

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 »

263, rue de Paris — 93516 MONTREUIL CEDEX

TROISIEME ET QUATRIEME TRIMESTRES 1982 — PRIX : 5 F

N° 11-12 (Nouvelle série)

Pour le 8 décembre

NOS CONSEILLERS PARTOUT PRÉSENTS DANS LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Dans quelques semaines les jeux seront faits. D'ici le 8 décembre il faut donc tendre toutes les énergies pour convaincre, informer, faire opérer le choix C.G.T. par le plus grand nombre de travailleurs.

Dans ce moment exceptionnel d'une campagne électorale où les esprits sont plus réceptifs la participation de nos conseillers C.G.T. sortants est particulièrement précieuse.

Ils vivent la prud'homie de l'intérieur. Depuis 1980 ils ont été au cœur du combat contre le patronat et l'ancien gouvernement dans ces domaines particuliers.

On ne présentera pas évidemment la situation tout en rose. Tous les problèmes ne sont pas résolus malgré les améliorations apportées. Nous avons par ailleurs à la C.G.T. l'ambition de donner un nouvel essor à cette justice paritaire électorale pour que les droits des travailleurs soient toujours mieux assurés.

Mais nous pouvons dire clairement que sans la C.G.T. et ses élus, la Prud'homie eût été bien affaiblie.

Comme il faudra poursuivre l'effort les travailleurs ont tout intérêt à avoir un grand nombre des conseillers C.G.T. pour le faire.



Les hommes et les femmes de la C.G.T. apportent en effet au fonctionnement de la Prud'homie une qualité et des conceptions qu'aucune autre Centrale Syndicale ne peut revendiquer avec la même force.

Il s'agit là non pas seulement des qualités personnelles et humaines mais surtout de ce qui fait agir ces hommes et ces femmes.

Etre résolument du côté des travailleurs et des exploités c'est la raison d'être de la C.G.T. Sur cette base de classe elle rassemble des militants d'opinions et de conditions diverses, partageant cette préoccupation fondamentale et la mettant en pratique dans tous les cas où le bon droit des salariés a besoin d'être défendu et reconnu contre les injustices et les inégalités secrétées, naturellement pourrait-on dire, par la société capitaliste.

Ce n'est faire injure à personne ni troubler la sécurité de la justice que de reconnaître les réalités de classe dans le prétoire prud'homal.

Quelle autre cause justifierait l'existence même d'un tribunal paritaire où se font face des conseillers salariés et patronaux ?

À défaut de conciliation, la sentence finale est bien le résultat d'une confrontation naturelle, même si elle peut être vive, pour l'application des droits contestés par l'une des parties et revendiqués par l'autre.

Il ne s'agit pas de simple particuliers mais de personnes ayant les unes la qualité d'exploiteur du travail des autres.

Avoir conscience de ces réalités n'est ni pour le conseiller salarié ni pour le conseiller employeur un défaut de

partialité, c'est bien au contraire se placer au cœur du droit particulier qu'il faut traiter, c'est-à-dire le droit du travail.

Celui-ci a été conquis par les salariés et leurs organisations syndicales comme une protection contre ce qui n'était au départ que le règne du bon plaisir le plus absolu de l'employeur, libre d'user sans aucune limitation de la force du travail.

Instrument du progrès économique et social, le droit du travail est un perpétuel compromis entre la loi du profit et le droit à une existence meilleure pour les créateurs de la richesse et du profit.

C'est bien pourquoi une part si importante du Code est consacrée aux droits de représentation des travailleurs dans et hors de l'entreprise. Sans ces institutions, dont fait partie la Prud'homie, l'extension du droit syndical et le droit de grève, le contrat de travail ne pourraient pas fonctionner.

Comme on le voit les conseillers C.G.T. sortants ont beaucoup à dire dans la campagne de la C.G.T. Déjà les bilans chiffrés sont éloquentes par eux-mêmes. Il faut les faire partout.

Mais il faut aussi les commenter.

Sans la présence de nombreux élus C.G.T. ils ne seraient sans doute pas au même niveau.

Retracer les principales phases de l'action concrète des élus et de la C.G.T. pour mettre en place et faire fonctionner chaque conseil n'est pas superflu loin de là. On mettra en valeur ce qui a été obtenu en locaux, en moyens matériels, en personnel, pour la fréquence et les horaires des audiences, etc.

