



e G O U R N A L le G O U R N I E R

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques **cgt**

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS DU SECTEUR CONFEDERAL : LIBERTES - DROITS - ACTION JURIDIQUE édité par « LE DROIT OUVRIER »

Rédaction : 263, rue de Paris — 93516 MONTREUIL CEDEX

3^e trimestre 1985

Prix : 6 F

N° 23 (Nouvelle série)

Le Code du Travail, voilà l'ennemi

Remettre en cause, avec persévérance, les garanties conquises de haute lutte par les travailleurs, c'est une constante du Patronat, de ses alliés et de ceux qui sont sensibles à ses charmes ou cèdent à ses pressions.

Les Conseillers prud'hommes sont bien au fait de cette action opiniâtre du Patronat, eux qui ont à connaître des violations délibérées des lois et des conventions collectives et, aussi, des attaques plus sournoises menées au travers d'une "interprétation" tendancieuse des textes à laquelle se livrent d'innombrables spécialistes commis à cet effet.

Des attaques plus globales jalonnent aussi notre histoire. A quelques mois du cinquantenaire des lois sociales et des conventions collectives de 1936, on se souviendra que cette moisson a été suivie de la dévaluation du franc, décision prise par le même gouvernement qui, dans l'ambiance des grèves avec occupation d'usines, avait fait voter les lois sociales et présider aux accords de Matignon.

On se souviendra que, deux ans plus tard, le Patronat revendiquait l'année de 2.000 heures et qu'un Président du Conseil (ou Premier Ministre) proclamait hargneusement "finie la semaine de 40 heures, finie la semaine des 2 dimanches", ce qui a la même saveur que le discours soi-disant "moderniste" sur l'annualisation de la durée du travail et les équipes de fin de semaine.



A la vérité, l'offensive actuelle vise plus large et plus profond : c'est tout l'édifice social, bâti pierre après pierre, par plus d'un siècle de luttes ouvrières qu'elle a pris pour cible et que ses initiateurs voudraient détruire.

Sans parler du domaine dit de la protection sociale, il s'agit :

- de dénaturer complètement le rôle de la négociation collective et le contenu des conventions et accords collectifs qui en résultent ;

- sous la couverture de la négociation collective ainsi dévoyée, de demander aux travailleurs eux-mêmes de participer à casser des pans entiers du Code du Travail ;

- finalement, pour parfaire la "déréglementation", de liquider le Code du Travail lui-même, de faire disparaître le Droit du Travail en tant que droit particulier.



"Les Conventions et Accords doivent toujours jouer dans le sens d'une amélioration de la situation des salariés", confirmait le rapporteur de la loi du 13 juillet 1971 sur la Négociation Collective.

Les accords et conventions ne peuvent porter atteinte au Code du Travail, ils ne peuvent qu'accroître les garanties apportées aux travailleurs, répétait le Conseil d'Etat en Mars 1973.

Enfin le rôle de la négociation collective comme "pratique du progrès social" était souligné dans l'exposé des motifs de la loi du 13 novembre 1982.

Malheureusement, le texte du projet lui-même faisait une entorse au principe en admettant que les conventions ou accords puissent déroger (négativement) à des dispositions législatives ou réglementaires. Encore y mettait-il, au moins une condition : il fallait que la loi autorise expressément et précisément les dérogations possibles.

Un pas de plus a été franchi récemment avec l'accord signé le 13 mai 1985 - contre l'opposition de la seule C.G.T. - accord allant dans le sens des revendications patronales en ce qui concerne le recours au travail temporaire. La loi n'autorisant en la matière aucune dérogation par voie de convention collective, les signataires ont, avec la bénédiction du Ministère du Travail, rédigé de nouvelles dispositions que le Gouvernement a fait voter par le Parlement. Elémentaire, mon cher WATSON !



