

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

PREMIER TRIMESTRE 1983 — PRIX : 5 F

N° 13 (Nouvelle série)

ÊTRE CONSEILLER PRUD'HOMMES EN 1983

C'est au terme d'une campagne électorale ayant exigé une activité considérable de la part de tous les militants C.G.T. et ayant été marquée par la coalition de toutes les forces contre notre organisation, que les nouveaux conseillers Prud'hommes ont été élus.

Aujourd'hui, tous les conseils sont en place et chacun est à pied d'œuvre pour exercer le mandat que lui a confié la C.G.T., confirmé par le vote des travailleuses et des travailleurs.

Le 41^e Congrès, les résultats du scrutin du 8 décembre nous invitent à réfléchir à notre activité quotidienne, à ce que signifie en 1983, qu'être militant C.G.T. et Conseiller Prud'homme.

Défendre au quotidien les intérêts des travailleuses et des travailleurs quoi de plus normal pour un Conseiller Prud'homme ? Faire respecter des droits des salariés, obliger les patrons à appliquer la législation du Travail, à payer leur dû aux travailleuses et aux travailleurs, c'est là la raison d'être des Conseils de Prud'hommes.

Dans ces activités de juge prud'homal, ce qui fait l'efficacité du militant C.G.T., c'est sa connaissance du terrain de l'Entreprise parce que son activité militante quotidienne dans son Entreprise lui permet d'être en contact permanent avec les salariés, de connaître leurs problèmes, de les aider à faire face à l'exploitation, à l'autoritarisme patronal.

Mais au moment où la question déterminante pour avancer dans le changement est celle de la participation des travailleuses et des travailleurs, le Patronat a engagé une lutte acharnée contre les Droits et Libertés des Travailleurs, en particulier autour des Droits Nouveaux à l'Entreprise.

Le rôle des Conseils de Prud'hommes, leur efficacité, leur existence même, sont au cœur de cette bataille.

La stratégie des Conseillers Patronaux et de l'ensemble du Patronat est de tout faire pour bloquer cette juridiction, la rendre inefficace, pour mieux la remettre en question, et priver ainsi les salariés d'un moyen de faire respecter leurs droits.

Défendre la Prud'homie, agir pour construire la grande Prud'homie que veut la C.G.T., ce doit être le combat de toute la C.G.T.

Les Conseillers Prud'hommes ont, dans cette bataille, un double rôle à jouer : dans les Conseils et à l'extérieur.

Dans les Conseils, il s'agit de faire échec aux manœuvres patronales, de faire jouer à plein la démocratie, d'utiliser tous les pouvoirs des Présidents.

A l'extérieur, il s'agit avec nos U.D. et U.L., d'informer et de mobiliser l'ensemble de nos militants, l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Il faut que les travailleuses, les travailleurs, les Syndicats d'Entreprise, soient régulièrement tenus au courant de ce qui se passe dans les Conseils de Prud'hommes, des luttes que nous y menons, des succès que nous y remportons.

Il faut que les travailleuses et les travailleurs sachent que chaque amélioration apportée, grâce à notre action, au fonctionnement des Conseils de Prud'hommes, cela se traduit par des jugements plus rapides, donc plus efficaces.

Il est du rôle des Conseillers Prud'hommes C.G.T. de participer à faire comprendre à l'ensemble des salariés, que défendre la Prud'homie et agir à l'Entreprise pour l'application des Droits Nouveaux, c'est un seul et même combat.

La C.G.T. appelle tous ses militants à « cultiver le jardin de la C.G.T. », c'est-à-dire très concrètement, à se préoccuper du nombre de ses syndiqués.

Les Conseillers Prud'hommes sont bien placés pour savoir que c'est là où les travailleuses et les travailleurs ne sont pas organisés, là où il n'y a pas de section syndicale C.G.T., que leurs Droits sont bafoués. Ils sont parmi nos militants, ceux qui connaissent le mieux quelles sont les Entreprises où la loi, les conventions collectives ne sont pas appliquées, où ne règne que l'arbitraire patronal.

Il est donc de leur responsabilité de militants de la C.G.T. d'aider l'U.L. à choisir ses objectifs prioritaires de bases nouvelles à constituer, de l'aider dans le contenu du matériel de propagande, de participer très concrètement au renforcement de la C.G.T.

Une C.G.T. forte de syndiqués beaucoup plus nombreux, c'est nécessaire pour faire front au Patronat ; des travailleuses et des travailleurs mieux organisés et donc en capacité de faire respecter leurs droits à l'Entreprise, c'est nécessaire pour débouteiller les Conseils de Prud'hommes.