On pourrait aussi donner des informations sur les délais entre le dépôt des plaintes et leur aboutissement soit en conciliation, soit en bureau de jugement, marquer suivant les cas les progrès qui ont été réalisés ou les difficultés qui subsistent.

Les électeurs auront ainsi des éléments concrets sur le fonctionnement du Conseil dont ils dépendent et dont ils peuvent avoir besoin. Ou rapprocher la justice du justiciable.

Le témoignage des élus C.G.T. sur leur activité dans chaque Conseil est donc l'un des éléments de la campagne.

C'est en quelque sorte un compte rendu de mandat, matériel et moral. Il met en valeur combien la présence de la C.G.T. est indispensable à une bonne prud'homie, combien celle-ci est toute imprégnée de la démarche fondamentale de la C.G.T.

Notre force et notre efficacité c'est l'alliance entre la reconnaissance technique et l'expérience syndicale et militante de nos élus. C'est parce qu'ils sont à la C.G.T. qu'ils sont en mesure de lui donner un contenu constamment fidèle aux intérêts des travailleurs.

Philippe MUNCK.

DROITS NOUVEAUX

LES NOUVELLES GARANTIES DISCIPLINAIRES ET LE ROLE DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La loi n° 82-689 du 4 août 1982 (1), relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, a institué de nouvelles garanties disciplinaires, lesquelles accroissent le rôle des conseillers prud'hommes.

Ces nouvelles garanties disciplinaires sont d'application immédiate (2).

En cas de litige individuel relatif à ces sanctions, le conseil des prud'hommes doit apprécier :

- 1) si la procédure disciplinaire légale a été respectée ;
- 2) si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction (3).

CE QUE DOIT ETRE LA PROCEDURE

Avant de sanctionner un salarié par une mesure qui affecte immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, ou qui affecte sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, l'employeur doit :

- 1) informer en même temps le salarié par écrit des griefs retenus contre lui (notification) ;
- 2) convoquer le salarié à un entretien préalable, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une autre sanction n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (4).

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et écoute les explications du salarié.

Il ne peut appliquer une sanction qu'un jour franc après cet entretien. Il ne peut plus sanctionner le salarié si le délai légal d'un mois après le jour de l'entretien est dépassé (4).

Cette procédure n'est pas applicable aux licenciements individuels, soumis par ailleurs aux dispositions de la loi de 1973. Toutefois, elle est applicable aux licenciements pour faute lorsque le salarié n'a pas un an d'ancienneté ou lorsqu'il travaille dans une entreprise de moins de dix salariés.

« Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable » une mise à pied immédiate, aucune sanction **définitive** (mise à pied plus longue, mutation, voire licenciement) ne peut être prise sans avoir respecté la procédure indiquée ci-dessus.

FAITS REPROCHES AU SALARIE

Les faits reprochés au salarié doivent être de nature à justifier une sanction (5). La loi ne définit pas les agissements méritant une sanction. Il appartient donc aux conseillers prud'hommes de les déterminer en examinant, selon nous et selon le cas : l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans la profession, son âge, les habitudes de travail ou de langage du personnel de l'entreprise, le caractère individuel ou non de la faute, les conditions de travail, les horaires, les cadences, le caractère répétitif du travail, la condition physique du salarié au moment de l'agissement reproché (épuiement), etc.

L'employeur doit d'ailleurs fournir au conseil de prud'hommes, les éléments qu'il a retenus pour appliquer une sanction disciplinaire.

En cas de besoin, le conseil peut ordonner une enquête ou autre mesure d'instruction qu'il estime utile pour former sa conviction.

LE CONSEIL PEUT ANNULER UNE SANCTION INJUSTIFIEE OU DISPROPORTIONNEE

Les conseillers prud'hommes forment leur conviction d'après les éléments fournis par l'employeur, les dires du salarié et, le cas échéant, les résultats de l'enquête ordonnée.

Le conseil de prud'hommes peut désormais **annuler** une sanction disciplinaire, sauf le licenciement lui-même, lorsque cette sanction est :

- irrégulière en la forme (par exemple : absence d'entretien préalable) ;
- injustifiée ;
- disproportionnée à la faute commise ;

« Si un doute subsiste, il profite au salarié ».

Ainsi, si les juges ne sont pas sûrs, par exemple, que la sanction infligée est proportionnelle à la gravité de la faute reprochée, ils doivent annuler purement et simplement la sanction. Ils ne peuvent en aucun cas la réduire.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES INTERDITES

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses » (Art. L. 122-45).

