et des intérêts ouvriers.

Donc, quand on parle de la formation, il ne faudrait pas qu'une formation très pointue soit réservée, au sein de nos organisations syndicales, à quelques experts à qui, nous syndiqués, on ne pourra rien dire.

Nos revendications sont l'extension de formation à tous les syndiqués, la possibilité de se syndiquer étendue à tous les travailleurs pour qu'à partir de là le mandat soit respecté.

Quel est le mandat ? Le mandat est basé sur le fait que le code du travail a pour rôle de contre balancer la situation économiquement défavorable dans laquelle est placé le salarié.

Le salarié est en situation d'infériorité économique, sociale, politique, médiatique, psychologique, culturelle, par rapport à son employeur.

Dans chacun des domaines on est pour la formation, mais dans un cadre et une relation où le respect du mandat est la défense du code du travail. J'insiste sur ces questions là.

Se former c'est relativement à la portée de tout le monde. Par contre être dans une position de conformité par rapport à son mandat, c'est autre chose.

Quand on regarde comment un homme politique devient Président de la République... on peut se dire que la démocratie est encore quelque chose de très éloignée.

David a dit tout à l'heure que dans les hommes politiques il y a surtout des opportunistes. Oui, il y a des opportunistes mais il y a aussi des traîtres. Il faut quand même rendre à César ce qui appartient à César.

C'est une catégorie assez nombreuse, élue par les opprimés pour le compte des oppresseurs. Il y a des classes sociales aux intérêts distincts. Attention, avec le besoin de formation à ne pas aboutir à la pensée unique.

La pensée unique c'est quoi : le seul point de vue est celui de l'entreprise, alors évidemment vous avez la position un peu grossière du 1er ministre actuel qui dit : « *je suis du côté des comptes d'AIR France* ».

Quand on est du côté des comptes dans une société capitaliste, on est du côté des dividendes des actionnaires, là c'est un peu grossier. Il y en a de plus subtils.

Ceux-là disent, nous sommes pour l'équilibre financier de l'entreprise, donc vous ne devez pas, par vos actions revendicatives, menacer l'équilibre financier qui serait la perte de votre emploi ; le comble pour un syndicaliste !

On n'a plus qu'à dire Alléluia et à s'incliner devant le côté fataliste du déroulement des événements. Donc voilà quelques problèmes posés, ils sont extrêmement importants parce qu'avec tous ces renoncements et trahisons, il y a la disparition de l'égalité des droits.

J'insiste parce que pour des milliers de raisons nous avons aujourd'hui des déserts syndicaux.

Dans les Yvelines on est 400 000 salariés dans le secteur privé dans 60 000 établissements, la majorité des entreprises sont des entreprises de moins de dix (pour 1/3), après les entreprises de 11 à 49 salariés, c'est-à-dire qui n'ont ni délégués du personnel, ni comité d'entreprise (55% des salariés des Yvelines sont dans des entreprises de moins de 49), ce sont des déserts syndicaux.

Déserts renforcés par la nouvelle loi sur le droit syndical puisque pour être désigné délégué syndical il faut avoir obtenu 10% des voix aux élections, c'est la poule et l'œuf.

Dans le temps on désignait un délégué pour bâtir un syndicat.

Maintenant, au salarié de ces boîtes qui prend contact avec le syndicat, le discours est le suivant : « *il faut que tu te syndiques sans le dire, ni sur*

l'oreiller, ni au bistrot, ni à la mosquée, ni à l'église, tu le dis à personne. Et dans les vestiaires tu essaies d'accrocher un ou deux gars sans que cela se sache, après tu vas voir le syndicat afin que celui-ci intervienne auprès du patron pour l'organisation d'élections professionnelles sans qu'il sache qui est en train de préparer une liste. Enfin, si tu réussis à monter une liste il te reste à réaliser un score électoral supérieur à 10%. »

Le gars, il te regarde : « *et qu'est-ce que je risque ?* ». « *Tu peux perdre ton boulot.* »

Bien entendu, si le gars monte un « syndicat » maillon du dialogue social, il sera plus toléré mais du point de vue du syndicalisme revendicatif et indépendant, cela restera un désert syndical, certes un désert peuplé mais un désert quand même.

