

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

DEUXIEME TRIMESTRE — PRIX : 5 F

N° 14 (Nouvelle série)

éditorial

DES CONSEILLERS DANS LE FEU DE LA BATAILLE SYNDICALE DE LA C.G.T.

C'est une situation tendue que nous vivons à l'aube de cet été 1983.

Le patronat et la droite se montrent de plus en plus agressifs et fomentent de véritables entreprises de déstabilisation pour tenter de forcer le Gouvernement de la Gauche à se soumettre ou à se démettre. Là se trouvent les raisons réelles des intolérables manifestations séditieuses de policiers d'extrême-droite et des inadmissibles décisions de magistrats se substituant au suffrage universel dans des dizaines de municipalités conservées par la gauche au printemps dernier. Le président du C.N.P.F. lui-même jette carrément le masque, déclare ouvertement les hostilités, en appelle sans ambages à l'opposition et hurle une fois de plus sur l'étranglement des entreprises.

Les travailleurs ne se laissent pas abuser par ce vacarme ou ce sempiternel refrain. Il font savoir leur refus de toute forme d'austérité et de nombreuses mesures du plan DELORS.

Ils sont plus nombreux à montrer aujourd'hui avec la C.G.T. leur détermination à défendre leur pouvoir d'achat, leur emploi, leurs conditions de travail, l'industrie et l'indépendance nationales.

Ils sont aussi plus nombreux et plus audacieux pour s'emparer de leurs droits nouveaux pour exprimer leur volonté et pour agir en conséquence.

Ils sont enfin plus nombreux à manifester leur confiance dans la C.G.T. aux élections professionnelles et dans une moindre mesure à la renforcer. C'est important et encourageant au moment où démarre la campagne des prochaines élections de la Sécurité Sociale.

Bien sûr, il ne faut rien exagérer. Il reste beaucoup à faire. Sachons quand même apprécier ce mouvement et surtout faire gonfler la pâte qui commence à se lever.

★

Les conseillers C.G.T. se trouvent pleinement engagés dans toute cette bataille actuelle.

Ils ont un rôle déterminant à jouer pour s'opposer aux licenciements que le patronat multiplie. Ils ont à faire respecter et à imposer les garanties nouvelles contre les sanctions injustifiées ou disproportionnées. Leur contribution est importante pour faire échec aux refus et blocages patronaux d'appliquer les lois étendant les droits des salariés dans l'entreprise.

Plus que jamais, il importe de faire des prud'hommes cet outil essentiel de défense des intérêts et des droits fondamentaux des salariés. Conforter et faire fonctionner cet instrument de protection des travailleurs constitue aujourd'hui un objectif primordial en même temps qu'une grande bataille syndicale de masse. Avec le soutien du plus grand nombre de salariés, avec des pétitions massives comme celles réalisées à LYON par exemple pour les horaires de fonctionnement du Conseil, nous pouvons et devons faire reculer les velléités patronales et faire éclore les mesures réglementaires ou législatives positives.

Quelques avancées se dessinent en pointillé. Appuyons encore plus fort pour en faire des traits pleins.

Voilà à quel niveau se situe le combat de classe et l'efficacité de l'action dans tous les compartiments de notre vie syndicale aujourd'hui.

Telles sont bien aujourd'hui la tâche et la responsabilité des conseillers C.G.T. en 1983 : celles de militants C.G.T. de tout premier plan.

Et à l'heure où la campagne électorale pour la sécurité sociale prend son élan, n'ont-ils pas à rendre compte de leur première année de mandat à ceux qui les ont élus, n'ont-ils pas à faire la démonstration publique qu'on ne choisit pas sans de bonnes raisons les candidats de la C.G.T.

Gérard GAUME
Secrétaire de la C.G.T.

L'ARTICLE 700 (N.C.P.C.)

En matière de droit prud'homal, la référence aux articles du nouveau Code de Procédure Civile pose toujours un certain nombre de réflexions aux conseillers prud'hommes comme aux défenseurs devant la juridiction prud'homale.

L'utilisation de l'article 700 (N.C.P.C.) n'échappe pas à cette règle et c'est pourquoi il nous paraît important d'y revenir dans le présent Courrier des Conseillers Prud'hommes.

La réflexion doit se situer sur deux axes :

1. le texte d'un point de vue strictement juridique et la jurisprudence qui en est résultée au niveau de la Cour de Cassation ;
2. l'esprit dans lequel doit être abordée cette question à partir de notre analyse syndicale.

