

LE COURRIER

DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES ET DES RESPONSABLES JURIDIQUES C.G.T.

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS DU SECTEUR CONFEDERAL
LIBERTES - DROITS - ACTION JURIDIQUE édité par « LE DROIT OUVRIER »
213, rue La Fayette — 75480 PARIS — Cédex 10

TROISIEME TRIMESTRE 1976

PRIX : 0,60

TREIZIEME ANNEE N° 43

AVOIR UNE CONCEPTION OFFENSIVE DE L'ACTION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Notre précédent bulletin a donné de larges extraits de l'intervention de Marcelle CAILLE, secrétaire de la C.G.T. sur les raisons de la mise en place et le contenu du nouveau secteur confédéral (1).

Le comité de rédaction de notre bulletin a estimé utile, sur cette lancée, de soumettre quelques idées pour pousser à la réflexion.

Pousser la réflexion sous-entend la susciter, à partir d'éléments d'appréciation sur le terrain, d'obstacles rencontrés, de problèmes posés...

Faisons référence à Marcel CAILLE (2).

« Nous avons conscience que nous ne sommes qu'au début de notre tâche d'installation du nouveau secteur, avec ses répercussions dans toute la C.G.T. et nous mesurons les obstacles à surmonter, les problèmes à régler. Cela n'ira pas de soi, se fera progressivement, avec confiance dans les forces de la C.G.T., en partant des progrès réalisés par notre Centrale ces dernières décennies. » (fin de citation).

Retenons la notion : *cela n'ira pas de soi* et posons la question de ce qui change et de ce qui doit changer pour les conseillers prud'hommes pris collectivement et pour chaque conseiller prud'homme en particulier ?

Pour répondre, jetons un bref éclairage sur le contexte actuel. Pour nombre de salariés, notamment des entreprises où n'est pas constituée l'organisation syndicale, le conseil de prud'hommes est souvent l'ultime recours pour la reconnaissance de leurs droits et la restitution financière de ce dont ils ont été spoliés.

Le conseiller prud'homme, dans les décisions qu'il est amené à prendre, ne peut accorder à un justiciable plus que les textes (lois, conventions, etc.) le lui permettent.

Or, une des caractéristiques de la situation dans notre pays est la non-application des textes donnant des garanties aux travailleurs.

Il s'ensuit donc qu'à partir des conquêtes sociales résultant des luttes des travailleurs, il leur faut encore lutter pour leur pleine mise en œuvre.

Cette orientation pour l'action n'est pas nouvelle. Ce qui est nouveau c'est l'adoption d'une conception offensive.

Dans un organisme paritaire ayant un caractère de défense, le rôle du conseiller prud'homme C.G.T. n'est pas des plus faciles car le patronat se bat, à partir de ses intérêts aidé en cela par l'inadaptation des conseils de prud'hommes aux réalités de notre époque.

Dans cette situation, nos camarades qui sont, dès leur origine, des militants et ont généralement d'autres responsabilités dans l'organisation syndicale, comment peuvent-ils adapter une conception offensive ? ou bien est-ce là une fausse question ?

Le peuvent-ils en dehors de l'organisation syndicale, sans les directives et l'aide de celle-ci et sans l'organisation et l'action des travailleurs ?

A ce propos, la C.G.T. a établi un programme revendicatif très complet dont l'application répondrait à l'objectif d'une juridiction simple, rapide, efficace et gratuite.

Toutes ces revendications sont à prendre en charge par nos camarades, sans attendre.

Précisons encore quelques thèmes de réflexion :

— La loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement individuel la cause réelle et sérieuse et ses conséquences, la demande de réintégration et les six mois de salaire minimum, font l'objet d'une âpre bataille dans les conseils. Mais les décisions rendues ne sont-elles pas encore trop souvent favorables au patronat à partir de compromis conciliateurs ?

— Les nouvelles règles de procédures applicables depuis le 1^{er} janvier 1975 et notamment l'extension de la compétence en conciliation, la présence des parties, la mission étendue du conseiller rapporteur, sont-elles mises à profit pour le justiciable salarié ?

Sommes-nous parvenus à surmonter les obstacles qui se sont manifestés ?

Les conseillers prud'hommes par leur décision, peuvent-ils faire progresser la jurisprudence ?