C'est cela l'enjeu des seuils. Les seuils font que dans la majorité des entreprises, le syndicat n'est pas autorisé automatiquement, il y a des conditions. Il n'est pas interdit mais il est subsidiaire, il est en sous-traitance.

Mais dans les grandes aussi. Prenons l'exemple des stations services d'une grande compagnie.

La première fois où je désigne un RSS je suis traîné devant les tribunaux. Le juge dit : « *monsieur vous n'avez pas déposé vos conclusions* ». « *Je ne peux pas déposer mes conclusions, je commence à peine.* » « *A mais si il faut déposer vos conclusions* » ! Ce que j'ai à vous dire c'est que je ne peux pas accepter que la direction de cette compagnie, alors que je désigne un délégué, refuse la désignation et me traîne devant le tribunal.

L'avocat de Total me confirme qu'ils vont perdre, mais ils ont gagné du temps.

Et l'avocat plaide : « *Monsieur Langlet y va à l'esbroufe, de toute manière il n'a aucun syndiqué, sinon il nous donnerait les noms* ».

J'ai dû glisser trois noms à l'oreille du juge pour prouver qu'il y a des syndiqués. Sauf que le RSS n'a que quatre heures. Comment visiter les stations services distantes d'une heure de transport ?

Voilà comment dans une grande entreprise, qui gagne des milliards et qui a des milliards d'exonérations, on est obligé de faire du travail clandestin.

On pourrait multiplier les exemples. Dernier point sur la fraude. La fraude on sait ce que c'est.

La campagne qui a été engagée par la loi Sarkozy de 2008 est une ignominie.

Ils ont mis dans chaque département un comité de lutte contre la fraude avec le procureur, le préfet, la police, la gendarmerie, la police de l'air, la police des frontières, l'armée, la CAF, la sécu, l'inspection du travail, tout le monde. Ils vont faire un malheur. Ils ont dit : notre cible ça va être les foyers de retraités émigrés. Là il y a du pognon !

Ils gagnent 860 € en moyenne de pension, ils ont 442 € de loyer, mais il y a un trafic qui dépasse l'imaginable.

La seule chose qui nous a un peu amusés, c'est quand ils ont envoyé la gendarmerie au foyer de Saint-Cyr dans les Yvelines pour constater l'importance du trafic.

Comme les camions de gendarmerie font un certain bruit avec leurs diesel, le guetteur, il y a toujours un guetteur dans ces trucs là, le guetteur à averti le foyer et il n'y avait que peu d'habitants quand la gendarmerie est arrivée.

C'est incroyable les moyens mis en œuvre pour récupérer trois francs six sous.

Depuis le début de ces contrôles on en est à douze décès, parce que les retraités émigrés comme les autres sont âgés et ceux qui ont dépassé 78 ans décèdent, c'est plutôt la tendance.

Voilà on est dans une situation absurde et je crois qu'il faut mettre les points sur les i.

Il faut dire encore une fois qu'il faut rechercher l'égalité des droits, et l'égalité des droits c'est la suppression de tous les seuils qui sont des obstacles à la syndicalisation et des limitations aux libertés fondamentales.

C'est le droit pour chaque salarié quelle que soit sa branche, quelle que soit la taille de son entreprise, quel que soit son origine, comme à la sécurité sociale où on a tous un numéro, on a les mêmes droits par rapport à la maladie.

En tant que salarié on doit avoir les mêmes droits et pouvoir se syndiquer au syndicat de son choix dans une structure fédérale ou locale de manière à pouvoir faire défendre ses intérêts comme il se doit.

James Porcher

Avant de parler de la suppression des élections prud'homales, je voulais juste revenir sur le fonctionnement des conseils de prud'homme. Comme l'a dit David, effectivement c'est le conseil

de l'Europe qui a invité la France à revoir le fonctionnement des conseils de prud'homme.

