

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

QUATRIEME TRIMESTRE 1984 — PRIX : 5 F

N° 20 (Nouvelle série)

éditorial

RÉAGIR

Actuellement, plus de 200 dossiers d'atteintes aux libertés sont rassemblés à la Confédération (secteur Droits et Libertés). Ils ne sont malheureusement qu'une partie de la réalité.

Rappelons qu'en mai 1981, nous disposions au niveau confédéral de 650 dossiers de répression : licenciements, procès patronaux, poursuites judiciaires, interdits professionnels, brimades et violences de toute nature contre des militants et travailleurs. Va-t-on revenir à cette sinistre époque où le patronat avait l'appui massif du pouvoir pour tenter de briser tout mouvement revendicatif ?

Nous n'en sommes pas encore là. Mais la pente dangereuse est amorcée. Il y a beaucoup, beaucoup trop d'autorisations ministérielles pour des licenciements d'élus qui viennent contredire les refus des Inspecteurs du Travail. Il n'y a pas du côté des Pouvoirs publics à tous les niveaux de voix ferme qui s'élève pour dénoncer les faits les plus scandaleux.

L'acceptation, voire l'impulsion de la casse industrielle a sa logique. On ne trouve pas anormal que le licenciement économique serve aussi — et dans certains cas principalement — à casser les syndicats et les institutions représentatives. On ne trouve pas anormal que le licenciement d'un tiers du personnel signifie dans de nombreuses entreprises la mise au chômage de 90 % des syndiqués et de la totalité de la direction syndicale C.G.T. Six militants C.G.T. de DUCELLIER viennent d'être licenciés par le Ministre du Travail alors qu'un Tribunal Administratif a débouté l'employeur de son recours : la restructuration et la rentabilisation du Groupe VALEO-DUCELLIER serait-elle à ce prix ?

Situation par conséquent inacceptable qui appelle à nouveau et fortement la défense des droits liée à l'action syndicale quotidienne que celle-ci soit importante ou non.

La liberté à l'entreprise, à commencer par le droit syndical pour tous, les droits des élus, ceux des travailleurs à s'exprimer et à agir, sont des problèmes qui redeviennent brûlants et doivent donc prendre une place croissante dans les préoccupations syndicales.

DE LA PLUS PETITE A LA PLUS GRANDE

Ceci commence par toutes ces contraintes ordinaires qu'imposent trop souvent les employeurs à la liberté de mouvement des élus, au droit d'expression des travailleurs, au droit de communiquer librement avec eux à leur poste de travail, etc...

Ceci commence aussi avec l'implantation même du syndicat, les élections de délégués du personnel dans les entreprises inorganisées.

Il faut prendre les choses à la racine si l'on veut mieux faire face aux grandes opérations répressives.

Cela veut donc dire, avec les travailleurs et à partir de leurs besoins et de leurs revendications, promouvoir tous les droits d'intervention et d'action directs et indirects utiles et nécessaires à l'action syndicale dans toutes ses dimensions.

On sera plus fort pour riposter aux violences et aux actes répressifs les plus marquants si l'on crée collectivement un

esprit plus offensif sur l'utilisation des droits, dans le courant même de l'action revendicative.

Ceci est d'autant plus nécessaire que le courant d'action existe aujourd'hui. Non seulement de plus en plus nombreux sont les travailleurs qui refusent les plans de casse et luttent pour d'autres solutions économiques, mais le nombre croît également de ceux qui n'acceptent pas la baisse de leurs salaires, la mise en pièce de la semaine normale de travail et d'autres entreprises patronales qui, sous couvert de modernisation et de compétitivité, accentuent l'intensité du travail.

L'échec de la « négociation » sur la flexibilité, a montré l'attachement massif des salariés à ces garde-fous indispensables que sont les lois sociales du travail.

MAITRISER ET CONNAITRE LE TERRAIN DES LIBERTES

Pour mener une action plus systématique, de masse et offensive, il nous apparaît nécessaire que nos directions à tous les niveaux : syndicats, U.L., U.D., Fédérations, Unions Professionnelles, fassent le bilan, mis à jour régulièrement, de l'état des droits et libertés dans leur secteur.

Ce travail de recensement dans le sens positif comme négatif est indispensable si l'on veut mesurer ce qu'il faut faire dans ce domaine pour fortifier l'organisation et l'action syndicales.