L'application des textes nouveaux soulève de nouveaux problèmes auxquels il faut souvent trouver des solutions sur le terrain et, en cas d'impossibilité ne peuvent-ils pas se traduire en démarches ou en revendications ?

La sous-estimation de ses capacités et de ses compétences pour un conseiller prud'hommes ne constitue-t-elle pas, en fait, un sérieux obstacle à une conception offensive de son rôle ?

La situation dans laquelle se trouve un nombre de plus en plus important de conseils, les conditions assorties à la fonction de conseillers prud'hommes n'entachent-elles pas la qualité de la justice rendue ? ne jette-t-elle pas un certain discrédit sur la juridiction elle-même ? Mais n'est-ce pas aussi toute une politique ?

Enfin, les moyens mis à la disposition des conseils, leur fonctionnement interne ne viennent-ils pas s'ajouter et ne sont-ils pas un frein à une justice rapide et d'un moindre coût ?

Autant de questions qui seront en toile de fond dans le proche avenir, d'une part à propos du projet de loi portant réforme des conseils de prud'hommes (3), d'autre part, parce que se profile le XXIV^e Congrès National de la Prud'homie Française qui se tiendra à Vittel en fin septembre 1977 (4).

(1) Reprendre « Le Courrier » n° 41-42.

(2) Première partie de l'intervention.

(3) Une délégation de la C.G.T. sera reçue le 30 novembre par le rapporteur de la Commission des Lois.

(4) Dans la seconde quinzaine de janvier « Le Courrier » avec l'orientation de la C.G.T. et les projets de vœux.

LES CONSIGNATIONS ABUSIVES

● DEVANT LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Des Secrétaires ont pris la regrettable habitude de faire verser, aux justiciables qui engagent une instance, une provision immédiate de 30, 50 et même 80 francs. Ils prétendent que ce faisant, cela leur évite de réclamer ultérieurement de nouvelles consignations, au fur et à mesure du déroulement de la procédure, destinées à payer les frais d'affranchissement postaux et les émoluments qui leur reviennent personnellement.

Les bureaux de plusieurs Conseils se sont opposés à cette façon de procéder et après décision de leur assemblée générale, la somme demandée aux intéressés a été ramenée à 12,45 F, montant des premiers frais à exposer pour la citation en conciliation.

A l'audience de conciliation les parties doivent être présentes, sauf motif légitime ; dans ce dernier cas elles doivent être représentées.

Si l'affaire se termine en conciliation, le secrétariat ayant perçu les frais y correspondant, n'a rien à rembourser au demandeur.

Si le bureau de conciliation renvoie devant un Conseiller rapporteur, ou ordonne une mesure d'instruction, ou le versement par le défendeur d'une provision sur salaire ou indemnité de préavis, ou renvoie devant le bureau du jugement, le secrétaire réclame à l'intéressé ou à son représentant une somme inhérente aux frais et émoluments qui découlent de la décision intervenue.

Evidemment cela fait un petit travail supplémentaire pour le secrétaire, qui, outre ses émoluments, reçoit un traitement fixe, mais cet inconvénient est mineur en comparaison de celui rencontré par le demandeur, qui viendra au secrétariat, ouvert seulement à certaines heures, et qui de ce fait interrompra son travail et perdra le salaire correspondant.

Enfin, il est des salariés — et ils sont nombreux — qui ne peuvent disposer immédiatement de 30 à 80 F et qui dès lors renoncent à réclamer leurs droits.

C'est vrai qu'ils peuvent demander l'aide judiciaire. Ce n'est pas toujours facile, notamment pour les frais à engager, avec les pertes de temps et de salaire en raison des formalités à faire, pour en obtenir le bénéfice.

● DEVANT LES COURS D'APPEL

Les Secrétaires-Greffiers demandent également une provision au demandeur. Contrairement aux secrétaires des Conseils de Prud'hommes, ils ne perçoivent rien pour leur compte personnel. Les encaissements qu'ils effectuent le sont au profit de l'Etat, mais les provisions qu'ils réclament sont abusives à tel point qu'un parlementaire est intervenu.

Question : M. Maisonnat appelle l'attention de M. le Ministre de la Justice sur le fait qu'actuellement il est demandé la consignation de la somme de 220 F, et non de 80 F, pour les appels en matière prud'homale. Cette pratique est maintenant généralisée dans toutes les cours d'appel. Or, il est inadmissible que les Greffes préjugent à l'avance de ce que la cour pourrait ordonner une expertise et faire payer la redevance de 140 F avant que l'arrêt soit intervenu. Il lui demande les mesures qu'il compte prendre pour mettre un terme à cette pratique abusive.