Le Conseiller Prud'homme 1983, c'est bien un militant C.G.T. à part entière.

M.-Th. GONORD.

DROITS NOUVEAUX

UNE CHANCE ET UNE EXIGENCE POUR LES TRAVAILLEURS AVEC LA C.G.T.

Les lois sur les droits nouveaux adoptées par l'Assemblée Nationale constituent une modification importante de la législation du travail et ouvrent des perspectives pour élever la qualité et l'efficacité de l'activité syndicale à l'entreprise.

Les patrons et la droite ont vite compris que ces droits, bien pris en main par les travailleurs, constituaient des moyens d'avancer sérieusement.

Battus au Parlement, ils tentent de s'opposer par tous les moyens à leur application sur le terrain, en les vidant de leur contenu, en les dévoyant.

Comme pour toute avancée législative en matière de droit du travail la mise en œuvre des droits nouveaux se pose en termes offensifs, en termes de lutte.

Ils doivent servir aux travailleurs avec leur organisation syndicale à gagner concrètement le changement en matière de libertés, de salaires, de conditions de travail, classification, d'emploi, de reconquête du marché intérieur, etc...

Ces droits, s'ils nous aident considérablement, ils nous contraignent aussi à nous interroger sur notre pratique syndicale et sur bien des points, nos conceptions d'organisation, de syndicalisation, d'influence et de qualité de la vie syndicale.

Nous sommes tous concernés pour aller vers ce syndicalisme plus vivant et plus près des travailleurs, voulu par le 41^e Congrès.

★

FAIRE MIEUX VIVRE L'ACTIVITE SYNDICALE

La loi de développement des institutions représentatives du personnel du 28 OCTOBRE, celle du 13 NOVEMBRE sur la négociation collective, sont de nouveaux outils précieux adaptés pour répondre aux exigences nouvelles. Des revendications de la C.G.T. demeurent mais déjà l'avancée est grande. S'en saisir tout de suite pour créer de nouveaux foyers syndicaux, pour investir des terrains jamais conquis, pour amener de nouveaux travailleurs à la lutte dans l'organisation, c'est une nécessité maintenant plus que jamais, parce que l'enjeu est considérable et que rien n'est figé.

L'organisation syndicale, la section syndicale généralisée, sont reconnues comme unique et nécessaire interlocuteur des patrons. Pas de négociation possible en dehors de l'organisation syndicale. C'est un argument décisif pour arriver à une syndicalisation de masse et occuper des déserts syndicaux.

L'activité syndicale peut couvrir un champ d'action illimité, la propagande est libérée de toute censure.

Collectage des cotisations, circulation des délégués syndicaux D.P. - C.E., dans et hors de l'entreprise avec possibilité de s'adresser aux travailleurs à leurs postes de travail, sont débarrassés de toute entrave. Avec les délégués de site, c'est dans des milliers de petites entreprises qu'il est possible d'implanter des délégués du personnel et des syndicats.

L'entreprise n'est plus interdite aux militants syndicaux extérieurs, les heures de délégation sont payées à l'échéance normale, la protection des militants avant l'élection est assurée, celle des élus aussi. Des nouveaux délégués syndicaux (centraux et U.G.I.C.T.) peuvent être désignés dans de nombreuses entreprises.

Il s'agit sur le papier d'un grand progrès, le patronat va tout faire pour maintenir les pratiques anciennes, à nous de vaincre les routines qui conduisaient à éloigner les militants, le syndicat des travailleurs. Les moyens législatifs existent pour faciliter une nouvelle pratique.

Toujours dans la loi du 28 OCTOBRE, le C.E. voit ses attributions renforcées, par l'information et la consultation obligatoire et préalable du C.E. dans des domaines très divers qui permettent au C.E. d'aller vers un véritable droit de contrôle et d'intervention dans la gestion pour peu que

l'organisation syndicale veille à l'utilisation complète des attributions, des possibilités de faire appel aux experts comptables, qui, eux-mêmes vont disposer de pouvoirs d'investigation étendus et permanents dans toutes les entreprises, appel aussi à d'autres experts en matière économique, technologie, etc... Il s'agit pour les C.E. d'investir hardiment le terrain économique pour proposer des solutions répondant aux intérêts des travailleurs, de l'emploi, du pays, pour sortir de la crise. Les moyens d'un fonctionnement nouveau existent, à nous de les utiliser à plein. Le patronat comme pour les autres droits nouveaux fera tout pour empêcher que les travailleurs interviennent dans la gestion, sa chasse gardée, et pourtant l'utilisation de ces armes nouvelles amenées par la loi est une condition majeure pour arriver aux changements dans la vie de tous les jours, une condition de la construction du changement en commençant par en bas sans attendre que tout soit fait en haut sans les travailleurs.