Ainsi, par exemple, une sanction disciplinaire infligée à la suite d'une distribution de tracts syndicaux est interdite et devrait être par conséquent annulée par le conseil de prud'hommes.

En cas de mise à pied annulée, le conseil devrait, également selon nous, rétablir les droits du salarié en condamnant l'employeur à payer les salaires et les avantages ainsi perdus, indépendamment des dommages et intérêts éventuellement réclamés par le travailleur pour le préjudice subi.

En outre, si la sanction est appliquée au-delà de deux mois après le fait fautif connu de l'employeur, sauf en cas de poursuite pénale, le conseil de prud'hommes doit annuler la sanction, sans même avoir à rechercher les preuves des faits reprochés.

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas invoquer à la barre ou dans ses conclusions une autre sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires (6).

AUTRES SANCTIONS ILLICITES

Rappelons que les amendes ou autres sanctions « **pécuniaires** » sont interdites (7). La Chambre Criminelle de la Cour de Cassation a estimé que le fait de rétrograder un salarié de l'indice 200 à l'indice 190 avec diminution de salaire constitue une sanction pécuniaire illégale (8).

REFERE PRUD'HOMAL

Le bureau de référé prud'homal est compétent notamment lorsqu'il y a un trouble manifestement illicite.

Il peut donc être saisi chaque fois que l'employeur ne respecte pas une des dispositions de la loi du 4 août 1982 : absence de notification écrite au salarié ; absence d'entretien préalable, sanction interdite, etc.

Françoise ROCHOIS

DEFINITION DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

selon l'article L. 122-40 du Code du Travail

« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

(1) J.O. du 6 ; le texte intégral de la loi a été publié dans « la V.O. » n° 1981 du 18 août 1982, pages 28 et 29 ; voir également R.P.D.S. 1982 n° 450, à paraître.

(2) Art. 5 de la loi précitée.

(3) Art. L. 122-43 du Code du Travail.

(4) Art. L. 122-41 du Code du Travail.

(5) Art. L. 122-43 du Code du Travail.

(6) Art. L. 122-44 du Code du Travail.

(7) Art. L. 122-42 du Code du Travail.

(8) Cass. crim. 1^{er} décembre 1981, Vidal, Dr. Ouv. 1982, p. 280, Sur les primes antigrève interdites, se reporter à la R.P.D.S. 1978 n° 401 et R.P.D.S. 1981 somm. p. 188 et R.P.D.S. 1982 somm. p. 251.

LE STATUT DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La loi n° 82-372 du 6 mai 1982 (J.O. du 7) a modifié profondément les dispositions concernant le statut des conseillers prud'hommes, notamment celles qui concernent la protection contre les licenciements.

Le nouveau statut se rapproche désormais de celui des représentants du personnel.

Nous en donnons, ci-dessous, une première approche.

TEMPS POUR EXERCER LES FONCTIONS

1) Temps libre

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise qui ont été élus conseillers prud'hommes, le temps nécessaire pour participer, et depuis la loi du 6 mai 1982, pour s'y rendre (donc y compris le temps de trajet) :

- aux séances des bureaux de conciliation et des bureaux de jugement ;
- aux séances de départage ;
- aux audiences du bureau de référé prud'homal ;
- à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction ;
- aux missions confiées au conseiller-rapporteur ;
- aux commissions et aux assemblées générales du conseil de prud'hommes ;
- depuis la loi du 6 mai 1982, aux fonctions administratives des présidents et vice-présidents du conseil, dans des conditions qui seront fixées par décret (non paru à l'heure où nous écrivons ces lignes).

A notre avis, comme pour les représentants du personnel, les conseillers prud'hommes salariés n'ont pas à justifier préalablement de leur absence.

Ils ne la justifieront, le cas échéant, qu'après leur retour. Toutefois, il est préférable d'avertir le chef d'entreprise ou le contremaître, par exemple, en laissant un mot écrit.

Le temps passé hors de l'entreprise, depuis la loi du 6 mai 1982, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination des congés payés, du droit aux assurances sociales ainsi que pour les autres droits du salarié liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Les nouvelles dispositions mettent ainsi fin à la suppression des avantages sociaux que subissaient les conseillers prud'hommes salariés.

Le conseiller prud'homme qui travaille en continu, ou en discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum.