C'est dans un document du Gréco où on pouvait lire que « *toutes les juridictions françaises ne bénéficient pas de garanties similaires et que dans certains cas cela est une source avérée de problèmes. C'est notamment le cas des tribunaux de commerce et des conseils de prud'hommes qui sont composés en première instance exclusivement de non professionnels élus par leurs pairs. Leur mode de fonctionnement devrait être davantage professionnalisé...etc.* »

On voit bien d'où part la démarche. Et aujourd'hui une autre attaque c'est la suppression des élections prud'homales.

Vous l'avez entendu le conseil de prud'homme est vraiment sous les feux de l'actualité, puisqu'il a été scruté dans son fonctionnement comme les autres juridictions de première instance en vue d'élaborer une justice du XXI^{ème} siècle.

Il a fait l'objet d'un projet de réforme donc qui substituerait l'élection de ses membres par une désignation par les organisations patronales et syndicales.

C'est toujours dans ce contexte qu'a été rendu le rapport sur les juridictions du XXI^{ème} siècle désigné sous le nom de rapport Marshall.

Son objectif était clairement exprimé : la sécurisation de la vie économique, avec une réforme des tribunaux de commerce et une modernisation des conseils de prud'homme qui permettraient de favoriser l'emploi et l'activité.

Il y a quelques semaines, comme l'a dit David, le premier président de la chambre sociale de la cour de cassation a remis au ministre de la justice son rapport sur l'avenir de la juridiction du travail et ensuite je vais vous parler de cette suppression des élections.

Suppression des élections prud'homales: une simple étape du déclin de la démocratie?

Un petit peu d'histoire.

Le premier Conseil des prud'hommes fut créé à Lyon.

À l'origine, l'institution prud'homale, composée essentiellement d'employeurs, était considérée comme un lieu de régulation des relations de travail.

En 1848, celle-ci devint paritaire, c'est-à-dire constituée à parts égales de patrons et d'ouvriers, qui étaient tous électeurs et éligibles. Il s'agissait « d'aborder les conseils de prud'hommes en accord avec les exigences démocratiques du suffrage universel » et « d'établir la jonction entre démocratie et juridiction du travail ».

A la fin du XIX^e siècle, l'institution devint un lieu de revendications du mouvement ouvrier. L'instauration des conseils de prud'hommes constituait bien, pour les syndicats, « une victoire sur un univers juridique qui n'avait pas été jusque là si favorable aux travailleurs ».

A noter que les femmes ne devinrent éligibles qu'en 1908.

A la fin des années 1970, les organisations patronales remirent en cause le principe de l'élection, réclamant que les conseillers soient désignés par les organisations et non plus élus, au prétexte de trouver des candidats suffisamment compétents sur le plan juridique.

A l'époque, cette position, acceptée par FO, fut fortement combattue par les organisations syndicales CGT et CFDT qui rappelaient constamment le principe de l'élection, seul à même de conférer aux conseillers leur légitimité.

En 1979, la loi Boulin généralisa l'institution à l'ensemble du territoire national et à toutes les branches d'activités.

Lors des débats parlementaires préalables à son adoption, le groupe socialiste, par la voix de Monsieur Alain RICHARD, voyait dans « dans les conseils de prud'hommes d'une part une conquête ouvrière, clef d'un droit du travail réellement protecteur des salariés et condition de cette protection; d'autre part une expérience particulièrement instructive de participation des citoyens à la justice de leur pays ».

Les organisations patronales et syndicales participèrent à la rédaction des textes de loi et il leur fut confié la préparation et la présentation des listes électorales.

Face aux tentatives récurrentes de transformer le Conseil de Prud'hommes en une juridiction composée de magistrats professionnels entourés d'assesseurs salariés et patronaux, la CGT opposait son attachement à la spécificité de l'institution, fondée sur l'appartenance des conseillers au monde du travail que garantissait l'élection par les justiciables.

Trente années plus tard, le Conseil d'État, saisi pour avis sur l'article 8 de la loi du 15 octobre 2010, « complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 », estima que des motifs d'intérêt général justifiaient la prorogation, au-delà de 2013, pour deux ans, des mandats des conseillers prud'hommes en fonction, afin de laisser le temps au gouvernement de prévoir une réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes.