★

ETRE CITOYEN ET ACTEUR A PART ENTIERE DANS L'ENTREPRISE

La loi du 4 AOUT 1982 sur les libertés et le droit d'expression dans l'entreprise est le texte qui a soulevé le plus d'hostilité de la part du patronat, voire de certaines organisations.

1) **Le règlement intérieur**, nouvelle formule, doit être expurgé de toutes les dispositions contraires aux lois, libertés individuelles et collectives, et non nécessitées par l'exécution du travail à accomplir, l'échelle des sanctions doit être précise et il doit contenir les informations sur tous les moyens de défense des salariés. Un grand nettoyage est obligatoire et doit permettre de faire rentrer beaucoup plus de liberté dans l'entreprise.

2) **Le pouvoir disciplinaire** de l'employeur est limité par des procédures protectrices, une amnistie périodique, un rôle accru de contrôle par les Conseils de Prud'hommes.

Ces avancées doivent permettre que l'innovation principale de la loi :

3) **Le droit d'expression directe et collective des travailleurs** entre de plain-pied dans les entreprises grâce à l'action de nos organisations syndicales pour en faire un droit d'intervention des « travailleurs citoyens » dans toutes les entreprises.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés et même dans les autres, les organisations syndicales doivent négocier ce droit d'expression et c'est le rapport de force créé dans l'entreprise qui fera de ce droit une avancée vers les conseils d'atelier ou de service, ou qui laissera le patronat récupérer ce droit à son profit pour faire accepter ses thèses, la fatalité de la crise, etc...

Rien n'est joué d'avance. L'intervention des travailleurs eux-mêmes et la force de l'organisation syndicale sont inséparables. Dans ces groupes d'expression (payés sur le temps de travail), le niveau des discussions, la qualité des propositions, des suggestions dépendront beaucoup du rôle que joueront les militants, élus ou non, pour alimenter le débat, susciter les questions, proposer des solutions pour travailler autrement aussi bien à propos des conditions de travail concrètes que de la production elle-même, des choix de l'entreprise. Organisations syndicales, C.E. et C.H.S., aux termes de la loi, sont associés étroitement au droit d'expression qui devient complémentaire et permet d'enrichir la vie syndicale. Ainsi, il sera possible et nécessaire d'être mieux à l'écoute des travailleurs, que nos militants apportent toute leur contribution sur le terrain, leur connaissance de l'entreprise pour faire de ce droit un moyen collectif d'intervention en face de la stratégie patronale, pour lier le vécu quotidien des travailleurs aux moyens pour sortir de la crise.

PROCÉDURE ET INDEMNISATION

Quatre décrets datés du 15 décembre 1982 ont été publiés au Journal Officiel du 21 décembre, en vue de l'application de la loi du 6 mai 1982 qui modifient certaines dispositions du Code du Travail, relatives à l'organisation et au fonctionnement des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la procédure et à l'application des dispositions générales de la prud'homie de l'Alsace-Lorraine (DO).

Le projet relatif à ces textes fut soumis pour avis aux organisations syndicales. Bien que l'ensemble de nos avis n'ait pas été retenu, nous devons nous féliciter de cette démarche.

De ces textes, nous devons retenir l'essentiel, notamment les possibilités nouvelles accordées au bureau de conciliation, l'instauration d'un nouveau taux de compétence en dernier ressort, l'indemnisation des conseillers prud'hommes et l'uniformisation de l'institution et de la procédure prud'homale dans tout le territoire national et les DOM-TOM.

NOUVEAUTES EN MATIERE DE PROCEDURE PRUD'HOMALE

a) Le bureau de conciliation

Selon les anciennes dispositions, le bureau de conciliation ne pouvait accorder par ordonnance qu'une provision sur salaire, dans la limite des trois derniers mois et sur indemnités de préavis dans la même limite lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Désormais, selon la nouvelle rédaction de l'article R 516-8, toujours lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le bureau de conciliation peut ordonner le versement de provisions :

- sur les salaires et accessoires du salaire
- sur les commissions
- sur l'indemnité de congés payés
- sur l'indemnité de licenciement
- sur l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée prévue à l'article L 122-3-5 du Code du Travail
- sur l'indemnité compensatrice prévue par l'article L 122-3-8 en cas de non-respect par l'employeur du délai de prévenance obligatoire lorsque celui-ci ne désire pas prolonger un contrat à durée déterminée, arrivé à son terme
- sur l'indemnité de précarité d'emploi, due aux salariés liés par un contrat de travail temporaire en application de l'article L 124-4-4 du Code du Travail,
- sur l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement accordées en vertu de l'article

L 122-32-6 du Code du Travail, au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque ce salarié est déclaré inapte à son poste de travail, et que l'employeur justifie de l'impossibilité de le reprendre dans un emploi comparable.