2) Indemnisation

L'ancien système de paiement des fonctions prud'homales consistait, en cas de perte de salaire, en vacations horaires dont le taux, pour les conseillers prud'hommes (du seul collège salariés), variait selon le salaire perçu par l'intéressé. (Sur ces taux, voir la V.O. n° 1970 du 2 juin 1982).

Mais le système conduisait à une perte de salaire et d'avantages sociaux.

Les vacations forfaitaires à caractère indemnitaire, dont l'institution demeure, sont passées de 23 F à 29 F avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1982 (décret n° 82-385 du 7 mai 1982, J.O. du 9).

Ces dernières sont versées pour les heures de fonction accomplies en dehors des heures de travail ou lorsque les conseillers ont cessé leur activité professionnelle. La C.G.T. estime qu'elles devraient être versées également pendant les heures de fonctions des conseillers prud'hommes, indépendamment du maintien de la rémunération.

Le nouveau système, institué par la loi du 6 mai 1982 (J.O. du 7) est plus simple et surtout plus avantageux que le système des vacations compensant le salaire perdu.

En effet, depuis cette loi, les conseillers prud'hommes du collège salariés ne doivent pas subir de réduction de salaire lorsqu'ils accomplissent leur mission de conseillers. Ainsi, depuis le 8 mai 1982, les conseillers prud'hommes ne doivent plus subir de réduction de salaire sauf lorsqu'il s'agit des fonctions administratives des présidents et des vice-présidents ou des travailleurs qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépendent de plusieurs employeurs. Leur indemnisation est en effet subordonnée à la parution de décrets, à moins qu'ils aient obtenu un accord plus avantageux dans l'entreprise.

L'obligation de ne pas retenir les salaires est d'application immédiate, sauf pour les exceptions précitées. Elle n'est pas subordonnée à la parution de décret, même si les employeurs ne connaissent pas encore les modalités de remboursement par l'Etat des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes pour leurs fonctions prud'homales.

3) Frais de déplacement

Les conseillers prud'hommes doivent être indemnisés de leurs frais de transport (article L. 51-10-2 du code du travail) :

- lorsqu'il n'existe pas de service régulier de transport en commun, les conseillers prud'hommes peuvent uti-

V.O. SPÉCIAL PRUD'HOMMES

No 1995 du 22 novembre, 80 pages avec le guide complet des nouveaux droits et tout sur les prud'homales

liser leur véhicule personnel. Dans ce cas, leur trajet est remboursé sous forme d'indemnités kilométriques, lesquelles varient selon le type de voiture et la distance parcourue. Les conseillers prud'hommes doivent obtenir l'autorisation du premier président de la Cour d'Appel (Rép. min. J.O.-A.N. du 26 juillet 1982, page 3134, n°16026).

FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

1) Six semaines payées

Les employeurs doivent accorder à leurs salariés, membres d'un conseil de prud'hommes, des autorisations d'absence pour leur formation spécialisée.

Ces absences sont payées par l'employeur comme temps de travail dans la limite de six semaines **par mandat**.

Un conseiller prud'homme peut s'absenter pour participer à un ou plusieurs stages dans la limite de deux semaines (ou l'équivalent) **par année**.

Selon un décret du 11 décembre 1981, le conseiller prud'homme doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins :

- trente jours à l'avance si l'absence est égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;
- quinze jours à l'avance dans les autres cas.

Doivent être mentionnés dans cette lettre :

- la date et la durée du stage ;
- le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

2) Organismes de formation

Avant le décret du 11 décembre 1981, les premiers présidents des cours d'appel étaient chargés de l'organisation de la formation des conseillers prud'hommes, assurée par des présidents et conseillers des chambres sociales des cours d'appel, des magistrats et des fonctionnaires.

La C.G.T. avait fortement récusé cette organisation de la formation et proposait que les organisations syndicales représentatives au plan national puissent en avoir la responsabilité. Ce qui a été obtenu fin 1981.

La formation peut être désormais assurée par l'intermédiaire d'organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

Toutefois, ces établissements doivent se consacrer exclusivement à la formation des conseillers et être agréés par l'Etat.

A cet effet, la C.G.T. a créé un institut spécialisé de formation des conseillers prud'hommes salariés C.G.T., appelé « PRUDIS-C.G.T. ». Cet institut a été agréé par un arrêté ministériel en 1982.

Cet institut C.G.T. coordonne avec les organisations de la C.G.T. (régions, U.D.) la formation décentralisée des conseillers.

Dans ce but, il perçoit une subvention de l'Etat. Prudis organise également la formation spécialisée (référé, gestion des conseils) et supérieure des conseillers C.G.T.