Cependant, à la lumière des missions conférées à la Haute Cour:

- 1) protéger les libertés et droits fondamentaux des personnes,
- 2) défendre l'intérêt général,
- 3) veiller à la qualité de la gouvernance publique, il semblerait que la première étape ait été oubliée. En effet, de jurisprudence constante, le Conseil constitutionnel n'autorise la prorogation des mandats électifs que sous réserve qu'elle soit justifiée par un motif d'intérêt général, exceptionnelle, transitoire et limitée dans le temps. En l'occurrence, le critère du caractère exceptionnel n'était pas rempli, puisque le mandat précédent avait été prorogé d'un an: les élections suivant celles de 2002 n'eurent lieu qu'en 2008. Le caractère transitoire n'était pas plus atteint: le mandat fut prolongé de près de la moitié de la durée (cinq ans) initialement prévue.

Quant aux électeurs, leur vote ne fut pas respecté, car ils furent trompés sur la durée du mandat.

Lors des débats au sénat, le groupe socialiste s'abstint « sur ce texte dans sa rédaction actuelle. Nous refusons en effet de joindre nos voix à ceux pour qui rien, lorsqu'il s'agit de syndicats et de droits des salariés, c'est encore trop! ». Cette position fut rappelée à la séance du 16 janvier 2014, par Monsieur Dominique WAIRIN, sénateur communiste: « le groupe socialiste s'était opposé au dernier report des élections prud'homales et, par anticipation, à la suppression de l'élection ».

Le 22 janvier 2014, sur la base d'un rapport confié par le ministère du travail en 2009 à Monsieur Jacky RICHARD, conseiller d'état, fut présenté au

conseil des ministres, par Monsieur Michel SAPIN, ministre socialiste du travail, un projet de loi habilitant le gouvernement à prendre par ordonnance de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes, au prétexte de la faible participation, 25% des salariés et 30% des employeurs, à l'élection prud'homale de 2008 et du coût de celle-ci.

Les mêmes motifs avaient été avancés en leur temps au soutien de la suppression des élections des administrateurs de la sécurité sociale. On voit le résultat aujourd'hui pour les assurés sociaux.

Le projet de loi instaure la suppression de l'élection prud'homale au profit d'une désignation des conseillers prud'hommes salariés, liée à la représentativité issue de la loi du 20 août 2008 ; étant précisé qu'un régime transitoire, de 2015 à 2017 est mis en place pour le collège employeurs dont on ne sait pas mesurer la représentativité. Une rupture d'égalité entre les deux collèges est ainsi officiellement instaurée, violant le principe de parité.

Très récemment, sous la pression syndicale, hors CFDT, favorable à la désignation, qui l'avantage, Monsieur Michel SAPIN a décidé le report de la réforme après les élections municipales. Par contre, le gouvernement ne renonce pas à légiférer par voie d'ordonnance, procédure rapide prévue par l'article 38 de la Constitution, qui permet d'éviter le débat parlementaire.

La liberté n'a pas de prix, dit la sagesse populaire, mais le capitalisme a attribué un coût à la démocratie.

L'article 5.2.2 du projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes subordonne même celle-ci à l'intérêt de l'entreprise !

Quand la suppression de la dernière élection sociale sera effective, à quel mandat électif s'attaquera-t-on ? Les élections européennes connaissent un fort taux d'abstention, les élections municipales coûtent cher.

Faut-il craindre une désignation par les partis politiques des représentants de la nation ?

Face à cette dérive dangereuse, il paraît urgent de réagir afin de stopper le processus de déni démocratique.

Les Conseils de prud'hommes appartiennent aux travailleurs et à eux seuls. Ne laissons pas l'exécutif les en déposséder !

David E.

On parle d'une nouvelle réforme, on parle d'un bureau de conciliation et d'orientation et la crainte c'est que ça serve aussi à évacuer de nombreux dossiers.

David Metin

Aujourd'hui aux prud'hommes, je vais peut-être te choquer David, mais dans les tribunaux il n'y a que 6 % de conciliations.