Réponse : Aux termes de l'article 6 de l'arrêté du 12 octobre 1967, pris pour l'application du décret n° 67-901 de la même date relatif au régime financier des secrétariats-greffes, le secrétaire-greffier en chef doit, avant de procéder aux actes de sa fonction, exiger préalablement de la partie ou de son représentant qui requiert les actes ou formalités, provision suffisante pour acquitter les redevances de greffe et les déboursés obligatoires à la charge des parties intéressées. C'est pour satisfaire à cette règle que les greffes font consigner, à l'occasion de l'introduction d'une instance, une somme qui, pour être suffisante, doit être calculée en fonction de tous les incidents possibles d'une procédure sans préjuger le déroulement particulier de celles dont ils sont saisis. Le montant de la consignation indiqué par l'honorable parlementaire en matière prud'homale est conforme à la réglementation comptable en vigueur. Il est évident que le reliquat de la provision, à défaut d'incidents ayant épuisé celle-ci, doit être restitué à la partie versante dès le prononcé de la décision qui met un terme à l'instance.

(« J.O. » Déb. A.N., 6 décembre 1975.)

Ainsi, durant dix-huit mois à deux ans, délai nécessaire pour solutionner un procès devant le Conseil et devant la Cour d'Appel si le jugement de première instance y a été déféré, les justiciables voient leurs provisions immobilisées, sans intérêts. Dans notre pays, pour se faire rendre justice il faut payer d'avance. Et notre « République Démocratique », par des procédés abusifs, « fait suer le burnous ».

F. PRES.

LA REDACTION DES JUGEMENTS : EST-CE IMPORTANT ?

La décision prise par un Conseil de Prud'hommes est collective et engage les quatre membres du bureau de jugement, même lorsqu'au cours du délibéré, cette décision a été prise à la majorité. Il appartient au Président de rédiger le jugement rendu ; il doit le signer, et, en le signant, il engage sa responsabilité. Il doit donc en vérifier scrupuleusement la teneur qui doit être conforme au dispositif énoncé en séance publique.

Mais cette conformité n'est pas tout et un jugement mal rédigé peut entraîner soit la Cour d'Appel à réformer la décision, soit la Cour de Cassation à la casser lorsqu'il s'agit d'un jugement rendu en dernier ressort.

La diversité des jugements pouvant être rendus (sur la procédure, sur le fond, avant-dire droit, par défaut, sur la compétence, sur opposition, réputé contradictoires, etc.) rend impossible en quelques lignes d'entrer dans le détail propre à chaque cas. On peut cependant énoncer quelques recommandations qui sont communes à toutes sortes de jugements.

Le jugement doit débiter par le rappel des conditions de saisine du Conseil et des noms et adresses des parties ainsi que des différents chefs de la demande. Il doit préciser les conditions de comparution des parties devant le Bureau de jugement (en personne, assisté par... représenté par...). Il doit également rappeler le cas échéant, les ordonnances qui ont été rendues par le bureau de conciliation, les conditions dans lesquelles l'affaire a été renvoyée à l'examen d'un Rapporteur, d'un Expert, etc.

Il présente ensuite la thèse du demandeur avec les fondements de droit (textes invoqués à l'appui de ses prétentions). Puis il présente la thèse de la défense, dans les mêmes conditions.

Le paragraphe suivant constitue la position du Conseil. Il doit citer les bases de sa décision en énumérant les textes applicables et ou les raisons de fait qu'il invoque. Il doit répondre à **TOUS** les arguments de droit ou de fait invoqués par le demandeur, puis par le défendeur. Il convient d'être ici **TRES** vigilant et de ne pas omettre de répondre à un « moyen » soulevé par l'une ou l'autre des parties, cette absence de réponse pouvant devenir un moyen de cassation (en dernier ressort) ou à tout le moins aboutir à une réforme du jugement en Appel (premier ressort).

Au cas où une exception aurait été invoquée, on traitera d'**ABORD** de l'exception en une série de paragraphes intitulés « sur l'exception » puis et seulement si le Conseil décide de sa compétence, on traitera ensuite du fond en une autre série de paragraphes intitulés « sur le fond ».