Sur une telle lancée, la boulimie du Patronat - qui en veut "toujours plus" - ne connaît plus de frein : il prône, avec une brutalité croissante, la déréglementation tous azimuts. C'est ainsi que, pour prendre seulement l'exemple le plus récent, il ne se borne plus à demander des dérogations - il en a déjà obtenues - ou des "aménagements" à la réglementation du S.M.I.C., il revendique la liquidation de toute réglementation et le recours à la négociation, une négociation dénaturée et s'élaborant non plus sur la base du code du Travail, mais sur du sable.

Ce n'est là qu'un exemple, car c'est tout le Code du Travail qui est mis en cause, non plus seulement dans son contenu, non plus seulement dans telle ou telle de ses dispositions mais dans son existence même, c'est la négation du Droit du Travail.

Interrogé par "LE QUOTIDIEN" (20.09.1985) sur les "solutions que pourrait proposer l'opposition", M. STOLERU répond qu'il faut :

"éviter des lois sociales qui s'imposent à tous et créer des "lois relais" qui s'appliqueraient aux entreprises aussi longtemps qu'elles n'auront pas signé un accord sur ce sujet. Dès lors, la loi s'effacerait et c'est l'accord qui s'appliquerait".

Et de peur de n'être point compris, le "novateur" se réfère au... mariage !

"Quand nous nous marions, dit-il, il y a une loi qui définit la communauté légale, mais si cette loi ne nous plaît pas, nous pouvons nous en débarrasser en signant un contrat de mariage".

La comparaison est ahurissante : le libre choix des contractants, l'amour qu'ils éprouvent l'un pour l'autre et le but commun qui les unit !!! Mais, elle est significative : que de telles idées soient développées alors qu'il y a quelques 3 millions de chômeurs, voilà qui en dit long sur l'avenir qui s'offrirait à nous si les luttes n'y mettaient pas bon ordre. Cependant que les auteurs les parent de couleurs de la "modernité", voilà qui en dit long, aussi, sur leur incapacité à les justifier et à justifier le système qu'ils veulent perpétuer. Et voilà qui ne peut que nous encourager, devant cette fragilité à comprendre combien les luttes peuvent être efficaces et, par conséquent, à les développer avec confiance.

Roger PASCRE

CHANGER LES PRIORITÉS

Le statut social des salariés est l'objet d'affrontements sans précédent en raison même de la profondeur de la crise et des mutations qu'elle réclame.

Tous les idéologues de la bourgeoisie et de ses alliés entonnent les divers couplets d'une même chanson : changer les mentalités, abandonner les rigidités et les corporatismes, changer le travail.

Au nom des mutations technologiques et de la compétitivité, les salariés français sont invités à une longue cure d'abstinence. Après les chocs pétroliers, voici le choc de l'an 2000. La France est en retard.

La France de l'An 2000

Mais quelle France ? Tous les raisonnements sur la flexibilité et la déstabilisation de la législation sociale font l'impasse absolue sur les rigidités du capital ou plutôt, elles sont là pour les servir.

Celui-ci n'aurait point à réviser son mode de fonctionnement, ses critères de gestion, les énormes et ruineuses contraintes financières qu'il fait peser sur le travail, la production et les services.

Dans cette optique, l'investissement utile, la révision des règles et des normes du crédit, en bref la mise au service des besoins sociaux de la circulation et de l'accumulation financière font partie d'un domaine réservé qui échappe à l'analyse et au contrôle social.

Le travail des hommes, leurs capacités créatrices doivent se plier à un rôle de marchandises que l'on stocke et déstocke au hasard des besoins de mise en valeur du capital. Celui-ci se place et se déplace, non

en fonction d'objectifs économiques et sociaux à long terme, mais de rentabilisation rapide et de prise de position de force sur les marchés financiers déconnectés des produits utiles ou non qui circulent de par le monde.

On peut toujours se targuer de telle ou telle réussite technologique sur certains créneaux dits porteurs. Mais porteurs de quoi et pour combien de temps ? Les réussites de la téléphonie française, par exemple, n'ont-elles pas fait long feu par la grâce de combinaisons financières internationales avec les grands des U.S.A. ?