Ces nouvelles dispositions de l'article R 516-18 du Code du Travail marquent une avancée pour les travailleurs, et peuvent être considérées comme un succès de la C.G.T. qui, de longue date, reprochait le pouvoir trop limité du Bureau de Conciliation sur les demandes à caractère patrimonial.

L'ensemble de ces provisions ne peut dépasser un total de six mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Mais, attention : le bureau de conciliation doit chiffrer exactement dans son ordonnance les sommes ainsi octroyées et justifier que la limite des 6 mois n'est pas dépassée.

Six mois de salaire peut sembler insuffisant, eu égard à la période relativement longue qui s'écoule quelquefois entre la saisine du Conseil et l'audience du Bureau de Jugement. C'est toutefois un progrès significatif.

Enfin, les décisions prises en application de l'article R 516-18 sont exécutoires par provision et ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou faire l'objet d'un pourvoi en cassation, qu'en même temps que le jugement sur le fond (1).

On ne confondra pas l'exécution par provision des sommes visées par une ordonnance du bureau de conciliation selon les modalités des articles R 516-18 et R 516-19 (6 mois au total) avec l'exécution par provision des sommes visées par un **Jugement** du bureau de jugement, toujours selon les critères de l'article R 516-18, mais qui peuvent dans ce cas, être portées à 9 mois de salaire art. R 517-37). Ce qui n'empêche pas le Bureau de Jugement de pouvoir condamner à toutes les sommes qu'il estime dues, sans limitation de montant. Seule, l'exécution provisoire de son jugement ne porte que sur les sommes provenant des indemnités énumérées par l'article R 516-18, dans la limite de 9 mois de salaire.

Le nouvel article R 516-20, alinéa 2, ouvre une perspective d'accélération de la procédure prud'homale, puisque ses dispositions permettent au Bureau de conciliation, lorsque l'affaire est en état d'être jugée sur le champ, et si l'organisation des audiences le permet, de faire comparaître les parties, avec leur accord, à une audience que le bureau de jugement tient immédiatement. Nous devons retenir cette possibilité conforme à la volonté de la C.G.T. de voir les travailleurs rentrer dans leurs droits dans des délais aussi brefs que possible, mais nous savons qu'en l'état actuel des choses, l'organisation des audiences de nom-

breux conseils ne le permet pratiquement jamais. Les conseillers prud'hommes C.G.T. et plus particulièrement ceux qui ont la tâche de présider cette juridiction, auront à cœur d'œuvrer pour que ce texte puisse être applicable dans la pratique dans le plus grand nombre de cas.

b) Le bureau de jugement

Nous savons que le Conseil de Prud'hommes est saisi dès l'introduction de la demande en conciliation. Le demandeur n'a pas à saisir le bureau de jugement qui poursuit automatiquement l'instance sur renvoi, soit du bureau de conciliation, soit des conseillers rapporteurs nommés éventuellement lors de la tentative de conciliation. Il appartient donc au secrétariat du conseil, de convoquer les parties conformément à l'article R 516-26 du Code du Travail.

C'est pourquoi la péremption d'instance (c'est-à-dire le moyen par lequel l'adversaire soulèverait que l'instance est devenue périmée par fait d'absence de diligence du demandeur pour faire venir son affaire en jugement) ne peut se soulever que si les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant deux ans, ces diligences, mais seulement celles qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction (article R 516-3). En conséquence, si le délai de deux années se trouve dépassé par le seul fait d'un fonctionnement défectueux, de lenteur du conseil, d'un rapport déposé, de date d'audience fixée d'autorité par le secrétariat-greffe, dépassant le délai, la péremption d'instance n'est pas opposable.

★

Il convient pour les conseillers C.G.T. d'utiliser, chaque fois que cela est possible, les possibilités offertes désormais aux justiciables, par le nouvel article R 516-37 du Code du Travail, comme nous l'avons exposé ci-dessus. Revenons toutefois sur ce point important.