Etabli par un décret de décembre 1975, il visait expressément dans son texte initial, les honoraires et autres frais non inclus dans les dépens, d'où la portée limitative de ce texte semblant faire exclusivement référence aux honoraires d'avocat.

Il s'agit en fait, d'une faculté légale indépendante de la notion de faute, instituée au bénéfice du demandeur ou du défendeur.

L'article 700 qui ne bénéficie d'aucune disposition d'automatisme est justifié par des conditions d'équité. Il relève de l'appréciation souveraine du juge qui doit en motiver le fondement. Il n'est pas de droit et le juge en vertu de son pouvoir discrétionnaire peut l'écarter.

Il vise les frais irrépétibles engagés pour le procès.

D'UN POINT DE VUE JURIDIQUE :

C'est au décret n° 76.714 du 29 juillet 1976 qu'il faut se reporter pour prendre connaissance du texte que nous rappelons : « Lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il détermine ».

Ce texte appelle plusieurs commentaires, sur lesquels nous reviendrons dans l'analyse syndicale du raisonnement, ce qu'il faut déjà retenir c'est que le Conseil de Prud'hommes est seul juge de l'opportunité ou non de faire droit à cette demande et que s'il doit donc fonder son raisonnement sur la théorie de l'apparence souvent retenue en matière prud'homale, il ne peut le faire qu'au vu des éléments qui fondent son intime conviction.

Examinons d'un peu plus près les références jurisprudentielles sur l'application de l'article 700.

L'article 700 est applicable que si la représentation ait été assumée par un avocat, un militant syndical ou que le salarié se soit présenté seul (Cass. Soc. 21-2-1979). Il s'applique tant devant le Bureau de Jugement que devant la formation de référé et bien entendu comme toute demande peut être présentée pour la première fois en appel mais il est inapplicable à la procédure suivie en matière de droit pénal.

Cet article ne s'applique qu'à la partie qui succombe partiellement ou totalement dans un procès et ne saurait donc se voir appliqué à un salarié demandeur ayant obtenu gain de cause total ou partiel (Cour Cass. Chamb. Civ. 3-1-80), ni contre un employeur si le salarié a été débouté.

L'article 700 ne se confond pas avec les dommages-intérêts sollicités par la partie demanderesse et dont l'objet est de réparer le préjudice subi à cause de l'attitude de l'adversaire (non remise de documents, non exécution d'un préavis légal, etc...) mais bien pour les frais occasionnés à l'occasion de l'instance, c'est-à-dire du procès en cause (frais personnels).

Si initialement la tarification d'honoraires d'avocat fut la base de la réparation, cette notion semble écartée présentement par la jurisprudence très peu abondante en ce domaine.

Le Conseiller Prud'homme a donc une très grande liberté en ce domaine, puisqu'il détermine le montant à verser.

Cependant, les quelques arrêts rendus en la matière ont laissé apparaître des positions divergentes des Cours d'Appel.

On peut considérer à bon droit qu'entrent en ligne de compte différents éléments (déplacement, correspondance, consultations diverses, démarches et honoraires) dans le calcul des sommes dues. Ces éléments ne pouvant pas toujours être couverts par justificatifs font donc l'objet d'une évaluation appréciée par le juge.

Cependant, si les dommages-intérêts demandés concernent exclusivement des frais occasionnés par l'instance, le juge peut, à bon droit, requalifier la demande et accorder au titre de l'article 700 les sommes sollicitées.

Au vu des éléments fournis par le demandeur, le juge évalue d'une manière distincte dans son dispositif les sommes

dues au titre des dommages-intérêts et celles dues au titre de l'article 700 (Cass. Soc. Chamb. Civ., 6-1-81).

En cas d'appel, si celui-ci est déclaré irrecevable, la demande fondée sur l'article 700 est également irrecevable.

La décision d'accorder les frais invoqués par le plaignant au titre de l'article 700 doit être motivée à partir du constat que le remboursement est fondé sur des frais réels engagés (Cour Cass. Chamb. Civ., 4-4-78).

La décision ou non d'accorder les indemnités prévues à l'article 700 n'est aucunement liée à l'existence d'une faute de la partie qui succombe mais bien à l'obligation qui a été faite au demandeur de citer en justice pour recouvrer ses droits (Cour Cass. Chamb. Civ., 14-6-78).

L'évaluation du préjudice subi étant de la seule appréciation souveraine du juge (Cour Cass. Chamb. Civ., 13-2-80), il est important que le demandeur n'omette aucun des éléments constitutifs des frais engagés.