Tout ceci rédigé, on passe au « dispositif » qui constitue la décision proprement dite du Conseil :

Par ces motifs :

« Le Conseil, statuant publiquement, contradictoirement, en (premier, dernier) ressort, « après en avoir délibéré conformément à la loi,

« Vu (on cite ici le ou les textes sur lesquels s'appuie la décision du Conseil ou les « constatations de fait du Conseil)

« confirmant (ou réformant, ou infirmant) l'ordonnance rendue par le bureau de conciliation du

« condamne X... à payer à Z... n. francs à titre de

« soit la somme totale de n. francs, ordonne la remise de sous astreinte de n. francs par jour de retard limitée à n. jours à compter de la notification »

(ou bien)

« Déboute Z... de sa demande »

(ou aussi)

« Déboute Z... du surplus de sa demande »

« Vu l'article R. 516-43 du Code du Travail,

« condamne X... ou (Z...) aux entiers dépens de l'instance, liquidée à la somme de francs

« sous réserve des frais de notification, d'expédition comportant la formule exécutoire et

« des suites s'il y a lieu ».

« Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement à l'audience du sous la Présidence

« de M. Conseiller (salarié, employeur), assisté de

MM. Conseiller (salarié, employeur) (employeur, salarié) (employeur, salarié), assistés de M. Secrétaire du Conseil ».

(Signature du Président) (Signature du Secrétaire)

Au cas où une exception d'incompétence a été soulevée, il convient de faire précéder le dispositif final, après « par ces motifs », de ce qui suit :

« Vu l'article R. 517-1 du Code du Travail » (ou les parties étant liées par un contrat de travail) (Suite page 3)

IL FAUT MULTIPLIER LES AUDIENCES DE CONCILIATION

En raison du sous-équipement de l'appareil judiciaire français, les justiciables ont de plus en plus à se plaindre des lenteurs de la justice. Tous les secteurs sont atteints : tribunaux administratifs, tribunaux d'instance ou de grande instance, tribunaux correctionnels.

Pour la juridiction prud'homale, dont la grande misère ne date pas d'hier, cette situation est dramatique, en raison du caractère alimentaire des sommes dues aux salariés, dont la plupart sont touchés par un chômage de plus en plus important et durable.

Le patronat, en contraignant les salariés à être « demandeurs » devant les prud'hommes et le gouvernement en se désintéressant du service public que constitue la juridiction prud'homale, sont responsables de cet état de fait.

En ce qui les concerne, les conseillers « ouvriers », tout en agissant avec la C.G.T. pour une véritable réforme démocratique de l'institution, peuvent néanmoins, au sein de chaque conseil, s'efforcer de ne pas aggraver cette situation en multipliant les audiences de conciliation.

Au moins une audience par semaine dans tous les cas. L'article R.515-1 du Code du travail précise que « les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine ».

Généralement, cette fréquence est respectée. Mais il existe néanmoins certains Conseils qui préfèrent grouper les affaires pour tenir une audience de conciliation par quinzaine ou par mois. Cette pratique est en contradiction avec les textes. Il faut y mettre fin. En tout cas, le salarié demandeur est en droit d'exiger le respect des textes.

Multiplier les audiences hebdomadaires partout où c'est nécessaire.

Dans les grandes villes, il est évidemment nécessaire de multiplier les audiences hebdomadaires de conciliation.

A la section du « Commerce » du Conseil de Paris, trois bureaux de conciliation sont tenus chaque jour, ce qui se traduit par 15 audiences de conciliation par semaine. A raison de 11 à 15 dossiers par bureau, cela permet d'examiner de 165 à 225 affaires chaque semaine.

Pour que le Secrétariat puisse « suivre », il est évidemment nécessaire de se préoccuper aussi de l'aspect administratif du problème. C'est d'ailleurs ce que nos camarades ne manquent pas de faire. Mais, à l'inverse, il ne serait ni offensif, ni responsable de déterminer le nombre de bureaux de conciliation possibles à partir des seuls moyens administratifs existants. Il est indispensable de prendre d'abord en considération les besoins des salariés. C'est à partir de là que, dans chaque Conseil, nous devons déterminer notre action.

Comment agir ?