Jusqu'au décret du 5 décembre 1975, l'exécution provisoire relevait du pouvoir discrétionnaire du bureau de jugement, ce qui se traduisait par d'âpres discussions entre les deux éléments constitutifs du Bureau. L'article R 516-40 issu de ce décret a apporté une novation bénéfique, elle a été encore améliorée par un décret du 28 décembre 1976 (articles R 516-18 et R 516-19, R 516-37 et R 516-31). Selon la nouvelle rédaction de l'article R 516-37. Les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 516-18 sont, de droit, exécutoires à titre provisoire (2). Il s'agit des jugements ordonnant le paiement des salaires et de leurs accessoires, de commissions et diverses indemnités que nous avons déjà mentionnées plus haut.

Ici, une restriction sur le montant à allouer avec exécution provisoire de droit dont la limite maximum est de neuf mois de salaire, calculés sur la moyenne des trois derniers mois. Le salaire moyen devant être mentionné dans le jugement. Bien entendu, les neuf mois de salaire, fixés pour le bureau de jugement, tout comme les six mois fixés pour le bureau de conciliation ne sont que des plafonds de sommes à allouer, mais la condamnation ou l'ordonnance peut porter sur des demandes ne concernant pas des salaires, mais des accessoires de salaires ou les indemnités mentionnées à l'article R 516-18. Naturellement, le jugement quant à lui, peut porter sur d'autres éléments, mais pour ces derniers, l'exécution provisoire n'est pas de droit, il en est ainsi par exemple, des dommages-intérêts ou de l'octroi de sommes en application de l'article 700 du NCPC.

c) La formation de référé

Pour ce qui est du référé prud'homal, une seule nova-

tion sérieuse à nos yeux, concerne le nouvel alinéa 2 de l'article R. 516-33. Celui-ci dispose que « s'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs et lorsque que cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, avec l'accord de toutes les parties et après avoir procédé elle-même à une tentative de conciliation en audience non publique... renvoyer l'affaire devant le Bureau de Jugement.

Ainsi, afin d'éviter l'embouteillage du Bureau de conciliation et accélérer la procédure, la formation de référé peut, dans certains cas, d'ailleurs nombreux, tenter de concilier et renvoyer directement au bureau de jugement, sans passer par le bureau de conciliation, mais il faut l'accord des deux parties. C'est là une disposition qui rencontre le souci du bien juger et juger vite de notre organisation syndicale. La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation de justice. C'est donc cette date qui fera courir tous les délais, y compris ceux de forclusion.

d) L'audience de départage

La loi du 6 mai 1982 contenait, en matière de départage, une disposition relative au remplacement des conseillers empêchés de siéger lors de l'audience. Aux termes de son décret d'application (3) lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller du même élément, et appartenant selon le cas, à sa section, à sa chambre, ou à la formation de référé. A noter également que l'article R 516-40 dispose que devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller de chaque élément. Cette disposition est un verrou destiné à empêcher que le jugement ne soit rendu par un juge départiteur assisté d'un bureau entièrement nouveau, ignorant complètement l'affaire venue préalablement au Bureau de Jugement. Plus contestable est par contre le quatrième alinéa nouveau de l'article R 516-40 qui dispose que si, lors de l'audience de départage, la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur, à l'issue des débats, statue seul, quel que soit le nombre de conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents.

Cette disposition destinée sans doute à ne pas retarder le cours de la justice, accorde un pouvoir exorbitant au juge départiteur, ce qui est la négation même de la prud'homie, et mérite d'être critiqué.

e) Taux de compétence

Aux termes de l'article L 511-1 du Code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 6 mai 1982, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes devient autonome, il doit désormais être révisé annuellement.

Le décret fixe ce taux à 10.000 F à compter du 15 janvier 1983 pour les demandes formées à compter de cette date.

Ainsi, compte tenu du retard enregistré par certaines affaires, trois taux de dernier ressort subsistent actuellement dans les conseils de prud'hommes (4) :

- 3.500 F pour les affaires introduites avant le 15 septembre 1981 ;
- 7.000 F pour les affaires introduites entre le 15 septembre 1981 et le 14 janvier 1983 ;
- 10.000 F pour les affaires introduites à partir du 15 janvier 1983.

L'INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

L'innovation la plus importante de la loi du 6 Mai 1982 et que la C.G.T. peut à juste titre, considérer comme l'une de ses conquêtes, est sans doute la disposition selon laquelle les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne doivent entraîner aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages qui s'y ajoutent (5).