Il est bon de souligner que le montant de la demande fondée sur l'article 700 n'a aucune incidence sur le taux de compétence du Conseil de Prud'hommes quant à la qualification du ressort de la juridiction (Cour Cass., Chamb. Civ., 5-1-81).

Il nous paraît important de souligner que l'employeur peut lui-même solliciter les dispositions de l'article 700 (frais occasionnés à l'occasion de l'instance) si il justifie, indépendamment des dommages-intérêts, qu'un préjudice a été commis à l'encontre de l'entreprise.

Ce dernier élément nous permet d'aborder le second volet de ce papier sur l'analyse syndicale et l'attitude que nous devons avoir.

D'UN POINT DE VUE SYNDICAL :

Lorsqu'un travailleur est amené à engager une instance prud'homale pour se faire reconnaître un droit dont il a été spolié ou pour obtenir réparation d'un préjudice qui lui a été causé, voire pour s'opposer à l'arbitraire dont il a été victime, les conditions de forme et de fond de l'application de l'article 700 sont remplies.

En effet, tout acte commis par un employeur dont le but est d'échapper à ses obligations légales ou conventionnelles a pour corollaire plusieurs conséquences.

1. Cela prive le salarié pendant un délai plus ou moins long des éléments qui lui sont dus (salaires, indemnités, prestations diverses) ou documents administratifs (certificat de travail, feuille ASSEDIC, etc.) et lui fait subir un premier préjudice qui peut — je devrais dire qui doit — se traduire par des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi.

2. Cela doit entraîner une mesure de réparation du préjudice, il s'agit là du fond du jugement.

3. L'attitude de l'employeur a conduit le salarié à s'adresser à la Justice, en l'occurrence le Conseil de Prud'hommes, pour obtenir le recouvrement de ses droits et la réparation afférente (dommages-intérêts) mais de plus l'a conduit à engager de multiples frais (souvent disproportionnés avec le montant du préjudice) pour obtenir réparation.

Nous ne saurions donc syndicalement accepter l'idée que réparation du préjudice par l'obtention de dommages-intérêts soit la seule sanction qui doive être imposée à l'employeur fautif.

Nous devons attacher un soin très particulier à cette question lors du délibéré prud'homal. Les employeurs, au prétexte que le salarié a déjà obtenu des sommes en réparation du préjudice subi, alors qu'il s'agit d'un dû, tendent à écarter de manière systématique l'article 700 ou tentent de le confondre avec le fait que les dommages-intérêts ayant été rejetés, il n'y a pas lieu d'y ajouter une somme supplémentaire.

Cette manière de procéder se rencontre souvent, lorsque le demandeur est débouté d'une partie de sa demande.

Cette attitude doit être sévèrement combattue, le salarié spolié une première fois ne peut subir un second préjudice matériel.

En l'absence d'un droit spécifique du travail et se fondant sur les orientations favorables — elles sont rares en ce domaine — du Nouveau Code de Procédure Civile, nous devons faire avancer l'idée que dans la situation inégalitaire où se trouve le salarié, il y a lieu d'apporter les correctifs indispensables à cette situation.

Nous retrouvons là notre revendication pour la gratuité de tous les actes de justice (frais d'expertise, etc...) par une aide judiciaire appropriée à la nécessité qu'a le salarié d'avoir recours à la justice pour recouvrer ses droits.

L'action pour l'application sans restriction de l'article 700 est inséparable de nos autres actions. C'est une question de justice et d'équité.

Michel GOND

Les Conseils de Prud'hommes et les Nouveaux Droits

Si la bataille pour la mise en œuvre des droits nouveaux se mène principalement à l'entreprise, elle aura forcément aussi des prolongements au niveau prud'homal.

Tout d'abord, le CONSEIL de PRUD'HOMMES est appelé à régler des litiges nouveaux tels que les sanctions disciplinaires. Mais il aura aussi sans doute à intervenir de façon nouvelle dans des matières traditionnelles : par exemple le droit de réintégration des élus et mandatés injustement licenciés.

D'une façon générale, le patronat ne manquera pas de saisir la voie judiciaire pour tenter de mettre en échec les droits issus des lois AUROUX qu'il déclare combattre par tous les moyens.

C'est dire que toutes les batailles d'interprétation autour des textes revêtiront plus que jamais un caractère de classe accentué.

Il est donc important que les élus prud'homaux et nos organisations soient le mieux armés possible pour affronter ce terrain.

En donnant un aperçu — forcément sommaire sur l'incidence des lois nouvelles sur l'activité prud'homale, on n'a pas la prétention de donner des recettes sur tous les cas qui vont se présenter. On souhaite simplement donner matière à réflexion et à action.