Dans chaque Conseil, il faut dès maintenant, ou au plus tard lors de la prochaine Assemblée Générale (avant le 15 janvier), poser avec force la question de la multiplication des audiences de conciliation partout où c'est nécessaire.

Si des problèmes matériels sont invoqués pour s'opposer à une telle décision, il conviendra de les examiner avec attention. Des propositions d'action en direction des pouvoirs publics (lettre, délégation, etc.) pourront d'ailleurs être proposées aux employeurs sur ce sujet. Mais en toute hypothèse, rien ne s'oppose à ce qu'une décision de principe soit prise et rapidement mise en application.

La pratique permettra ensuite de mieux cerner les difficultés réelles invoquées et, le cas échéant, de mieux dégager les actions à entreprendre pour y remédier.

LA REDACTION DES JUGEMENTS

(SUITE DE LA PAGE 2)

« se déclare compétent (à raison de lieu et/ou de la matière) ».

Si le Conseil se déclare incompétent, on l'indique dans les mêmes conditions, mais on n'aborde naturellement pas le fond.

Les Présidents salariés C.G.T. doivent veiller particulièrement à la rédaction de leurs jugements. S'il y a des difficultés cette question doit être débattue en assemblée générale. Les meilleures décisions rendues peuvent être illusoire si le jugement correspondant est mal rédigé.

Il est rappelé qu'un « Guide Pratique d'Audience » comportant de nombreux exemples de jugements a été édité par la Commission exécutive des Conseils de Prud'hommes.

R. FOL.

UN CONSEILLER RAPPORTEUR : POUR QUOI FAIRE ?

Les articles R. 516-21 et suivants du Code du Travail ont officiellement introduit la possibilité de désigner un (ou deux) Conseiller-rapporteur, soit par le bureau de conciliation, soit par le bureau de jugement.

Pour des affaires d'une certaine complexité, cette pratique peut rendre les plus grands services. D'abord elle évite aux parties — et en particulier au salarié demandeur — d'avancer les frais d'un expert, qui peuvent être importants. De son côté, le bureau de jugement, complètement informé, pourra le plus souvent éviter « la mise en délibéré » qui retarde la conclusion des affaires et entraîne des déplacements supplémentaires.

Mais ceci ne peut résulter que d'un rapport sérieux et complet. Que doit donc contenir un tel rapport, les Conseillers-rapporteurs ayant réuni les parties et entendu leurs explications ?

1°) — Une introduction, dans laquelle on rappelle le numéro de dossier de l'affaire, les noms et adresses des parties, la façon dont celles-ci se sont présentées devant lui (en personne, assistées par ... représentées par ...), on y notera si le rapporteur, comme il en a le droit (art. R. 516-23), a exigé la comparution personnelle des parties, la déposition de tiers, la production de pièces ou documents qui justifient la thèse des parties, etc. Cette introduction rappellera également l'objet du litige, et tous les chefs de demande avec leur quantum, y compris les nouveaux chefs qui seraient éventuellement présentés pour la première fois devant lui, en notant à quelle date ces nouveaux chefs ont été introduits (important pour le calcul des « dépens » sur ces chefs).

2°) — Une première partie « Exposé du demandeur » présente la thèse de ce dernier : généralités sur l'affaire, explication de la demande par chefs, avec toutes explications utiles pour justifier le montant réclamé ou la remise des pièces demandées, le préjudice éventuellement subi. On y notera l'avis du demandeur à l'égard d'une éventuelle demande reconventionnelle de la défense.

3°) — Une seconde partie présentera de la même façon la thèse de la défense et le cas échéant, son acceptation partielle ou totale de tel ou tel chef de demande, sa justification de son éventuelle demande reconventionnelle, et le cas échéant, à quelle date cette demande reconventionnelle a été déposée devant le rapporteur.

4°) — La troisième partie s'intitule « Avis du Conseiller-Rapporteur ». Il y donne son avis sur les conditions générales de l'affaire, puis son avis détaillé, mais succinct sur chaque chef de la demande, avec calculs à l'appui, en indiquant sur quelle (s) base (s) ce calcul est effectué. Au cas où plusieurs hypothèses pourraient être envisagées, tout en indiquant sa préférence, il fournit les calculs en toutes hypothèses, afin d'éviter un renvoi devant lui ou des calculs à faire par le bureau de jugement lui-même s'il était d'un avis différent.