L'audience de conciliation, qu'est ce que c'est ? On se met dans un bureau où se confrontent l'avocat de l'employeur et le salarié.

Mais dans la réalité il n'y en a qu'un qui est là. Donc il y a déjà une inégalité. Et pour faire quoi ? Pour avoir 6 % au niveau national de conciliations. Soit le dossier mérite d'être transigé ; on trouve un accord et c'est terminé.

Mais il y a des employeurs et des salariés qui veulent aller jusqu'au bout. Sur le contrat nouvelle embauche et sur certains dossiers on peut me donner 1 million d'euros je ne prends pas et je vais au bout parce que sur certains dossiers les employeurs veulent absolument transiger.

C'est le cas chez Peugeot avec les désignations de délégués pour des salariés d'une société prestataire. Je défends que, pour les heures de délégation, ce n'est pas Peugeot qui paye mais c'est l'employeur et la difficulté c'est que la société ne veut absolument pas aller au bout du procès et qu'il veut transiger parce qu'elle a peur si ça se passe aux Prud'hommes elle aura la misère avec tous les autres délégués qui sont dans ce cas.

Alors tu peux me donner ce que tu veux, je ne transigerai pas et moi-même je ne veux pas entendre parler de l'audience de conciliation. Dans 94 % des cas donc la conciliation ne sert à rien.

James Porcher

Les chiffres ne sont pas les bons.

David Metin

Même s'il n'y a que 10 ou 20 % de conciliations qui fonctionnent, ça veut dire quand même qu'il y a au moins 80 % qui ne fonctionnent pas ?

Donc on perd du temps, le salarié perd du temps. Aujourd'hui, à Versailles, on passe en conciliation en février 2015, Nanterre juin 2015.

Quel est l'intérêt ? Avant que Lacabarats sorte son rapport j'ai proposé une chose : il ne faut pas supprimer l'audience de conciliation mais, comme le disait Grumbac, on crée une audience initiale (qui existe) et on se demande : est ce que ce dossier va vers une voie transactionnelle où est ce qu'on se dirige vers une voie contentieuse ?

Et là, notamment pour la discrimination, on demande à obtenir des pièces tout de suite. Dans cette audience initiale, soit on saisit le tribunal pour donner une date pour le bureau du jugement ou on va en conciliation pour obtenir tout de suite une ordonnance.

Comment ça se passe à la cour d'appel aujourd'hui ? Il est dit : « *Monsieur vous avez la possibilité d'être jugé en juin 2016 ou de passer devant un médiateur dans deux mois.* » Alors pourquoi aux prud'hommes ce ne serait pas pareil en disant : « *Je vous propose de passer soit par la voie transactionnelle de la conciliation sinon je vous donne tout de suite une date pour que votre affaire soit plaidée.* »

Franchement, ce n'est pas séduisant ! Au moins les conseillers prud'hommes sauraient pourquoi ils siègent.

Souvent les conseillers prud'hommes sont frileux. (Remous dans la salle).

Je dis ce que j'ai à dire. Il faut « aller au carton » avec le MEDEF. Le problème c'est qu'on ne peut pas aller au carton tout le temps.

Donc à un moment donné, on laisse tomber et vous savez quoi les amis, même moi maintenant je ne demande plus d'ordonnance.

J'en ai marre de me prendre des cartons et les gens viennent dire qu'on a perdu alors qu'on n'a pas perdu.

Donc je viens de dire réforme de la conciliation. Moi je suis d'accord. « *Donnez moi une date, c'est pour y aller ou pour ne pas y aller.* ». Nous, quand on y va, c'est pour demander quelque chose.

Et puis je vais donner une vérité : aux audiences de conciliation, combien sont les avocats qui connaissent les dossiers ?

Denis Langlet

On ne dit rien contre la profession ! (rires)

David Metin

Mais moi je balaie devant ma porte.

On demande qu'ils connaissent leur dossier.