3) Modèle de demande de congé à l'employeur

Nous publions ci-dessous un modèle de pli recommandé avec accusé de réception.

PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS

La mission des conseillers prud'hommes ne saurait être une cause de licenciement.

Avant la loi du 6 mai 1982, le licenciement des conseil-

MODÈLE DE PLI RECOMMANDÉ AVEC A.R.

A le1982

Monsieur le Directeur

(Nom et adresse de l'entreprise)

Conformément à l'article L. 514-3 du Code du Travail (tel qu'il résulte de la loi n° 82-372 du 6 mai 1982) et du décret du 11 décembre 1981, je vous avise que je serai absent(e) de l'entreprise du au 1982 pour effectuer un stage de formation des conseillers prud'hommes qui durera jours.

Ce stage sera dispensé par « PRUDIS-C.G.T. », institut spécialisé de formation des conseillers prud'hommes salariés, lequel a été agréé (arrêté du 31 mars 1982, « J.O. » N.C. du 6 avril 1982).

Je vous rappelle que, selon la loi, cette absence ne doit entraîner aucune perte de rémunération.

Dans l'attente de votre autorisation d'absence, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

lers prud'hommes ne pouvait intervenir que sur décision du bureau de jugement présidé par le président du tribunal de grande instance. A défaut, le licenciement était nul (voir Dr. Ouv. 1981-290).

Mais cette procédure a été très vite la source de difficultés d'interprétation notamment en ce qui concerne la portée du contrôle exercé par le bureau de jugement et les interférences des autres procédures de licenciement (pour motif économique, conseiller titulaire d'un mandat de représentant du personnel). De plus, un employeur pouvait passer outre. En effet, il n'y avait aucune sanction pénale, ni aucun délit.

Désormais la protection sera plus efficace car elle est analogue à celle prévue pour les délégués syndicaux (la loi du 6 mai 1982 renvoyant à l'article L. 412-15 du code du travail, lequel est devenu l'article L. 412-18 depuis la loi du 28 octobre 1982, J.O. du 29, sur les institutions représentatives), y compris pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou si les conseillers sont des travailleurs intérimaires.

Cette protection est assurée au conseiller qui a cessé ses fonctions prud'homales depuis moins de six mois.

Autre innovation, les candidats sont également protégés dès la publication des candidatures à la préfecture et cela pendant une durée de trois mois.

Par conséquent, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail. A défaut, non seulement le licenciement sera nul mais l'employeur sera passible de sanctions pénales pour délit d'entrave aux fonctions prud'homales.

DELIT D'ENTRAVE

Là est l'innovation la plus importante en matière de protection : la loi punit en effet toute atteinte, soit à la

libre désignation des candidats, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseillers prud'hommes.

Il y a donc un nouveau délit d'entrave.

Ce délit, similaire aux délits concernant les comités d'entreprise ou les délégués du personnel, entraînera probablement l'application des règles jurisprudentielles existant en matière de représentants du personnel.

PRINCIPALES SANCTIONS A L'ENCONTRE DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

1) Prévarication

Les fonctions prud'homales sont gratuites. Les justiciables n'ont pas à les payer ni à les indemniser. Sinon, les conseillers contrevenants sont passibles de sanctions pénales (article 177 du code pénal).

2) Déchéance disciplinaire

Un conseiller prud'homme déclaré déchu ne peut plus, en principe, être réélu en cette qualité (article L. 514-4 du code du travail).

Un conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou est déclaré d'office démissionnaire ne peut plus se faire élire pendant trois ans, à partir de la date de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire (article L. 514-5 du code du travail). Toutefois, ils peuvent être relevés de leurs déchéances, sous certaines conditions (article L. 514-7 du code du travail).

Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de siéger peut être déclaré démissionnaire. C'est le président du conseil, après avis de la section ou de la chambre concernée, qui transmet alors un procès-verbal au Procureur général près de la Cour d'appel, laquelle doit statuer.

Tout conseiller prud'homme qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions peut être appelé à s'expliquer devant sa section ou sa chambre, sur initiative du président du conseil de prud'hommes ou du Procureur de la République.

Un conseiller prud'homme peut être déchu également s'il accepte un mandat impératif (article L. 514-6 du code du travail). Constitue un mandat impératif le fait de s'engager d'une façon quelconque à se faire le défenseur de tout groupe professionnel, syndical ou politique.