5°) — En 4^e point, un « Résumé » terminera le rapport : on y expose en deux ou trois lignes l'avis du Rapporteur, puis, par chef, les sommes qu'il propose d'attribuer (ou de refuser). Il indique à qui incombent totalement ou partiellement les dépens.

Lorsqu'une exception de compétence a été soulevée, le Rapporteur s'efforcera non seulement de donner son avis sur l'exception, mais encore de faire un rapport complet sur le fond afin d'éviter un nouveau renvoi devant lui et des délais supplémentaires au cas où le Conseil s'estimerait compétent, ce qui lui permet de joindre le jugement sur la compétence au jugement sur le fond en un seul jugement.

Le Rapport du « Conseiller-Rapporteur » figure parmi les pièces soumises tant à l'appréciation du bureau de jugement (et aide de ce dernier à rédiger le jugement), qu'à l'examen éventuel de la Cour d'Appel. C'est donc un acte particulièrement utile et sérieux, et la valeur des rapports réalisés dans un Conseil entraîne par voie de conséquence la considération particulière de la Cour à l'égard des jugements de ce Conseil.

La pratique du Conseiller-Rapporteur, la qualité de ses rapports, sont de nature à améliorer le fonctionnement des Conseils et permettent une meilleure justification des demandes présentées.

DROIT AUX SIX MOIS DE SALAIRE

MEME SI LE CONSEIL NE PROPOSE PAS LA REINTEGRATION

La loi du 13 juillet 1973 sur les licenciements dispose que, pour les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, après deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au travailleur une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois (1).

La mauvaise rédaction de cette loi pouvait conduire, en cas d'interprétation mot à mot, à priver le salarié du minimum de six mois de salaires quand le tribunal ne faisait aucune proposition de réintégration (2).

Dans un important arrêt de principe, la Cour de Cassation a condamné cette interprétation littérale, en se basant pour cela sur les intentions du législateur, lors de l'élaboration de cette loi.

L'arrêt du 18 décembre 1975.

La Cour de Cassation a jugé que, si le tribunal a estimé inutile d'envisager la réintégration d'une salariée, cette dernière devait être indemnisée de son préjudice (3).

A cet égard, elle a précisé que « la disposition fixant un minimum de réparation ne peut être entendue comme limitée au seul cas d'appréciation par le juge d'une possibilité de réintégration effective ». En « l'absence de toute autre mesure d'indemnisation instituée par la loi et compte tenu de l'intention du législateur, cette disposition doit être considérée comme ayant une portée générale applicable chaque fois que le licenciement a été effectué sans cause réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas de réintégration » (3).

Ainsi, dès lors que le salarié a été licencié sans cause réelle et sérieuse après deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés, il doit bénéficier « d'au moins » six mois de salaire.

Il en est ainsi même si le tribunal n'a pas proposé la réintégration et même si le salarié, dans sa demande aux Prud'hommes, a seulement demandé des dommages-intérêts et non pas sa réintégration.

Gilbert THOMAS

(1) Art. L. 122-14-4 du Code du travail (ancien art. 24 « p » résultant de la loi de 1973).

(2) Voir RPDS oct. 1973, n° 342 spécial, page 292, fasc. 9 du Man. Jur.

(3) Cass. soc. 18 déc. 1975, Polyclinique Ducuing c/Mme Peyre, Dr. Ouv. n° spécial avril 1976, p. 12.

COMBIEN DE CADRES SIEGENT ACTUELLEMENT DANS LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES ?

C'est à vous, Conseillers Prud'hommes C.G.T., que nous demandons de répondre à cette interrogation.

Faites-nous savoir, dans chaque Conseil, le nombre de cadres élus :

- 1) de l'élément salarié :
(cadres de direction qui n'ont pas décision concernant l'embauche ; cadres et assimilés — Ingénieurs — Chefs de service, de groupe, sans se limiter à la section « commerce »).
- 2) de l'élément patronal :
(Directeurs et adjoints, attachés de direction munis de pouvoirs ; Chefs du personnel, de fabrication, Ingénieurs, toutes personnes ayant qualité pour embaucher et déboucher à l'exclusion des P.D.G. — Gérants — Présidents d'associations).

Adressez vos renseignements à J. Potdevin, C.G.T., 213, rue Lafayette, 75480 Paris Cédex 10.