Or souvent ils balancent une requête au conseil des prud'hommes en disant : absence de cause réelle et sérieuse et puis on verra ça dans deux ans. Alors l'avocat du salarié fait du droit du travail parce qu'il se dit que le droit du travail ça rapporte un peu plus que les divorces...

C'est ça la réalité. Donc ils ne travaillent pas les dossiers, pas tous heureusement !

Et puis de l'autre côté tu as les avocats de l'employeur qui viennent récupérer le dossier la veille parce que le patron, comme chez Peugeot il n'y a pas d'avocat, c'est le juriste qui vient pour éviter de payer un avocat. Alors là il connaît le dossier...

Mais si c'est l'avocat qui vient, il dit : « *Monsieur le Président, j'ai été saisi hier, je ne connais pas le dossier.* ». A quoi sert la conciliation ?

James dit qu'il n'est pas d'accord : « *Vous ne connaissez pas le dossier eh bien vous revenez dans deux mois.* »

Eh bien un mois ou deux après, malheureusement, le dossier est toujours pareil. Il le connaît un peu plus mais on ne transige toujours pas.

Donc on a perdu deux mois avant la prochaine audience. C'est con, tu as fait ton boulot mais au final c'est au détriment du salarié.

Dans mon syndicat, le syndicat des avocats de France, je me suis pris les foudres.

Ils sont tous pour la conciliation.

C'est pas méchant mais on est tous le nez dans le guidon, on ne veut pas toucher à la procédure prud'homale. Mais je préfère quand même qu'on y touche si, lorsque je viens à la conciliation, je passe à 80 % de conciliations.

Là ça devient bon, ainsi on ne perd pas de temps et je préfère que les conseillers prud'hommes soient un peu mieux indemnisés plutôt que de venir siéger en conciliation à perdre son temps pour 7 €/h.

James Porcher

Je ne suis pas d'accord avec le taux de 6%

David Metin

On s'en fout des chiffres !

Denis Langlet

Ah non ! Laissez parler votre ami ! (rires)

James Porcher

Si on reprend les décisions de conciliations, désistements et retrait du rôle, elles représentent 40 % des affaires introduites au fond à la fin 2012. Autrement dit 20 % des affaires terminées en 2012, l'ont été avec l'accord des parties. On n'est plus à 6 % !

Anne Marie

Pour moi, James, ces chiffres ne correspondent pas à mon expérience.

David Metin

Je suis peut être d'accord avec ces chiffres mais pas devant la conciliation.

James Porcher

Pour tenir des bureaux de conciliation et discuter avec, entre guillemets, mes collègues employeurs, on voit que sur certains dossiers, ils ne sont peut être pas prêts à concilier mais on pense que cela peut arriver.

Et cela arrive un certain nombre de fois avant l'audience du bureau de jugement. Il y a aussi des gens qui abandonnent.

David E

Ce n'est pas seulement technique. Cette discussion s'inscrit dans un cadre général.

Dans le cadre d'un conflit général dans le monde du travail, il est évident que l'institution chargée de défendre le code du travail est menacée.

Donc la conciliation est de moins en moins un état d'esprit y compris côté patronal. J'ai dit à un patron : *«Vous êtes là pour concilier»*. Il m'a répondu : *« Mais non »*. Il s'est levé et il est parti.

Y

Je suis passé en conciliation à Versailles parce qu'après 15 ans en vacances, le patron n'a jamais voulu me passer en CDI .

Il nous mettait la pression pour nous faire signer un papier indiquant qu'on refusait le CDI pas de prime de fin d'année, pas d'augmentation....

En conciliation, le patron m'a réintégré sur le site de Paris et on m'a fait « des misères ».

Je n'ai donc jamais été en CDI. Je travaille, mais je ne sais pas ce que je vais faire demain.

David Metin

Il ne faut pas avoir peur de la réforme. A Paris il y a 30 affaires en une matinée de conciliation !

On peut réformer intelligemment sur la conciliation.

Et à quoi rime la conciliation s'il y a des barèmes régis par un texte: 6 mois d'ancienneté c'est tant d'indemnités...

Elise

La conciliation est le lieu où on peut commencer à demander une mise en état.