Les créneaux changent de main, ils n'ont de valeur que pour les nouvelles accumulations financières qu'ils permettent. Ils ruinent la cohérence industrielle d'ensemble, la cohérence de l'économique et du social et par là-même, enfonce un peu plus chaque jour notre pays dans le déclin.

Avec quel acier, quel charbon, quelle informatique aborderons-nous le choc de l'an 2000 ?

Avec quels techniciens, ouvriers qualifiés, cadres administratifs et techniques, aborderons-nous ces mutations technologiques qui sont pour tout de suite ?

L'enjeu du statut social

Seule de toutes les centrales syndicales, la C.G.T. se place et lutte pour un autre cours des choses qui remette la société à l'endroit.

Dans la foulée du document d'orientation, le programme d'action qu'elle propose

pour son 42^e CONGRÈS s'inspire d'une logique et d'une cohérence qui s'opposent et contestent les choix et orientations dominantes. (1)

Le choc de l'an 2000 ne sera pas affronté par une masse de petits boulots, d'emplois précaires et occasionnels, de salariés dévalués.

Les mutations économiques et sociales exigent à la fois d'autres choix économiques et financiers et, pour les soutenir, un salariat de haute qualification dans sa masse, actif et intervenant dans tous les processus économiques et sociaux.

Si la législation du travail doit changer, ce ne peut être dans le sens de son évanescence, mais dans celui de droits et de libertés, individuelles et collectives, de garanties nouvelles pour assurer une place éminente aux capacités des hommes et des femmes.

Rien n'est pire aujourd'hui que de se plier aux scénarios catastrophiques qui nous décrivent une société, d'où émergerait seule une élite disposant des capacités et des moyens au milieu d'une multitude de travailleurs inoccupés ou occasionnels.

Nous sommes bien à la croisée des chemins entre un syndicalisme qui accepte de négocier les paliers successifs de la descente aux enfers - ce qui est le cas de toutes les autres centrales syndicales - et un syndicalisme d'action incarné par la C.G.T. qui place l'intérêt et le rôle des salariés comme un moteur incontournable pour un processus de sortie de la crise qui est aussi, un processus de changement de la société et de ses valeurs.

Les droits et libertés des travailleurs ne sont pas, quant à eux, des privilèges arc-boutés sur le passé ; ils sont des éléments dynamisant en profondeur la société tout entière. Leurs intérêts de classe ne sont pas des intérêts particuliers, sclérosés, s'opposant à ceux de la nation. Ce que l'on nous présente aujourd'hui comme un intérêt supérieur qui transcenderait les oppositions de classe, n'est que la nouvelle édition d'un vieux refrain présentant les privilèges du capital-multinational, aujourd'hui comme la règle suprême de la liberté.

En son nom, on exalte faussement les droits de l'individu qui ressembleraient à s'y méprendre à la loi de la jungle.

Un programme d'action

Si l'on examine à cette lumière, la cohérence des grands objectifs sociaux et économiques proposés au 42^e CONGRÈS de la C.G.T., ce projet de programme cesse d'être un catalogue de vœux pieux. Il a en lui-même la dynamique du changement.

Nécessité donc, mais aussi grandes, immenses possibilités même.

Les salariés ne partent pas de rien. Si le patronat a bien du mal à entamer le statut social existant et si les partenaires syndicaux les plus complaisants n'ont pu apposer leurs griffes à de célèbres accords de flexibilité, c'est bien le signe d'un enracinement profond dans la conscience des salariés des conquêtes anciennes ou plus récentes, même si au niveau des entreprises le combat défensif est souvent plus incertain sous le chantage au chômage.

Les instruments de lutte conquis jusque dans la dernière période sont ainsi des points d'appui à condition de s'en servir.