Comment avoir une politique de renforcement et de syndicalisation si l'on ne porte pas attention aux conditions mêmes de libertés dans lesquelles vivent les syndicats grands et petits et si l'on n'a pas les interventions nécessaires sous toutes les formes pour s'opposer aux violations ou limitations des libertés qui existent sur le terrain.

Recensement nécessaire aussi pour, à l'échelle d'un département, d'une profession, d'une localité, bien mesurer la situation et prendre avec les travailleurs les initiatives nécessaires.

A la Confédération aussi il nous faut le tableau le plus complet possible sur cette question vitale pour le développement de l'action.

Il s'agit donc à la fois :

— de bien connaître et faire connaître l'étendue et les formes prises par la répression anti-syndicale et contre les droits individuels et collectifs. Il n'y aurait pire situation que de s'accoutumer ou de considérer comme normal que les charrettes économiques liquident nos syndicats. Il n'est pas normal non plus que les élus soient entravés dans leurs prérogatives et leurs libertés de circulation. Il n'est pas normal d'accepter que le droit d'expression directe et collective soit entravé ou que les directions continuent à ignorer les revendications qu'expriment les salariés à cette occasion. Ce ne sont que quelques exemples pour souligner l'utilité pratique de faire un bilan et de découvrir ainsi des situations que nous laissons trop souvent s'envenimer ;

— de connaître et faire connaître les succès et les ripostes engagées contre les atteintes aux droits. C'est évidem-

ment un moyen de confiance pour tous. Cette rubrique comporte aussi la popularisation des succès obtenus par les recours judiciaires y compris la masse trop souvent anonyme des résultats prud'homaux ;

— de connaître et faire connaître tout ce qu'il y a à gagner dans le fonctionnement des droits : où en est-on du droit d'expression ? Où en est-on de véritables négociations dans les entreprises ? Où en est-on de l'activité des C.H.S.C.T. ? etc...

Le champ d'investigation est grand et l'on ne peut en quelques jours faire un tableau de l'état des droits. C'est une œuvre permanente à systématiser à partir de tous les événements et actions mais aussi à entreprendre par des investigations auprès des syndicats d'entreprises afin que, eux aussi, fassent le point des libertés.

L'ACTION

L'étendue des actes répressifs du patronat oblige sans doute dans plus d'un cas à ce que des initiatives particulières soient prises, notamment au niveau des Unions Départementales et Locales.

A certains moments, coordonner les efforts pour dénoncer de façon plus spectaculaire, mobiliser davantage, en appeler à l'opinion publique, porter le projecteur sur tel cas exemplaire, ceci est une nécessité qu'il faut savoir prendre en main et organiser collectivement.

Mais ceci ne peut s'opposer ou même créer l'attentisme pour toutes les ripostes immédiates dans les entreprises. Il s'agit bien de promouvoir une action quotidienne liée intimement à l'action revendicative.

Parce qu'il s'agit de la liberté, il faut aussi se préoccuper de sensibiliser l'opinion publique comme font en ce moment les directions départementales du Puy-de-Dôme et de la Haute-Loire pour les six élus C.G.T. de DUCÉLLIER. Des contacts peuvent être pris avec d'autres organisations : avocats, magistrats, Ligue des Droits de l'Homme, M.R.A.P., pour assurer des convergences profitables avec l'action de la C.G.T. C'est tout simplement rechercher les assises les plus larges à la solidarité avec ceux qui sont frappés par la vindicte patronale.

Les Pouvoirs Publics doivent eux aussi être interpellés. Ils ne peuvent rester neutres, ils doivent faire respecter la loi.

Enfin, il faut poursuivre et intensifier les relations avec les services du Travail, non seulement pour qu'ils jouent leur rôle dans le respect de la loi mais aussi pour que ne soit pas abandonnée l'action positive pour l'application des droits.

Les responsables et les collectifs Droits et Libertés, ont donc un rôle important à jouer pour que la dimension Droits et Libertés soit bien présente dans le développement des luttes et le renforcement des syndicats.

Philippe MUNCK

L'activité prud'homale en Meurthe-et-Moselle

A MI-MANDAT, UN BILAN INTÉRESSANT, ET... QUELQUES RÉFLEXIONS !