Prenant sa place dans le dispositif syndical, l'action judiciaire ne doit jamais être isolée des autres aspects de l'action.

LES LIBERTES DES TRAVAILLEURS

En prévoyant la compétence prud'homale dans les litiges disciplinaires, la loi donne une arme nouvelle aux travailleurs face à l'arbitraire patronal.

Un début de droit de défense est créé dans l'entreprise puisqu'avant toute sanction, l'employeur est tenu d'avoir un entretien préalable avec celui qu'il veut sanctionner et que celui-ci peut se faire assister d'une personne de son choix. Il y a donc déjà là un mécanisme qui contraint l'employeur à certaines formes.

Le droit de recours prud'homal vient compléter ce début de garantie interne en même temps que les pouvoirs juridictionnels du Conseil sont précisés : il est en son pouvoir d'apprécier d'une part la régularité de la procédure et d'autre part de juger si les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction ou si celle-ci est disproportionnée.

Il peut en conséquence annuler une sanction, c'est-à-dire rétablir un salarié dans ses droits si la procédure n'a pas été respectée ou s'il juge que la sanction est injustifiée ou disproportionnée aux faits reprochés.

Dans cette procédure intervient également un élément nouveau puisque l'employeur est tenu de fournir au Conseil les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction. Il n'y a donc plus pour le salarié seul à fournir au Conseil des éléments de preuve pour combattre la sanction, l'employeur doit fournir ses preuves pour fonder le jugement.

Le jugement du Conseil pouvant intervenir aussi bien sur la forme que sur le fond, le recours devient également possible lorsqu'une décision revêt un caractère de sanction de fait que l'employeur a voulu camoufler sous une autre cause. En relevant le caractère disciplinaire d'une décision patronale, le Conseil de Prud'hommes peut l'annuler sur le fond ou parce que la procédure n'a pas été respectée.

On pense notamment aux mutations arbitraires de dé-

légués ou de mandatés que les employeurs tentent de couvrir sous « l'intérêt du service », ou même ne cherchent pas à justifier. Mais il n'y a pas que cette catégorie de salariés qui peut être visée par ce type de décision. On sera particulièrement attentif aux sanctions ouvertes ou déguisées qui peuvent frapper des salariés de l'enca-drement.

La compétence du Conseil de Prud'hommes se trouve également élargie en matière de règlement intérieur. Il peut prendre l'initiative à l'occasion d'un litige d'écartier et donc déclarer illégale l'application d'une clause d'un règlement intérieur qu'il jugerait contraire ou excédant le champ d'application fixé par la loi ou qu'il jugerait non conforme avec les lois, règlements, conventions et accords collectifs de travail ou encore attentatoire aux droits des personnels et aux libertés individuelles et collectives sans rapport avec les sujétions réelles du travail.

On mentionnera enfin que la compétence ainsi créée en matière disciplinaire peut contribuer à la liberté d'expression des travailleurs dans l'entreprise. A l'occasion de leur droit d'expression, aucune sanction ni licenciement ne peuvent être infligés aux salariés en raison des opinions émises dans ce cadre.

Il est encore trop tôt pour évaluer la tactique des employeurs lorsque ce droit nouveau s'exercera pleinement. Mais on peut penser qu'il ne manquera pas de tentatives pour intimider ceux qui, militants ou non, exprimeront des opinions que les directions d'entreprise pourraient juger dangereuses et auxquelles elles voudraient donner un caractère injurieux ou diffamatoire.

En résumé, les procédures plus protectrices mises en œuvre par la loi contre le pouvoir disciplinaire patronal sont à envisager non seulement sous l'angle des nouveaux recours possibles mais aussi du climat de dissuasion qui peut être ainsi créé à l'encontre des méthodes répressives habituelles du patronat.

S'il est un domaine où l'action prud'homale ne peut être utilisée de façon solitaire, c'est bien celui-là. La construction d'une jurisprudence positive ne se fera pas sans que l'action syndicale dans l'entreprise ait mis pleinement en valeur les potentialités créées par la loi du 4 août 1982.

On peut penser que les travailleurs ne mettront pas en œuvre spontanément un droit aussi nouveau et que l'intervention syndicale leur sera bien nécessaire.

Mais le syndicat a là une base d'action importante puisqu'elle touche à l'un des aspects quotidiens de la vie au travail. Cette action doit commencer par la police des règlements intérieurs afin qu'ils soient mis en conformité avec les limitations et les interdictions posées par la loi.