Même si elles restent à faire et sont largement détournées de leurs missions légales, les nationalisations anciennes et nouvelles, les obligations, même malmenées, de leur gestion démocratique fournissent des bases concrètes pour les luttes.

N'en déplaise à ceux qui sont pressés de faire table rase du passé, les moyens de résistance, les traditions de démocratie, de liberté et de dignité, tout ce qui forme l'acquis historique de la société française n'est pas une pièce de musée. Il a, au contraire, en lui, les possibilités d'adaptation dynamique à une évolution qui ne peut être celle d'un système vieilli d'exploitation des forces vives du travail.

Philippe MUNCK

(1) Voir "Le Peuple" n° 1198-99 du 4 juillet 1985.

LA PRÉVENTION DES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES ET LA NOUVELLE PROCÉDURE DE "FAILLITE"

Une loi du 1^{er} mars 1984 (1), applicable depuis mars 1985, devrait éviter à un certain nombre d'entreprises de déposer leur bilan, la détection des difficultés des entreprises s'effectuant plus en amont, en y associant notamment les comités d'entreprises dont les attributions économiques ont été développées. Un décret d'application de cette loi (2), précise notamment les informations comptables que doivent recevoir les C.E., même si l'entreprise n'est pas en difficulté. En cas d'évolution préoccupante de l'entreprise, le C.E. dispose d'un droit d'alerte interne. Un règlement amiable peut être prononcé par le président du tribunal de commerce lorsque les comptes prévisionnels font apparaître des besoins qui ne peuvent être couverts par un financement adapté aux possibilités de l'entreprise.

Une autre loi du 25 janvier 1985 (3), applicable au plus tôt en 1986, institue une procédure dite de redressement et de liquidation judiciaire des entreprises (4), destinée à remplacer les procédures collectives de 1967 sur le règlement judiciaire et la liquidation des biens, lesquelles conduisaient, après une mauvaise gestion patronale voulue ou non, à la mort d'environ 25.000 entreprises par an. L'objet de la nouvelle loi est de mieux tenir compte de l'emploi des salariés et des possibilités de maintien de l'activité de l'emploi. Contrairement à l'ancienne législation, cette loi associe le comité d'entreprise aux différentes phases de la procédure de redressement de l'entreprise. Elle oblige également le tribunal à faire désigner un représentant des salariés dans l'entreprise en plus du juge-commissaire et des deux mandataires de justice. Les créances salariales seront mieux garanties car :

1 - l'A.G.S. (Assurance Garantie des Salaires) couvrira désormais les sommes dues en raison de la rupture du contrat de travail pendant le maintien provisoire de l'activité autorisée par le jugement de liquidation ;

2 - les instances en cours devant la juridiction prud'homale à la date du jugement d'ouverture du redressement judiciaire seront poursuivies en présence du représentant des créanciers et de l'administrateur, malgré le principe de la

suspension individuelle des poursuites maintenu pour les autres créanciers ;

3^e - les contestations nées après le jugement d'ouverture pourront faire l'objet d'une réclamation, dans un bref délai, directement devant le bureau de jugement prud'homal, ce qui évitera l'actuelle navette prud'hommes - tribunal de commerce et vice-versa tant critiquée.

Une deuxième loi du 25 janvier 1985 (5), applicable aussi en 1986, réorganise les professions de syndic et d'administrateur judiciaire.



Ces nouveautés sont importantes mais méritent encore des corrections et des adaptations. La C.G.T. regrette notamment :

- l'absence de représentation de l'organisation syndicale dans les nouvelles procédures collectives ;

- l'absence de réforme des tribunaux de commerce, lesquels ont fort besoin d'être démocratisés ;

- le maintien des licenciements pendant les périodes d'observation et de redressement judiciaire ;

- l'éloignement dans le temps des dates d'application des nouvelles lois et le retard pris dans la parution des décrets d'application.

Françoise ROCHOIS

(1) Loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984, J.O. du 2 mars. Voir RPDS 1984, n° 468, p. 117 et 118, fasc. 6 du Man. J. et cf M. Cohen, "Le droit des C.E. et des comités de groupe", éd. 1984 p. 422.