Depuis 2006 que je siège, il m'est arrivé d'aller faire des conseils rapporteurs en conciliation, de faire des ordonnances à partir du moment où c'est plaidé et que l'avocat connaît son dossier, de demander des pièces.

Ce conseil de conciliation est important pour une mise en état.

Réformer ou ne pas réformer... après tout pourquoi pas.

Mais cela existe déjà et on a déjà un pouvoir.

Il ne faut pas oublier que les conseillers prud'hommes ont un pouvoir.

Je ne vous ai pas entendu le dire.

David Metin

Mais ils ne le font pas ! C'est pour cela que je dis que ce serait mieux si on venait exprès pour le demander.

X

Je suis élu depuis 79. Avant j'allais souvent en conciliation, mais je n'y vais quasiment plus parce que ça ne sert à rien ! Il n'y a plus de conciliation.

James Porcher

On a déjà des textes sur la conciliation, appliquons les !

David Metin

Il n'y a pas de sanctions !

James Porcher

On accepte en conciliation que des avocats représentent des employeurs qui ne viennent pas ! Mais en conciliation, quand les parties sont présentes, en faisant des efforts on y arrive. Il faut bien sûr prendre le temps.

David Metin

C'est effectivement un état d'esprit et je suis d'accord avec cet état d'esprit. Mais il faut être deux et si l'employeur ne veut pas !!!

James Porcher

Et dernier point concernant la mise en état, je suis d'accord pour qu'on modifie la saisine parce que le demandeur viendrait avec les pièces principales dont il saisit la saisine comme on fait une conciliation avec les textes et arguments et cela dès la saisine. On pourrait ainsi améliorer la mise en état.

David Metin

J'adhère !

Anne Marie

De toute façon, le salarié quand il vient nous voir eh bien il n'a pas envie de concilier. Il est souvent arrivé à un tel point contre son employeur que la conciliation lui paraît inutile.

Denis Langlet

Je voudrais conclure la réunion en quelques mots. Tout d'abord en félicitant David et James pour la qualité de leurs exposés (applaudissements), la qualité du débat et la sincérité de vos convictions. Nous sommes tous d'accord pour la défense du code du travail, des conventions collectives et des prud'hommes.

Ma génération a tellement vu de réformes réactionnaires que quand on nous parle d'une réforme, on se dit que si elle n'avait pas lieu ce serait peut être mieux !

Par le débat d'aujourd'hui, nous jouons notre rôle : permettre une information, une formation, une contradiction, une discussion afin que chacun puisse par lui-même disposer de son propre avis.

A ce propos les comptes rendus des différentes conférences que notre institut a tenues ces dernières années vont dans ce droit fil.

J'ai appris plein de choses dans le débat de ce soir et j'en suis très satisfait.

Je voudrais rajouter ceci. Nous voulons, avant de conclure cette réunion vous faire part d'un texte que nous avons écrit avec Pierre Dejean qui est au fond de la salle et qui appelle à une réunion entre nous.

Pourquoi ? Eh bien parce qu'on constate comme on a pu l'indiquer ce soir que localement on gagne sur les revendications et nationalement, on ne gagne pas.

On gagne localement par l'unité, par la grève, par la pétition, par l'arrêt de travail, par la menace de grève comme à la CAF des Yvelines où un préavis de grève, appuyé par une importante assemblée du personnel et une délégation déterminée à la direction a suffi pour obtenir satisfaction sans que la grève n'ait lieu.

Et au niveau national on ne gagne jamais. C'est un mystère.

Je sais bien que plus on monte dans les échelons, plus il y a de traitres, mais la trahison pour s'exercer doit aussi être un rouage du fonctionnement traditionnel.

Quoi qu'il en soit, nous disons : quelles que soient nos idées, nos expériences, nos affiliations, nous qui depuis des années nous heurtons à ce problème-là, nous proposons, Pierre et moi, d'engager un débat, une discussion tous ensemble, convaincus qu'ainsi on pourra dégager les moyens de l'action pour obtenir des résultats, inverser le cours des événements qui sèment la misère, la destruction des acquis sociaux, la guerre, l'opposition entre les peuples, l'opposition entre les travailleurs.