LE RENFORCEMENT DE LA C.G.T. AU TRAVERS DE L'ACTIVITE JURIDIQUE

Nos camarades de la Commission Juridique de l'Union Départementale de la Gironde nous communiquent :

La variété des questions juridiques qui sont soumises à notre appréciation et qui requièrent des solutions et notre action ne se limitent pas à la défense juridique des travailleurs ; notre

commission a conscience de l'importance du rôle de l'organisation syndicale, et concourt à son renforcement.

Ainsi la Commission Juridique, souvent à partir de cas individuels, peut mettre à son actif quelques résultats :

— **A la société Comptoir des Fabriques** : 60 salariés, pas d'organisation, constitution de la section syndicale, élections des Délégués du Personnel, Comité d'entreprise, et désignation du Délégué syndical.

— **Société Thiéry** : 1.200 salariés, suite à la lutte et au succès de la réintégration d'une travailleuse, 15 à 20 adhésions.

— **Etablissement Duval** : 12 salariés, par d'organisation — grève, instance prud'homale — constitution de la section syndicale, élection du Délégué du personnel.

— **Société Castelnau** : la C.G.T. était absente depuis de nombreuses années suite aux licenciements des délégués, la Commission Juridique prend l'affaire en mains, constitue la section syndicale et fait procéder aux élections de délégués du personnel.

— **Dames de France** : à partir de l'action pour la réintégration d'un jeune, retour du service militaire : 15 adhésions.

Dans d'autres entreprises, l'activité juridique, ses résultats, renforcent l'autorité du syndicat. Il en est ainsi à la Société Havrey, Société Saint-Clair, B.S.N.-Gervais Danone, Société Silvanac.

Ces exemples ne sont que quelques-uns. Nous ne comptons pas les aides, dans le domaine juridique et du droit, que nous avons apportées aux syndicats, ce qui leur a permis et leur permet d'être à l'offensive, contrairement en cela à certaines de nos organisations syndicales qui demeurent sur la défensive face au patronat, dans cette jungle qu'est le juridique.

Telle est la conclusion à la Commission Juridique de l'Union Départementale.

LA REPRESENTATION SYNDICALE DANS LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Comme pour les institutions représentatives du personnel, la C.G.T. a décidé de connaître très exactement sa représentation dans les Conseils de Prud'hommes, et également celle des autres centrales syndicales.

Un premier tableau a été établi le 15 septembre. Voici ce qu'il traduit.

Pour 102 Conseils représentant 1.473 sièges (élément salarié) :

- C.G.T. : 1.141 Conseillers prud'hommes.
- C.F.D.T. : 135 Conseillers prud'hommes.
- F.O. : 37 Conseillers prud'hommes.
- C.F.T.C. : 24 Conseillers prud'hommes.
- C.G.C. : 40 Conseillers prud'hommes.

Sans étiquette ou indépendant : 16 Conseillers prud'hommes.

Journalistes : 2 Conseillers prud'hommes (section Commerce Paris).

La représentation des élus autres que la C.G.T. est très légèrement minorée par le fait que, pour quelques conseils, nous ne sommes pas en mesure de la préciser. En outre, par les méthodes que l'on connaît bien, Citroën a réussi à faire élire huit C.F.T. à Rennes.

Les élus C.G.T. se répartissent dans les sections comme suit :

- Section Industrie : 867 sièges sur 948.
- Section Commerce : 237 sièges sur 462.
- Section Agricole : 37 sièges sur 63.

Depuis, les résultats qui nous sont parvenus de plusieurs dizaines de Conseils n'infirmant pas la tendance établie.

Nous avons la volonté d'obtenir le plus rapidement possible la composition de tous les Conseils de Prud'hommes en France et nous publierons ultérieurement les résultats complets.

AU CONSEIL DE SAINT-CLAUDE (Jura) LA C.G.T. 10 ELUS SUR 12

Le Conseil de Saint-Claude vient d'être réorganisé et créée la section du commerce — une élection générale a eu lieu le 3 octobre.

Résultats (élément salarié) :

- Industrie : 8 sièges à pourvoir — C.G.T. : 8 élus.
- Commerce : 4 sièges à pourvoir — C.G.T. : 2 élus — F.O. : 2 élus.

Il faut noter qu'avant cette élection la section industrie comportait 8 sièges et la répartition était la suivante :

- C.G.T. : 3. — F.O. : 4. — 1 siège non pourvu.