Certes la loi ne permet pas encore que le licenciement disciplinaire soit couvert par les mêmes voies de recours, mais tous les actes des directions qui, souvent, sont destinés à préparer un futur licenciement, ainsi que ceux qui essaient d'entretenir un climat de sujétion et de crainte, ne peuvent plus, en principe, être décidés de la même manière qu'auparavant et ils peuvent être contestés.

Le faire savoir et agir en conséquence, c'est déjà changer quelque chose.

HYGIENE ET SECURITE

Partant de la compétence prud'homale en matière disciplinaire, il est utile également d'apprécier les retombées prud'homales possibles de l'exercice du nouveau



droit créé par la loi : c'est-à-dire le droit de retrait d'un ou de plusieurs travailleurs d'une situation de travail dangereuse pour la vie ou la santé.

Les nouveaux articles du Code du Travail consacrés à cette question précisent que l'employeur ne peut ni demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (L. 231-8), ni prendre de sanction ou effectuer une retenue de salaire lorsque un ou plusieurs salariés se sont retirés du travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'il présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (L. 231-8-1).

Indépendamment de l'intervention nécessaire des membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité dans ces cas pour soutenir des travailleurs luttant de cette façon pour préserver leur vie ou leur santé, il faut envisager les recours nécessaires contre des décisions patronales sanctionnant ouvertement ou de façon détournée des travailleurs qui ont arrêté les machines dans ces conditions.

Dans ces cas, les conseils sont appelés à se prononcer non seulement sur les procédures disciplinaires éventuelles ou sur la justification de sanction mais aussi sur l'application du principe même posé par la loi interdisant sanction ou retenue de salaire ou même injonction patronale de reprendre le travail.

Il est indispensable que tous les moyens de défense soient mis en œuvre pour garantir ce droit nouveau que les employeurs ne manqueront pas de combattre. Dans ces cas, les Conseils de Prud'hommes auront à pénétrer dans un nouveau domaine d'investigation et d'action en justice : celui des conditions mêmes de travail et de leur sécurité pour la vie et la santé des travailleurs.

PROTECTION DES ELUS ET MANDATES

L'ensemble des élus et mandatés, délégués syndicaux, délégués du personnel, membres élus des comités d'entreprise, membres des C.H.S.C.T. bénéficient par les nouvelles lois de protection renforcées contre les actions répressives.

Il est nécessaire de les connaître toutes pour que les militants aient toutes les garanties nécessaires.

Ces protections sont créées avant même la mise en place effective de ces mandats électifs ou non. Elles reposent toutes au préalable sur l'intervention de l'Inspection du Travail. Mais les Conseils de Prud'hommes peuvent déjà avoir à juger si l'employeur ne les a pas violées en refusant d'engager les procédures d'autorisation administrative pour le licenciement.

Ainsi pour la désignation d'un délégué syndical, la protection est engagée dès que la lettre du syndicat notifiant la désignation a été reçue par l'employeur ou même lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation comme délégué syndical avant qu'il ait été convoqué pour l'entretien préalable.

On peut se douter que dans cette phase initiale, l'employeur d'une entreprise inorganisée tentera par tous les moyens d'empêcher la création d'une section syndicale ou l'élection de délégués du personnel librement élus. Il y aura donc à prendre du côté syndical tous les moyens pour que l'employeur ne puisse utiliser une absence de preuves matérielles et détourner ainsi la loi : par exemple, envoi de lettres recommandées avec accusés de réception, recherches de témoignages, etc...

Mais au terme des procédures administratives, l' élu et le mandaté dont le licenciement a été refusé ou jugé illégal ont droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration éventuelle ou, s'il ne la demande pas, deux mois après la décision définitive.

Il a également droit à réintégration s'il la demande dans les deux mois qui suivent la notification soit de la décision ministérielle annulant une autorisation de licenciement, soit d'un jugement administratif devenu définitif.

Les Conseils de Prud'hommes sont évidemment les gardiens naturels et immédiats de cette nouvelle légalité, tant dans l'évaluation du préjudice subi que du droit à réintégration.

Ils ont aussi à intervenir lorsqu'il y a contestation sur les heures de délégation des élus et mandatés. La loi prévoit expressément que l'employeur ne doit opérer aucune retenue sur le salaire mais peut contester la qualification ou l'utilisation de ces heures. Jusqu'à présent, c'est essentiellement sur les dépassements d'heures que les contestations se sont élevées.