L'opération « Vérité Prud'hommes » lancée par la C.G.T. fin 1983 a été, en Meurthe-et-Moselle, l'occasion pour nos élus dans les conseils et pour la C.G.T. (U.D., U.L. et syndicats...) d'engager une réflexion sur notre activité, et à partir d'un premier bilan publié en juin dernier lors de la tenue des « assises départementales de la prud'homie », de dégager quelques orientations de travail très concrètes qui devraient nous permettre de construire un « outil prud'homal », adapté, moderne et efficace.

Comme ailleurs, sans doute, le bilan partiel d'activité de nos conseillers est remarquable.

Même si nous ne pouvons être satisfaits dans l'absolu, il convient d'en mesurer la portée :

— c'est plusieurs dizaines de millions de francs restitués aux travailleurs, c'est encore bon nombre de sanctions injustifiées annulées, c'est aussi des avancées certaines dans la mise en place d'une jurisprudence favorable aux travailleurs, etc... ;

— si l'on s'en tient là, nos conseillers ont de quoi être satisfaits et ils le sont. D'autre part, le salarié qui gagne son procès, lui aussi est satisfait, là c'est plus normal et c'est bien ainsi, car c'est aussi pour cela que nous nous battons.

Mais au-delà et d'une manière générale, à quel moment notre activité spécifique de militants de la C.G.T. a-t-elle fait grandir chez les travailleurs la nécessité du renforcement de la C.G.T. ?

C'est en effet une question essentielle que se posent et que devraient se poser nos organisations. Mais encore, nous constatons une méconnaissance quasi-totale de notre activité chez les travailleurs en général, mais hélas, trop encore dans les syndicats.

Mesure-t-on à sa juste valeur le fait que le patronat se bat pied à pied à l'extérieur des conseils ? C'est connu, mais aussi à l'intérieur ? Là, c'est moins connu et cela doit se savoir, car c'est la remise en cause des acquis et des droits essentiels des travailleurs qui est en cause. Un camarade a eu cette expression : « la lutte de classe est entrée au prétoire ». C'est bien le cas !

Ce ne sont là que quelques réflexions d'ordre général, mais qui nous ont permis d'orienter notre activité dans deux secteurs.

Le premier, c'est l'organisation de nos conseillers en groupes, avec un responsable départemental qui travaille en liens étroits avec la direction de l'U.D. et les U.L.

Nous avons lancé l'idée de comptes rendus de mandats en direct avec les entreprises, ce qui permet en outre de faire connaître notre activité, nos possibilités, mais aussi nos limites, et surtout de faire prendre conscience aux travailleurs qu'ils peuvent peser d'un grand poids car personne n'est à l'abri de l'arbitraire patronal, et peut du jour au lendemain être amené à se défendre devant le Conseil de prud'hommes.

Pour préparer ces comptes rendus, nous intervenons dans les bulletins de liaison de l'U.D., ce qui permet de toucher régulièrement tous les syndicats.

T'autre part, nous intervenons régulièrement auprès des instances judiciaires locales et régionales, nos propositions pour une prud'homie moderne sont connues et sans être partagées par tous, loin s'en faut, elles font autorité.

Le second secteur d'activité est la formation de nos conseillers, c'est indispensable.

Des conseillers à jour du point de vue des connaissances juridiques, du droit du travail et de l'analyse qu'en fait la C.G.T., sont des conseillers redoutables et... redoutés ! ce sont des militants efficaces.

En Meurthe-et-Moselle, depuis 1983, la quasi totalité de nos 43 conseillers sont passés par une formation de base dispensée par PRUDIS.

Bon nombre d'entre eux ont fait en 1984 et vont faire en 1985, des formations d'un niveau national avec PRUDIS, et en même temps, nous mettons en place avec l'aide du Secteur Confédéral Prud'hommes, une équipe pédagogique de trois camarades, pouvant ainsi dispenser une formation juridique.

Pour compléter, plusieurs stages régionaux d'approfondissement du droit du travail, sont prévus en Lorraine.

Voilà livrée à la réflexion de tous l'expérience vécue dans un département. Dès lors que quelques moyens sont dégagés et dès lors que les organisations de la C.G.T. se sentent concernées par l'activité de leurs conseillers, nous pouvons passer à une étape supérieure dans l'action.