3) Déchéance à la suite d'une condamnation

Depuis la loi du 6 mai 1982, un conseiller prud'homme est déchu automatiquement lorsqu'il est condamné pour des faits prévus aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral (certains crimes et délits tels que le vol, l'escroquerie, l'abus de confiance, etc.) (article L. 514-14 du code du travail).

4) Déchéance à la suite de faits délictueux

Si le Ministre de la Justice est saisi d'une plainte ou est informé de faits de nature à entraîner des plaintes pénales à l'encontre d'un conseiller prud'homme, il peut suspendre ses fonctions prud'homales pour six mois maximum. Cette déchéance intervient sur proposition du Premier président de la Cour d'appel et du Procureur Général de la Cour d'appel.

5) Refus volontaire de juger

Le conseiller prud'homme, salarié ou patron, qui refuse de juger, sous prétexte de silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, ou sous quelque prétexte que ce soit, peut être poursuivi comme coupable de déni de justice, lequel est sanctionné pénalement après deux mises en demeure sans résultat.

Le refus de juger est puni d'une amende de 750 à 8.000 F et d'une interdiction d'exercer de cinq à vingt ans (article 185 du code pénal).

6) Démissions concertées

Les démissions concertées, ou coalition de conseillers prud'hommes, suspendant ou empêchant le fonctionnement du conseil de prud'hommes, ce qui est parfois le cas des conseillers du collège employeurs, constituent un des cas de crime de forfaiture (article 126 du code pénal).

Ce crime est puni de la dégradation civique.

RECUSATION

La récusation est une procédure qui consiste à refuser de reconnaître la compétence d'un juge, d'un expert, d'un arbitre, d'un témoin, etc.

Un conseiller prud'homme peut être récusé mais seulement pour l'une des causes déterminées par l'article L. 518-1 du code du travail, c'est-à-dire :

- quand il a un intérêt personnel à la contestation ; le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ;
- quand il est parent ou allié d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;
- si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile, entre lui et une des parties ou le conjoint, ou les parents ou les alliés en ligne directe d'une des parties ;
- s'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;
- s'il est employeur, cadre, ouvrier ou employé de l'une de ces parties en cause.

Sur les incompatibilités, voir l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire.

ASSISTANCE ET REPRESENTATION

La loi du 6 mai 1982 précise que les conseillers prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les salariés, soit devant la même section, soit devant la même chambre si la section est divisée en chambres.

En outre, ceux qui ont été désignés en assemblée générale du Conseil pour tenir les audiences de référé ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant la formation de référé.

Le président du conseil de prud'hommes et le vice-président ne peuvent pas, eux non plus, assister ou représenter les salariés devant toutes les formations du conseil de prud'hommes (article L. 516-3 du code du travail).

Dans tous les cas permis, les conseillers prud'hommes doivent défendre les travailleurs en qualité de travailleur de la même branche ou de délégué du syndicat.

Françoise ROCHOIS.

**Faites souscrire
souscrivez
aux bons de soutien C.G.T.**

Donnez à la C.G.T. les moyens de votre succès.

Chaque bon de soutien (10 F.) placé est une voix pour la C.G.T.

Formation :

Des conseillers C. G. T. efficaces parce que bien formés

Des Conseillers Prud'hommes C.G.T. efficaces parce que bien formés, c'est ce que nous pouvons affirmer en cette fin de mandat.

Grâce aux actions menées par la C.G.T. et ses conseillers, nous avons pu enfin obtenir pour l'année 1982, des moyens pour assurer la formation des conseillers et donner vie à notre association PRUDIS.

Grâce à PRUDIS cette année, c'est au moins 2.000 conseillers qui auront pu participer à des stages de base ou de perfectionnement de leur connaissances et cela, malgré les difficultés, le retard pris par le Ministère du Travail pour débloquer les fonds nécessaires.

Ce que la C.G.T. a réussi cette année à travers PRUDIS est bien à la hauteur de nos ambitions : se donner tous les moyens pour être effectivement les meilleurs défenseurs des travailleurs.

C'est un argument de plus pour appeler les travailleurs à voter C.G.T. La campagne électorale à laquelle se doit de participer tous les conseillers ne doit pas nous empêcher de continuer notre effort de formation : il faut d'ores et déjà préparer les Conseils de 1983 et donc poursuivre la formation des conseillers sortants.