Le décret n° 82 1076 du 15 décembre 1982, applicable depuis le 1^{er} janvier 1983, détermine entre autres, et en plus des modalités de remboursement aux employeurs par l'Etat, des salaires maintenus aux conseillers, les vacations allouées aux conseillers salariés exerçant leurs fonctions en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont privés d'emploi, les vacations allouées aux conseillers employeurs (6).

a) Indemnisation des conseillers salariés

Une première distinction est faite entre la situation des conseillers prud'hommes exerçant leurs fonctions pendant les heures de travail, et celle des conseillers exerçant leurs fonctions en dehors des heures de travail, les employeurs sont tenus de maintenir l'intégralité de leur rémunération et des avantages y afférent (7) en y incluant le temps de trajet par conséquent.

L'article L 514-1 du Code du Travail définit ce qui entre dans le cadre des fonctions dites juridictionnelles des conseillers telles que prévues par le texte et des tâches d'administration du conseil.

Il s'agit :

- de la participation aux séances des bureaux de conciliation et bureaux de jugement, aux audiences de référé, aux commissions et aux assemblées générales du conseil.
- de l'exécution et du contrôle des mesures d'instruction.
- de l'exercice des missions des conseillers rapporteurs y compris la rédaction des rapports (8).
- des tâches administratives des présidents et vice-présidents, dans certaines conditions.

Pour les conseillers salariés exerçant leurs fonctions en dehors des heures de travail, comme pour les salariés ayant cessé leur activité, ou privés d'emploi, il est alloué des vacations au taux horaire de 29 F (9).

Pour les conseillers salariés travaillant en service continu ou discontinu posté effectué en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures, la possibilité de renoncer au versement des vacations au taux de 29 F en contrepartie d'un temps de repos correspondant dans leur emploi, leur est laissée sous certaines conditions (10).

Pour les conseillers salariés rémunérés uniquement à la commission, une indemnité horaire égale à 1/1900^e des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente leur sera versée pour chaque heure passée à exercer leurs fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures. Le texte est silencieux en ce qui concerne l'exercice par ces conseillers salariés de leurs fonctions prud'homales avant 8 heures, et au-delà de 18 heures ; à notre avis, ils devront percevoir des vacations de 29 F par heure.

Notons enfin que les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes sont indemnisés pour le temps

qu'il consacrent à leurs tâches administratives dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'indemnisation des fonctions juridictionnelles.

Le nombre d'heures indemnisées au titre des fonctions d'administration que les intéressés peuvent consacrer chaque mois ne peut cependant dépasser des maxima variant entre 16 et 72 heures selon l'importance du Conseil (11).

b) Indemnisation des conseillers prud'hommes employeurs.

Pour information, sachons que les conseillers employeurs qui exercent leurs fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures perçoivent des vacations au taux horaire de 58 F (12). Nous déplorons ce régime de faveur discriminatoire, accordé au patronat, par rapport aux salariés privés d'emploi ou ayant cessé leur activité qui ne perçoivent que 29 F. Cette démarche est contraire au principe de la parité.

Ainsi d'autres améliorations restent à obtenir pour que nos revendications soient satisfaites. Il n'en reste pas moins qu'un pas très positif a été franchi.

(1) Art. R. 516-19.

(2) Voir R.P.D.S. n° 385 notamment.

(3) Art. R. 516-40.

(4) On se rappelle que le taux de la demande (pour chaque chef de demande par conséquent) est celui qui résulte des dernières conclusions devant le Bureau de Jugement ou du montant figurant dans la citation devant ce bureau.

(5) Art. L. 514-1, alinéa 3.

(6) Une circulaire du 28 janvier 1983, publiée au J.O. du 24 février, N.C. p. 2099, en précise les conditions d'application.

(7) Art. D. 51-10-4.

(8) Font partie de l'activité juridictionnelle indemnisable, selon la circulaire du Garde des Sceaux :

1) les séances qui se déroulent à l'intérieur du conseil et qui sont consacrées :

- à la prestation de serment,
- aux commissions,
- aux assemblées générales et à leur préparation,
- à l'installation du conseil,
- aux formations de conciliation, de référé et de jugement,
- aux missions des conseillers rapporteurs, ce qui inclut la rédaction des rapports,
- à l'étude des dossiers par un ou plusieurs conseillers,
- à l'audience publique,
- au délibéré,
- à la rédaction et à la motivation des décisions du bureau de conciliation, de la formation de référé, et du bureau du jugement ainsi qu'au prononcé de ces décisions même lorsque certaines de ces opérations sont assurées, avec l'accord du président ou du vice-président du conseil de prud'hommes par un seul conseiller.

2) Les enquêtes des conseillers rapporteurs, bien qu'elles se déroulent à l'extérieur du conseil.

Les conseillers rapporteurs attesteront sur l'honneur de la durée de l'enquête déterminée par les heures d'arrivée et de départ des lieux de l'enquête.

(9) Art. D. 51-10-1.