Rappelons que les dépassements d'heures sont prévus dans deux cas :

— lorsqu'un accord d'entreprise prévoit un régime plus favorable que la loi, l'employeur peut le dénoncer mais il reste applicable au moins pendant un an ;

— lorsqu'il y a des circonstances exceptionnelles (conflits, négociations, licenciements, etc...), nous mentionnons ces circonstances à titre indicatif car la vie dans les entreprises peut être pleine d'imprévus qui exigent l'intervention des élus et mandatés.

La question des dépassements d'heures se complique du fait que le Ministère du Travail a pris une position que nous jugeons contraire à la loi : En effet, une lettre destinée aux Inspecteurs du Travail et largement diffusée par le patronat indique que l'obligation de payer pour l'employeur ne s'appliquerait pas aux dépassements d'heures pour circonstances exceptionnelles (voir à ce sujet le Courrier Confédéral n° 575 du 1^{er} juin 1983).

Cette attitude condamnable du Ministère du Travail oblige provisoirement en conséquence les militants qui ont subi des retenues abusives à se pourvoir devant les Conseils de Prud'hommes. Nous pensons que l'examen des circonstances exceptionnelles qui ont conduit à ces dépassements d'heures doivent amener les Conseils non seulement à trancher positivement dans le sens de la loi mais également à prévoir des dédommagements pour les militants qui ont été victimes de pratiques patronales illégales.

De même, il convient d'être attentif aux situations antérieurement plus favorables que les employeurs veulent abolir, notamment celles qui ont fait l'objet d'un accord mais également celles établies par l'usage.

Ainsi, les conseils sont-ils investis de compétences nouvelles en relation avec les droits nouveaux mais c'est sur l'ensemble des dispositions des nouvelles lois que leur mission de gardiens de la légalité est appelée à s'exercer.

Ph. MUNCK

NOTE PRATIQUE

Les analyses contenues dans cet article s'appuient particulièrement :

- Droit et procédure disciplinaires (art. L. 122-43).
- Intervention sur le Règlement Intérieur (L. 122-37, 3^e alinéa)
- Hygiène et Sécurité (L. 231-8, 231-8-1, 231-8-2, 231-9).
- Elus et mandatés :

Dépassements d'heures et paiement :

- délégués syndicaux L. 412-20,
- délégués du personnel L. 424-1,
- membres des C.E., L. 434.1,
- membres des CHSCT, L. 236-7.

Protection contre le licenciement :

- délégués syndicaux L. 412-18 et suivants,
- délégués du personnel L. 425-1 et suivants,
- membres des C.E. L. 436-1 et suivants,
- membres des CHSCT L. 236-11 qui renvoie à la protection des membres du C.E.

La C.G.T. et les Prud'hommes

I. - IMPORTANCE ET PLACE DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

a) La stratégie patronale

Elle n'a d'autre objet que celui de privilégier le terrain juridique au fondement même de la lutte de classe.

La présence et le rôle du S.N.P.M.I. de plus en plus démagogique, voire d'opposition plus violente, risque d'exaspérer et de créer des situations conflictuelles.

En fait, le patronat voudrait faire la démonstration de l'incapacité des prud'hommes à faire face à l'accroissement des affaires.

L'encombrement des conseils et ses conséquences possibles sont directement liés et découlent de cette stratégie par le recours systématique :

- au juge départiteur,
- en appel,
- en cassation.

b) Les Prud'hommes et les droits nouveaux

Il convient d'apprécier à leur juste valeur les nouveaux pouvoirs prud'homaux et l'élargissement du champ d'action.

Les prud'hommes doivent être un maillon essentiel des droits nouveaux.

Il y a donc nécessité que les conseillers prud'hommes soient à l'offensive pour l'application des droits nouveaux, plus que jamais un lien étroit, une complémentarité avec l'activité syndicale est nécessaire, défendre les travailleuses et les travailleurs dans et hors de l'entreprise.

II. - PRISE EN CHARGE EFFECTIVE PAR L'ORGANISATION SYNDICALE

Nos prud'hommes restent encore trop souvent en dehors de l'activité générale de la C.G.T.

On ne peut faire des conseillers prud'hommes des élus à part, coupés de l'organisation syndicale. Un apport réciproque des uns et des autres est nécessaire pour l'efficacité, s'inscrire dans la démarche du 41^e Congrès :

« Pour un syndicalisme au quotidien »

Se rapprocher de l'entreprise passe forcément par la prise en charge par l'organisation syndicale. Sans opposer l'action des prud'hommes à l'action syndicale, éviter toute « juridisation » des conflits du travail.

Une activité organisée

Prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour éviter que les conseillers prud'hommes :

- restent en dehors de notre action, coupée de la vie syndicale,
- soient des spécialistes, seuls face à leur mandat avec tous les risques de dérapages que cela suppose.