D'autre part, nous avons à faire face à une tâche immédiate : assurer la PREFORMATION de tous nos candidats

afin de leur permettre de prendre toute leur place dans la campagne électorale, afin aussi de les préparer dès maintenant à leur future tâche.

Bien sûr, le **PROGRAMME 1983 DE PRUDIS** va prendre largement en compte le fait qu'un nouveau mandat démarre et que nous allons avoir un nombre important de **nouveaux conseillers**.

Pour cela, PRUDIS organisera en 1983 :

— Pour les nouveaux conseillers (ayant suivi le stage de préformation) :

- des stages de formation décentralisés de deux semaines (couvrant donc la totalité de leurs droits à formation pour l'année) ;
- un stage d'éducateur de trois semaines destiné à préparer à la tenue des stages ci-dessus ;
- des stages supérieurs organisés nationalement pour l'approfondissement des connaissances des conseillers déjà formés. Par exemple : stages sur le Référé, de Présidents d'audience, de Présidents de Conseil, de Droit du Travail, etc.

Former les nouveaux conseillers, améliorer les connaissances des autres et permettre à tous de bien connaître les nouveaux droits des travailleurs, c'est d'ores et déjà l'objectif de PRUDIS pour 1983.

Un décret à paraître va modifier la procédure prud'homale sur quelques points

Un décret doit être promulgué prochainement. Il prendra les mesures d'application rendues nécessaires par la loi du 6 mai 1982 qui a apporté diverses modifications à l'institution prud'homale.

Le texte du projet de décret a été soumis aux organisations syndicales pour avis ; nous nous en félicitons.

Il ne s'agit pas d'une réforme importante, mais de mesures d'adaptation qui ont trait :

- 1) A l'organisation et l'administration du conseil :
 - sort des procès en cours en cas de création d'un conseil ou de modification de ressort territorial ;
 - en cas de situation de blocage au sein de l'Assemblée Générale, le règlement intérieur pourra être adopté par un collège formé des présidents et vice-présidents de sections et de chambres ;
 - de même, en cas de retard pour la désignation des conseillers appelés à tenir le référé, le président et le vice-président ou leurs délégués assureront les audiences ;
 - le remplacement des conseillers empêchés d'assister aux audiences de départage fait l'objet par contre de règles (nouvel article L 515-3), qui nous paraissent, si elles étaient maintenues, lourdes et peu efficaces (remplacement à l'ancienneté).

2) Qui se proposent d'améliorer l'information du justiciable ou d'accélérer la procédure. Citons par exemple :

— contenu du récépissé délivré au demandeur et des convocations au Bureau de Conciliation et Bureau de Jugement, etc. ;

— nouvel article R 516-20 précisant le renvoi devant le B.J.

3) Enfin, le décret apporte diverses modifications :

— en précisant mieux la péremption d'instance (conséquences de l'abstention par les parties d'accomplir certains actes leur incombant) ;

— en apportant des précisions sur le défaut de comparution du demandeur et du défendeur devant le Bureau de conciliation, sur l'étendue des demandes qui peuvent être ordonnées par le B.C. en vertu de l'article L. 516-18 et sur les voies de recours opposables aux ordonnances rendues en vertu de cet article ;

— en prévoyant : la communication de pièces entre les parties, le contrôle des mesures d'instruction confié au Président de Section ou de Chambre, etc.

Nous reviendrons sur les dispositions de ce texte en temps utile.

Marie JACEK.

Le Bureau Confédéral s'adresse aux candidats de la C.G.T.

A la demande de notre organisation syndicale C.G.T. vous avez accepté d'être candidat aux élections prud'homales du 8 DECEMBRE prochain.

Nous tenons tout d'abord à vous féliciter et vous remercier d'être, avec 9.730 autres candidates et candidats, un des représentants de la plus grande centrale syndicale française pour cette consultation dont vous mesurez toute l'importance.

Je saisis l'occasion pour saluer des conseillers prud'homaux C.G.T. qui ont déjà un ou plusieurs mandats d'exercice. Ils sont parmi les militants auxquels le 41^e Congrès a rendu hommage : les syndicalistes du quotidien, du terrain, modestes et efficaces défenseurs des intérêts les plus élémentaires de chaque travailleur.

Pour vous maintenant, avec tous les Camarades de nos organisations syndicales - de l'entreprise au niveau national -, il s'agit d'organiser une campagne électorale dynamique, conquérante pour gagner des millions de salariés au VOTE EFFICACE, au VOTE C.G.T.

