

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 processus (1).

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, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir : droit de refuser la mise en oeuvre 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 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 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 la défense syndicale dans et hors de l'entreprise ;
- droit à l'assistance d'un conseiller du salarié.

Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

Ce qui existe aujourd'hui

Des accords et des conventions spécifiques à des entreprises et des branches professionnelles.

Dans le Code du travail

- discrimination, L.1132-1 et suivants ;
- harcèlement, L.1152-1 jusqu'à L.1153-6 ;
- égalité, L.1142-1 et suivants ;
- droit d'expression des salariés, L.2281-1 et suivants ;
- droit de grève, L.2511-1 et suivants.

La majorité des défenseurs syndicaux exercent au sein des unions locales lors des

permanences d'accueil appelées souvent « permanences juridiques ».

Comme il n'existe pas de statut de défenseur syndical, il n'existe pas non plus de droit spécifique à cette activité.

Depuis le 4 août 2004, le recours à un avocat est obligatoire pour former un pourvoi en cassation.

Les conseillers du salarié n'interviennent dans l'entreprise que dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement.

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).

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, libère la, le salarié-e 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 ;
- 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 électronique ou par correspondance, celui-ci doit être motivé et encadré, et les moyens de contrôle définis ;
- 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 ;
- droit d'expression directe organisé par les groupes de salariés dégagés d'emprise hiérarchique sur le lieu et le temps de travail (12 heures par an), alimentant démocratie et représentations élues. Ce droit suppose de garantir la liberté d'expression et l'utilisation des moyens modernes de communication interne ;
- droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par une, un représentant-e d'une organisation syndicale, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
- le 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 ;
- statut légal du défenseur syndical qui donne des garanties aux salariés, au défenseur et à l'organisation syndicale ;
- droit à la formation sur le temps de travail et rémunéré ;
- l'accès à l'aide juridictionnelle doit être amélioré et son bénéfice devrait pouvoir être octroyée pour une défense assurée par un défenseur syndical.

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 ;
- 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 conseillers du salarié doivent pouvoir assister les salariés dans les établisse-

ments 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.

Inspection du travail

- l'action de ce service public doit être remobilisée 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, syndicat représentatif doivent avoir accès aux documents administratifs des entreprises les concernant. Ils doivent être systématiquement informés des infractions constatées par procès-verbal.

Conseils de prud'hommes et contentieux de la fonction publique

- 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 ;
- les conseils au plus près des lieux de travail doivent être renforcés ;
- l'extension des compétences de ces instances à l'ensemble des litiges individuels et collectifs du travail.
- Cela nécessite des moyens nouveaux matériels, financiers et humains.

Réforme des tribunaux de commerce

Elle doit permettre, entre autre, aux salariés et à leurs représentants d'y intervenir pour défendre leurs intérêts.