C'est maintenant et y compris en Meurthe-et-Moselle que se prépare 1987, nous avons du temps devant nous, utilisons le de manière efficace, cela devrait nous éviter d'arriver à l'échéance avec tout le travail à faire un mois avant.

En Meurthe-et-Moselle, comme ailleurs, c'est l'affaire de toute la C.G.T. !

Michel SCHEIDT

INFORMATIONS PRATIQUES

INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Le décret n° 85-15 du 3 janvier 1985 publié au « Journal Officiel » du 4 janvier 1985 a réévalué de 29 F à 33 F le taux horaire des vacances mentionné à l'article D 51-10-1 du Code du Travail.

Par voie de conséquence, le montant du taux horaire des vacances mentionné à l'article D 51-10-2 du Code du Travail, qui sont versées aux conseillers prud'hommes élus d'un collège employeurs exerçant leurs fonctions prud'homales, entre 8 heures et 18 heures est porté de 58 F à 66 F.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les vacances dues postérieurement au 4 janvier 1985.

On constate au travers de cette décision qu'est maintenu le régime actuellement en vigueur.



REGIME FISCAL DES SALAIRES MAINTENUS ET DES VACATIONS ALLOUEES AUX CONSEILLERS PRUD'HOMMES POUR 1984

Le régime fiscal des salaires maintenus et des vacances allouées aux conseillers prud'hommes en 1983, défini par les dispositions de la circulaire n° SJ 84-22-AB 1/02/84 du 1^{er} février 1984, demeure applicable pour les salaires maintenus et les vacances allouées en 84.

Ce texte est conforme à l'instruction n° 5 F-25-83 du 14 novembre 1983 de la Direction Générale des Impôts.

Instruction du 14 novembre 1983 REGIME APPLICABLE A COMPTER DU 1^{er} DECEMBRE 1983

La loi n° 82-372 du 6 mai 1982 et le décret n° 82-1076 du 15 décembre 1982, pris pour son application ont mis en place un nouveau système d'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Le régime fiscal des sommes versées par l'Etat aux intéressés à compter du 1^{er} janvier 1983 est le suivant :

1) Conseillers prud'hommes siégeant en dehors des heures de travail

La vacation horaire qui leur est allouée en application de l'article D 51-10-1 du Code du Travail est exonérée d'impôts.

2) Conseillers prud'hommes siégeant pendant les heures de travail

Les indemnisations horaires revêtent l'une des formes ci-après selon le collège (employeurs ou salariés) auquel appartiennent les intéressés et selon leur mode de rémunération :

- vacation à taux horaire égal à deux fois le taux de la vacation prévue à l'article D 51-10-1 du Code du Travail (art D 51-10-2, code du travail) ;
- « heure de salaire maintenu » (art. 51-10-4, code du travail) ;
- « indemnité horaire égale à 1/1900 des revenus professionnels » déclarés à l'administration fiscale l'année précédente (art. D 51-10-5, code du travail).

Ces indemnisations sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires, sous déduction d'un abattement égal au montant de la vacation horaire prévue à l'article D 51-10-1 du code du travail.

Lorsque l'indemnisation s'effectue par application simultanée des dispositions des articles D 51-10-4 et D 51-10-5 (cas des salariés rémunérés à la fois par un salaire fixe et par une commission), l'abattement susvisé n'est pratiqué qu'une seule fois sur le total des éléments composant la rémunération de l'heure indemnisée.

3) Remboursements de frais

Les remboursements accordés aux conseillers prud'hommes en application de l'article D 51-10-9 du Code du Travail, au titre des frais de déplacement mentionnés à l'article L 51-10-2, 6^e, 7^e et 9^e de ce code, ne sont pas retenus pour la détermination du revenu imposable du bénéficiaire lorsque celui-ci n'opte pas pour la prise en compte du montant réel de ses frais professionnels.



TAUX DE COMPETENCE EN DERNIER RESSORT

A compter du 1^{er} janvier 1985, le taux de compétence en dernier ressort passe de 12.000 F à 13.000 F pour les affaires introduites à partir de cette date (décret n° 84-1170 du 12-12-84 paru au « J.O. » du 26-12-84).

L'appel en matière prud'homale n'est donc possible que si l'un des chefs de demande excède 13.000 F.