Des structures à mettre en place

Dans les conseils « des groupes C.G.T. » avec un responsable de groupe, qui ne devra pas être si possible le Président du Conseil, ayant pour principale charge l'animation politique, définir en liaison avec le Secteur LIBERTES, DROITS et ACTION JURIDIQUE de l'Union Départementale, avec les Unions Locales, la stratégie à mettre en œuvre.

En vue d'une meilleure information, de meilleurs échanges, d'une meilleure formation ainsi que dans l'optique de la mise en place du Conseil Supérieur de la Prud'homie, « un relais au niveau de la région avec la confédération » désignation de « délégués régionaux à la prud'homie ».

Les secteurs LIBERTES, DROITS et ACTION JURIDIQUE

Ils doivent être le moyen concret de la prise en charge des activités prud'homales, donc ne pas être l'endroit où nos conseillers pourraient venir chercher une solution toute faite à leur problème. L'endroit qui servirait à surmonter ponctuellement une difficulté. Ce que nous voulons, ce sont des secteurs comme moyens de toute notre politique.

C'est là que nous mesurerons le mieux le rôle de nos responsables de groupes et poseront la question de leur présence effective dans le secteur.

Les personnels de greffes

Là où existe un syndicat des personnels des greffes, il y a nécessité de prendre contact, là où il n'y a rien, mettre tout en œuvre en vue de la syndicalisation de ces personnels. Nous possédons un atout important de par notre présence de fait dans le Conseil de Prud'hommes.

Liaison avec le secteur confédéral

Sous deux formes distinctes :
— un camarade du secteur est chargé de suivre, d'impulser, de coordonner l'action de la C.G.T. dans ce domaine. Il s'agit du camarade Gérard Daviot,

— un outil de liaison important, le « COURRIER DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES », trait d'union entre le secteur confédéral et les conseillers prud'hommes.

III. - UNE DEMARCHE OFFENSIVE, CONQUERANTE ET DE MASSE

Bien apprécier et se situer dans la situation nouvelle, bien mesurer les acquis généraux depuis le 10 mai 1981, mettre en avant les droits nouveaux pour ce qu'ils sont d'innovation pour les travailleuses et les travailleurs au même titre que les acquis touchant aux prud'hommes.

Avoir une appréciation plus juste, plus offensive ; les prud'hommes peuvent être un terrain favorable pour faire vivre les droits nouveaux.

Faire de l'activité prud'homale, une activité de masse au grand jour, ce qui suppose des conseillers formés juridiquement mais aussi et surtout syndicalement.

Faire connaître le bilan en permanence

— Compte rendu de mandat par localité ou entreprise, dresser le bilan de l'activité des élus C.G.T. en comparaison avec les autres.

— Dénoncer les pratiques patronales tendant à saboter l'institution,

— Cerner les entreprises qui violent systématiquement les lois et les accords.

Se saisir de tout ce qui peut être utilisable dans le respect des droits des travailleuses et des travailleurs.

Mener une activité au quotidien liée à leurs préoccupations.

Améliorer la pratique syndicale, sortir des routines paralysantes, de l'accoutumance à des situations étriquées, à des démarches défensives.

Etre à l'offensive sur tous les terrains, y compris sur celui « le terrain prud'homal ».

Gérard DAVIOT

A propos de la formation PRUDIS - C.G.T.

Depuis quelques semaines, les employeurs multiplient les tentatives de contrôle de la formation des conseillers prud'hommes dispensée par PRUDIS C.G.T. notamment par des questionnaires adressés aux stagiaires.

Cette tentative d'immixtion dans le contenu de nos programmes et dans l'activité de PRUDIS doit être rejetée avec fermeté.

Nous attirons l'attention de nos conseillers sur le fait que PRUDIS C.G.T., Institut Spécialisé de formation des conseillers prud'hommes C.G.T. a fait l'objet d'une déclaration officielle au J.O. du 13 mars 1980 et a été agréé par le Ministère du Travail à cet effet et passe annuellement une convention avec le Ministère du Travail.

Le seul organisme habilité à exercer les contrôles pédagogiques et financiers est donc bien le Ministère du Travail par l'intermédiaire de ses représentants, nous n'avons donc à fournir à quelque niveau que ce soit, aucune justification sur ces questions au patronat.

Chaque stagiaire suivant les stages de formation n'a donc à fournir à son employeur que deux documents :

1) une demande de congé pour stage de conseillers prud'hommes (article L 514-1 du Code du Travail) adressée par L.R. avec A.R. un mois au moins avant la date du stage,

2) une attestation de fin de stage remise par PRUDIS C.G.T. à chaque stagiaire à la fin de celui-ci.