(10) Art. D. 51-10-7.

(11) Art. D. 51-10-6.

(12) Art. D. 51-10-2.

LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

**mis à jour
avec toutes les nouvelles lois
et ordonnances**

C'EST UNE ÉDITION DE "LA VIE OUVRIÈRE"
ET DE LA "REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL"

PRIX 60 F. T.T.C.

PASSEZ VOS COMMANDES ACCOMPAGNÉES DU RÈGLEMENT

" LA VIE OUVRIÈRE "

33, Rue Bouret

75940 PARIS Cédex 19

A propos du règlement intérieur du Conseil des Prud'hommes

Depuis la réforme de l'institution prud'homale résultant de la loi du 18-1-1979, les Conseils de Prud'hommes ont l'obligation dans les trois mois de leur installation, de se prononcer sur un règlement intérieur et ce, en vertu des dispositions de l'article R. 512-9 du Code du Travail.

Lors de la mise en place des Conseils élus en 1979, de nombreuses difficultés ont surgi à cause de l'attitude des employeurs qui refusaient notamment de siéger dans la journée et s'en tenaient à l'ancienne formule des audiences nocturnes. Nous y reviendrons plus loin.

Le décret n° 82-1073 du 15 décembre 1982 a précisé qu'au cas où l'Assemblée Générale ne serait pas en mesure d'établir celui-ci dans les délais prescrits, une formation spécifique composée du Président du Conseil de Prud'hommes, du Vice-Président, ainsi que des Présidents et Vice-Présidents de chaque section, voire de chambres, établira celui-ci qui sera soumis pour avis aux Ministères concernés (Justice et Travail).

Cette nouvelle disposition est de nature à faire obstacle aux blocages éventuels de l'élément patronal.

QUE DOIT CONTENIR UN REGLEMENT INTERIEUR

Le règlement intérieur contient les règles de fonctionnement du Conseil de Prud'hommes. Celles-ci ne peuvent être contraires aux textes légaux qui régissent les Conseils et la procédure applicables devant eux.

A titre indicatif, nous donnons quelques éléments qui peuvent y figurer sans que cette liste soit limitative.

Conditions de déroulement des Assemblées Générales ordinaires et extraordinaires, des Assemblées de Section, voire de Chambres; déroulement et calendrier des audiences de conciliation, de jugement, de référé, tableau de roulement des différentes formations, remplacement des présidents ou vice-présidents dans l'impossibilité de siéger en jugement et notamment par la désignation de suppléants; calendrier et horaire des différentes audiences, éventualité de la nécessité d'audiences supplémentaires si de besoin, modalités de la prise de connaissance des dossiers par les conseillers appelés à siéger; modalités pratiques des votes lors des assemblées générales ordinaires ou extraordinaires, ainsi que la possibilité d'émettre tous vœux ayant trait à la juridiction prud'homale; mise en place d'un bureau administratif, sa fonction, sa composition, son fonctionnement. Compte tenu de l'importance du travail administratif à l'intérieur d'un conseil de prud'hommes, cette mise en place est plus que jamais nécessaire, elle permet d'alléger l'ordre du jour de l'assemblée générale.

Le règlement intérieur peut aussi établir la liste des documents et publications à remettre aux conseillers, la règle de fonctionnement du greffe, organisation des rapports entre greffiers et conseillers et toutes autres questions permettant un bon fonctionnement du Conseil.

HEURES D'AUDIENCE

Une fois de plus, le problème du déroulement des audiences pendant la journée ne va pas manquer de relancer l'offensive patronale qui a trouvé là le moyen de créer des difficultés de fonctionnement pour la juridiction prud'homale.

Aucune modification n'est apparue dans le texte à ce sujet et la loi reste muette sur les heures d'audience.

Cependant, les dispositions du décret n° 82-1076 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes prévoyant le maintien du salaire pour les conseillers salariés a parallèlement doublé la vacation des employeurs pour la période s'étendant entre 8 et 18 heures — ce qui conduit à une situation discriminatoire pour les travailleurs privés d'emploi — ne doit plus leur permettre d'utiliser cet argument.

Il faut donc nous battre, partout, dans chaque conseil, pour que les heures d'audience se tiennent sur le temps de travail, dans des conditions normales pour les conseillers, personnel des greffes et les justiciables.

Encombrement

de la Cour de Cassation

Le contentieux du droit du travail et de la chambre sociale en cassation atteint aujourd'hui un volume énorme et alarmant.

Il provoque un engorgement de la chambre sociale et un allongement surcroissant des délais de règlement.