Dans le cas contraire, seul un pourvoi en cassation peut réformer ou annuler un jugement prud'homal.

Les instances introduites avant le 1^{er} janvier 1985 restent soumises au taux antérieur, soit 12.000 F.



CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE

Le Ministre du travail a fait publier au « J.O. » du 12-1-85 l'arrêté portant nomination au Conseil Supérieur de la Prud'homie, dont nous publions ici la liste des membres C.G.T.

Par arrêté du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, et du Ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 4 janvier 1985 :

Sont nommés membres du Conseil Supérieur de la Prud'homie en qualité de représentants de l'Etat :

- 1) Pour le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice :
Le directeur des services judiciaires ou son représentant.
Le directeur des affaires civiles et du sceau ou son représentant.
- 2) Pour le Ministre chargé du travail :
Le directeur des relations du travail ou son représentant.
Un directeur régional du travail et de l'emploi ou un directeur départemental du travail et de l'emploi.
- 3) Pour le Ministre de l'Agriculture :
Le Directeur des Affaires Sociales ou son représentant.
Sont nommés membres du Conseil Supérieur de la Prud'homie en qualité de représentants des salariés :
Sur proposition de la Confédération Générale du Travail (C.G.T.).

TITULAIRES

M. AUGIER (Bernard).
M. GOND (Michel) (1).
Mme JACEK (Marie).

SUPPLEANTS

M. MARIETTI (Yves).
Mme ROCHOIS (Françoise).
M. SCHEIDT (Michel).

Sont nommés membres de la Commission permanente du Conseil Supérieur de la Prud'homie en qualité de représentants de l'Etat :

- 1) Pour le Garde des Sceaux, Ministre de la justice :
Le directeur des Services Judiciaires ou son représentant.
- 2) Pour le Ministre chargé du travail :
Le directeur des relations du travail ou son représentant.
- 3) Pour le Ministre de l'agriculture :
Le directeur des affaires sociales ou son représentant.
Sont nommés membres de la Commission permanente du Conseil Supérieur de la prud'homie en qualité de représentants des salariés :
1) Sur proposition de la Confédération Générale du Travail (C.G.T.) :

TITULAIRE

Mme JACEK (Marie).

SUPPLEANT

M. GOND (Michel).
Nous rappelons que le Président de celui-ci est M. Jean-Jacques Dupeyroux.

Nous reviendrons dans un prochain article sur l'appréciation que porte notre organisation sur le rôle et le fonctionnement de celui-ci.

(1) M. Michel Gond remplace Mme Gonord Marie-Thérèse.

« le droit ouvrier »

**Une revue juridique au service des Conseillers Prud'hommes
et les secteurs L.D.A.J.**

Trop peu de Camarades attachent l'importance qu'il convient à cette publication juridique de la C.G.T. qui, chaque mois, analyse une grande question de doctrine, publie des documents inédits, tels que réponses ministérielles ou circulaires et fait le point de la jurisprudence pour les matières du contrat de travail, de la prud'homie et de la Sécurité Sociale.

Nous attirons l'attention des conseillers prud'hommes et de nos militants sur les deux derniers numéros du « **Droit Ouvrier** » qui contiennent des articles sur des questions de procédure, d'actualité.

N° 437 de décembre 1984 :

Avec un article de Michel HENRY : les ordonnances du Bureau de conciliation sont-elles susceptibles de recours immédiat ?

N° 438 de janvier 1985 :

Avec un article de Simone BENAMARA-BOUAZIZ : la caducité des demandes en matière prud'homale.

De Paul BOUAZIZ : les ordonnances de référé sont-elles toujours susceptibles d'appel ?

Au cours de l'année 1985, seront notamment traités en articles de doctrine :

- l'Inspection du Travail et les droits des salariés ;
- les nouveaux textes sur l'immigration ;
- l'emploi des jeunes ;
- l'article L.122.12 ;
- les comités de groupes ;
- la flexibilité et la précarisation de l'emploi.



Un numéro exceptionnel sur la loi du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises, sera également publié.

Abonnement annuel pour les adhérents de la C.G.T. : 341 francs.

Le numéro : 38,50 francs.

Adresser ceux-ci à « **DROIT OUVRIER** », 263, rue de Paris, Case 432,
93514 MONTREUIL CEDEX