Sous cette réserve, l'employeur est tenu de maintenir au salarié l'intégralité de son salaire, comme s'il avait travaillé ainsi que tous les avantages afférents. Ce droit au congé spécial formation conseillers prud'hommes s'exerce dans la limite de dix jours annuels et de six semaines pour la durée de son mandat.

L'imputation de ce salaire sur les fonds de formation professionnelle étant une possibilité offerte à l'employeur, celui-ci peut prendre en charge directement le salaire.

Nous vous demandons donc de ne répondre à aucun questionnaire à partir de ces éléments. En cas de difficultés, consulter PRUDIS sur la marche à suivre.

M. Th. GONORD

LE DROIT OUVRIER

Nous attirons votre attention sur l'importance que revêt la revue juridique de la C.G.T. à un moment important de l'évolution du droit social.

La revue « DROIT OUVRIER » est la plus ancienne des revues juridiques syndicales, son apport doctrinal est indispensable à ceux qui veulent faire progresser le droit social en France (les militants de la C.G.T. sont de ceux-là).

En 1983, le « DROIT OUVRIER » a publié le texte intégral de près de 300 décisions de jurisprudence assorties de notes et commentaires intéressants dans tous les domaines du droit social.

Par cette abondante source de droit, le « DROIT OUVRIER » est ainsi placé dans les toutes premières revues de droit social.

Durant la même période, il a entrepris la publication d'articles de doctrine concernant les modifications législatives intervenues depuis le 10 MAI 1981.

- une étude sur la durée du travail, par **Michèle Bonnechère**, Maître-assistant à l'université de Paris-I (n° 407) ;
 - contrats de solidarité et politique de l'emploi, par **Simone Ballet**, docteur en droit, professeur de sciences économiques à l'I.U.T. de Paris-V (n° 410) ;
 - le travail intérimaire à l'épreuve de la Gauche, par **Max Petit**, D.E.S.S. (n° 411) ;
 - vers un déclin du contrat de travail à durée déterminée ?, par **Francis Saramito**, licencié en droit, diplômé de l'Ecole Libre des Sciences Politiques (n° 412) ;
 - du pouvoir souverain vers un droit disciplinaire, par **Paul Bouaziz**, avocat au barreau de Paris (n° 413) ;
 - expression des travailleurs sur les conditions et l'organisation du travail : un droit à saisir, par **Michèle Bonnechère**, Maître-assistant à l'Université de Paris-I (n° 413) ;
- Le Droit Ouvrier poursuit ses analyses méthodiques des textes puisqu'il a publié en janvier 1983 :
- les innovations dans la législation sur les représentants du personnel, par **Maurice Cohen**, rédacteur en chef de la R.P.D.S. (n° 414) ;
 - l'accès à la formation et l'information, par **Michel Lenoir**, avocat au barreau de Lyon (n° 414) ;
 - la négociation collective après la loi du 13 novembre 1982, par **Roger Pascre**, membre de la Commission supérieure des Conventions Collectives (n° 415) ;
 - les décrets de mise à jour du livre V du Code du Travail, par **Robert Fol**, ancien président général du Conseil de Prud'hommes de Paris (n° 416) ;
 - la loi du 23 décembre 1982 sur les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail, par **Nicolas Alvarez** (n° 417) ;
 - l'évolution du droit syndical dans la fonction publique, d'**Yves Saint Jour** (n° 418) ;
 - les apports de la loi du 28 octobre 1982 au droit syndical, par **Francis Saramito** (n° 418).

Enfin, nous soulignons que le « DROIT OUVRIER » est à notre connaissance la seule revue qui, en 1982, ait consacré un numéro complet sur les licenciements disciplinaires des salariés et la jurisprudence de la Cour de Cassation analysant les arrêts de la Cour de Cassation rendus entre octobre 1980 et janvier 1982.

ABONNEMENT 1983

AVEC EFFET (RETROACTIF AU N° 414 DE JANVIER 1983)

France Métropolitaine	} 345 F (280 F pour les adhérents à la C.G.T.)
Départements d'Outre-Mer	
Territoires d'Outre-Mer	
Etranger	461 F

NOM et Prénom :

Adresse :

..... Code Postal :

Administration et abonnements :

67, rue de l'Aqueduc - 75010 PARIS — 205.75.27

Chèque Postal : Droit Ouvrier, Paris 11.779.43

Préciser sur le chèque postal : « Abonnement au Droit Ouvrier »