Cette situation doit cesser.

Sur la base de cette conviction nous avons adopté un texte qui est très ouvert et je vous propose de le lire pour y réfléchir et on vous invite au débat que nous organisons tous les deux le 8 octobre à Trappes.

Pierre Dejean

On s'est vu plusieurs fois pour rédiger ce texte parce qu'on a beau constater qu'il y a beaucoup de gens qui sont prêts à la lutte, quand on s'enferme dans les oppositions politiques ou syndicales on n'y arrivera pas.

Et puis certains partis politiques ne nous apportent pas les réponses que nous avons souhaitées ou en tout cas pas celles pour lesquelles on les a portés au pouvoir récemment.

Alors dans le débat de ce soir, on est remonté dans un passé assez lointain, on a parlé de Reagan, de l'OMC et pourquoi, parce qu'on n'est pas dans une société apaisée où tout le monde est d'accord.

On n'échappe pas aux luttes parce que ceux qui ont le pouvoir aujourd'hui sont ceux qui ont l'argent. Alors je pense qu'il est bon de citer la grève des pilotes parce qu'ils sont bien payés et c'est tant mieux pour eux.

Ce ne sont pas des privilégiés contrairement à ce que certains nous disent parce que, après tout ils travaillent et il n'y a pas de privilège parce qu'on travaille.

Le problème c'est que d'autres travailleurs dans la même société où ailleurs ne sont pas assez payés. Mais ils ont mené une grande grève parce qu'ils se sont battus pour leurs droits, contre les délocalisations, c'est à dire pour le maintien de leur travail et que la délocalisation c'est un moyen, de faire pression sur les salaires.

Donc on s'est dit il faut faire quelque chose, que ce soit dans le domaine syndical ou dans le domaine politique, dans le combat de tous les jours on a besoin de confronter nos expériences.

Dans ce débat sur la réforme des prud'hommes, je ne veux pas parler du fond mais dire que sur les réformes, tout le monde ne peut être que pour les réformes sinon cela voudrait dire que nous sommes dans un système idéal où tout fonctionnerait à merveille.

Alors il ne faut pas avoir peur de la réforme. Après, c'est le contenu qui va définir si on est d'accord ou pas.

L'autre caractéristique qui va avec le fait que ce sont les puissances financières qui prennent les décisions, c'est que partout, aussi bien sur le domaine prud'homal qui est traité ce soir, mais partout, les tenants de la finance essaient de réduire l'espace démocratique.

Partout. Si on veut faire évoluer les choses, il faut se prendre en main.

Il n'y a pas de démocratie qui soit indépendante des gens que nous sommes et de ceux qui ne sont pas là. Il faut établir un rapport de force.

On n'a pas de solution toute faite.

On n'est pas des sauveurs suprêmes qui n'existent pas d'ailleurs mais on s'est dit qu'il faut aller voir notre voisin, notre collègue, aller voir un peu tout le monde chaque fois qu'on en a l'occasion et puis il faut s'engager ; il n'y pas de démocratie s'il n'y a pas d'engagement.

Et puis, pour trouver des solutions, il faut se mettre ensemble et discuter.

Alors le 8 octobre après une petite introduction, il y aura débat, sans tabou. Et ce n'est qu'une première réunion.

On la fait au niveau départemental parce qu'il faut bien amorcer la pompe quelque part mais on souhaite que ces assemblées, sans tabou et sans préjugé se développent un peu partout, dans chaque commune, dans chaque usine...

On trouvera moyen de rassembler tout ça.

Il est évident que 66 millions de personnes ne peuvent pas être réunies sur une estrade pour discuter.

Donc il est important que les lieux de débat se multiplient.

Denis Langlet

J'espère que vous nous retrouverez dans cette longue marche que nous allons commencer. Le texte est à votre disposition.

Jean Pierre

Nous vous rappelons que les livres édités par l'Institut et les brochures de compte rendu des conférences de l'Institut sont à votre disposition.