On aboutit à un véritable déni de justice. On frappe ainsi les justiciables les plus démunis. Cette situation est inadmissible, elle a un responsable clairement défini : le PATRONAT.

C'est lui qui introduit les deux tiers des pouvoirs en matière de licenciements disciplinaires.

C'est lui qui licencie et peut mener un véritable forcing juridique, car il a les moyens d'assumer le coût du délai de procédure et il obtient satisfaction dans plus des deux tiers des cas.

Aujourd'hui, l'intérêt et donc la pratique du patronat est d'accroître les pouvoirs et l'encombrement de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

C'est donc lui qui est responsable de cette situation intolérable aux yeux de toute justice digne de ce nom.

Il faut donc avant tout et essentiellement mettre un terme aux comportements du patronat.

Ceci pose avec force la revendication fondamentale de la C.G.T. pour une grande PRUDHOMIE, sur la base de juridictions d'appel et de cassations paritaires et élues. De telles juridictions présenteraient pour les travailleurs les mêmes garanties que les Conseils de Prud'hommes

Formation :

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

Le premier outil du Conseiller Prud'homme, c'est la connaissance des moyens dont il dispose pour défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs.

- connaître pour être efficace,
- connaître les textes qui garantissent les droits des travailleurs,
- connaître le fonctionnement de la juridiction prud'homale,
- connaître les prérogatives du juge prud'homal,
- connaître la réalité de l'entreprise pour mieux déjouer les pièges patronaux.

La connaissance du Conseiller C.G.T. a de multiples facettes.

- elle s'appuie d'abord sur ce qui s'acquiert sur le terrain, à l'entreprise, dans les permanences des U.L., autrement dit, sur l'acquis de l'activité militante.
- elle se conforte dans le travail personnel, la lecture des écrits de la C.G.T., notamment la lecture des revues juridiques : la Revue Pratique du Droit Social (R.P.D.S.) et le Droit Ouvrier.

Mais face à la complexité du Droit du Travail, à son bouleversement après le vote des Droits Nouveaux par l'Assemblée Nationale, face aussi à l'offensive patronale sur le terrain juridique, la participation à des **stages de formation** est devenue indispensable. Un stage (5 jours ou 10 jours) c'est un moment privilégié dans la vie d'un militant où la seule préoccupation est l'étude, l'acquisition de nouvelles connaissances, l'approfondissement de certaines autres : la réflexion, la confrontation d'expériences.

Participer à un stage, c'est aussi acquérir des méthodes de travail qui rendent l'étude individuelle plus facile et plus efficace ; c'est donc se donner le moyen d'œuvrer toujours mieux dans l'intérêt des Travailleuses et des Travailleurs.

Des droits pour se former

Les Conseillers Prud'hommes disposent, en plus du droit au congé d'éducation ouvrière, à un droit à congé spécial formation de Conseiller Prud'hommes (article L. 514-3 du Code du Travail).

Ce congé qui est de 6 semaines pour l'ensemble du mandat, avec un maximum de 10 jours par an, est payé par l'employeur comme temps de travail.

Des moyens pour se former

La C.G.T. a créé l'association PRUDIS C.G.T. qui, en liaison avec les Régions et les Unions Départementales, organise des stages de formation pour les Conseillers C.G.T.

OBJECTIFS POUR 1983

Une formation continue adaptée aux besoins de chacun

- stages réservés aux nouveaux élus, décentralisés dans les départements ou les régions.
- stages de mise à jour, d'approfondissement des connaissances, organisés au niveau national et destinés à des Conseillers déjà formés.
- stages d'éducateurs, également organisés au niveau national, et destinés aux camarades qui dirigent les stages décentralisés ou qui y participent en tant qu'enseignants.

Pour tout renseignement, adressez-vous à votre U.D. (ou à votre U.L.), au responsable des questions de la Prud'homie, ou au responsable de PRUDIS C.G.T.

Nous n'insisterons jamais assez sur la nécessité pour les militants CGT de lire et faire lire CGT, mais surtout sur l'obligation pour un certain nombre d'entre eux, de la façon à mener leur activité spécifique, d'être bien armés.

Pour ce qui est des camarades Conseillers Prud'hommes, responsables juridiques, responsables des secteurs droits, libertés et action juridique, la CGT met à leur disposition un certain nombre de revues et publications :

- Le DROIT OUVRIER (DO).
- La REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL (RPDS).
- Le MANUEL JURIDIQUE DE LA VIE OUVRIERE.
- Ainsi qu'un nouveau CODE DU TRAVAIL totalement réactualisé.

Sans oublier, bien entendu, la « VIE OUVRIERE » avec sa chronique juridique.