L'arbitraire patronal et son cortège d'injustices ont été souvent à l'origine de l'engagement de la vie syndicale de nombreux syndiqués et militants de la C.G.T. C'est peut-être également votre cas.

Les droits, les avantages acquis, la dignité, bafoués par les patrons, c'est cela que les conseillers prud'homaux peuvent rétablir au bénéfice des salariés qui en sont victimes. C'est utile, reconfortant de consacrer une part de son temps à réparer toutes ces atteintes à la Législation et de contraindre les patrons à la respecter ce qui est le plus important et à défaut, en subir les conséquences, c'est-à-dire : PAYER.

Nos Conseillers prud'homaux élus en 1979 peuvent être fiers du riche bilan de leur activité. Ce sont plusieurs dizaines de milliards de centimes récupérés à tous ces patrons irrespectueux des lois et conventions collectives.

Ce bilan, il convient de le populariser, d'en faire apprécier la signification et les conséquences tant pour les travailleurs qui en ont bénéficié que pour tous les autres. Les condamnations des employeurs ont un effet dissuasif pour ceux d'entre eux qui nourriraient

l'intention de porter atteinte aux droits des travailleurs ; elles suscitent la confiance chez les salariés.

On comprend mieux ainsi pourquoi la préparation de ces élections a été l'objet de tant d'entraves pour amoindrir le VOTE C.G.T.

Contacts et dialogues avec les travailleurs des entreprises où nous sommes organisés ; contacts et dialogues avec les travailleurs qui, dans un grand nombre d'entreprises, sont dépourvus d'une organisation C.G.T. tels sont bien les moyens d'aller dans le sens d'un vote massif pour les listes C.G.T.

Vous n'êtes pas seuls pour accomplir ce travail, mais vous êtes notre représentant, ce qui est à la fois un honneur et une responsabilité particulière et nous comptons sur vous pour agir au mieux dans ce sens en menant une véritable campagne électorale de candidat.

Nous avons revendiqué pour que vous puissiez mener la campagne électorale, 50 heures rémunérées par les patrons. Nous recommandons aux organisations de la C.G.T. de les exiger partout, avec vous comme nous leur demandons de prendre avec les salariés, le droit de disposer d'une heure d'information payée pour participer aux réunions électorales.

Cette campagne électorale demandera beaucoup d'efforts à chacun, pour expliquer, convaincre. Nous vous demandons d'être parmi les plus dynamiques avec vos organisations pour animer toute la campagne et y prendre une part personnelle dans toutes les activités : distribution du matériel de propagande et diffusion de la V.O. Spéciale du 22 novembre, collecte de fonds avec les bons à 10 F et adhésions à la C.G.T.

Avec toute la C.G.T. pour assurer à tous nos candidats, à votre candidature, le succès que méritent ceux qui vont défendre sans défaillance leurs camarades et collègues, c'est aussi le drapeau de la C.G.T. qui sera porté par toutes et tous.

Le soir du 8 décembre, les voix et sièges recueillis pèseront lourds pour rabaisser les prétentions des patrons. Ce sera un « coup de pouce » de taille pour faire avancer les revendications, les droits et aspirations des salariés.

VOTEZ C.G.T.

Le 8 décembre, vous allez élire vos
Conseillers Prud'hommes.

Le Conseil de Prud'hommes, c'est le dernier
recours en cas de litige personnel avec l'employeur.

Chacune, chacun d'entre vous
peut être contraint d'y recourir un jour.

C'est alors qu'il vous faudra être sûrs des femmes
et des hommes que vous aurez décidé d'y élire.

Car la décision vous appartient.

Et il faut la prendre en toute connaissance de cause.

La C.G.T. vous présente des femmes
et des hommes, dont le courage, la fermeté,
et la compétence vous sont connus.

Quelles que soient vos opinions par ailleurs, vous
savez que face aux patrons il n'y a pas de
défenseurs plus résolus des intérêts des salariés
que les militants de la C.G.T.

Le bilan des sommes que les élus C.G.T. ont
permis aux travailleurs de récupérer sur les
patrons est considérable. Il s'agit de milliards.

Au moment du vote, il faut bien peser tout cela.

En fait il s'agit pour chaque travailleur de s'assurer
le maximum de garanties en cas de besoin.

Voter C.G.T., c'est un acte responsable, c'est voter
pour être sûr de faire respecter son bon droit.

HENRI KRASUCKI

Secrétaire Général de la C.G.T.