(2) Décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985, J.O. du 5. Voir à ce propos, la V.O. n° 2129 du 17 juin 1985 p. 52.

(3) Loi n° 85-98 du 25 janv. 1985, J.O. du 26. Voir RPDS 1985 n° 478 p. 57 et 58, fasc. 6 du Man. Jur.

(4) Sur les entreprises en difficultés et les droits des travailleurs, la C.G.T. a organisé un colloque le 11 mai 1984 à Montreuil. Les interventions de ce colloque ont été publiées dans un numéro spécial du "Droit Ouvrier". Dans ce numéro de mai-juin 1985 cf. : G. Gaumé : Avant-propos ; A. Lyon-Caen : Introduction à la loi du 25 janvier 1985 ; M. Richevaux : la non-réforme des tribunaux de commerce ; M. Cohen : le rôle des représentants du personnel dans les procédures relatives aux difficultés des entreprises ; P. Tillie : entreprises en difficulté et licenciement des travailleurs ; M. Henry : le sort des créances salariales ; F. Saramito : la suspension des poursuites individuelles et les instances prud'homales ; A. Deluchat : Intervention au nom du bureau confédéral. Les textes officiels sont publiés en annexe de ce numéro spécial.

(5) Loi n° 85-99 du 25 janvier, J.O. du 26. Voir V.O. n° 2118 du 1^{er} avr. 1985.

Des élus Pour les salariés des petites entreprises

Les difficultés sont grandes pour organiser les travailleurs des entreprises de plus de 50 salariés ; elles le sont encore plus dans celles de moins de cinquante et les chances étaient minces pour celles de moins de onze.

Des millions de salariés sont concernés dans environ 1.300.000 entreprises.

Rappelons que la loi du 28 octobre 1982 a accru les possibilités d'existence de sections syndicales, dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif. Dans les moins de 50, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical. Légèrement, on peut donc être syndiqué et s'organiser dans ces entreprises.

De plus, cette loi a dans son article L. 421-1, cinquième alinéa, prévu l'élection de délégués du personnel de site groupant des entreprises de moins de 11 salariés.

La loi du 13 novembre 1982, par la négociation collective, permet aussi la mise en place de commissions paritaires locales professionnelles ou interprofessionnelles représentant les salariés des petites entreprises (cette faculté couvre aussi les entreprises de moins de 50 salariés depuis la loi du 25 juillet 1985).

Rappelons rapidement l'originalité de deux innovations qui ne se substituent pas l'une à l'autre mais qui doivent demeurer complémentaires.

1 - L'élection de délégués du personnel de site (1)

A notre connaissance, cette possibilité nouvelle a été très peu tentée et s'est soldée par des échecs. Nous pensons pourtant que c'est la formule la plus adaptée, la plus proche des travailleurs : des élus du personnel avec une large compétence dans un secteur géographique restreint. Les directions départementales du travail ont fait preuve d'étroitesse et n'ont jamais pris l'initiative de pousser à ces élections. Là où une bonne décision a été prise (centre Hall à STRASBOURG) le patronat au nom de la propriété privée a interdit toute activité syndicale pour préparer ces élections.

Il nous faut persévérer et un bon exemple peut faire tâche d'huile.

- un site, c'est une zone artisanale, une galerie marchande, les commerçants d'un hall de gare, d'un aéroport, une rue commerçante, un marché couvert, une zone artisanale, une station de sport d'hiver, un bassin de maraîchers ou d'horticulteurs, etc...

- les intérêts des salariés doivent avoir des points communs : circulation transport, restauration, sécurité, convention collective, horaires, gardiennage, l'application de la réglementation, etc...

- l'interlocuteur patronal peut être le responsable local du site ou le représentant de l'organisation patronale (syndicat, association, union commerciale...)

- la procédure : c'est le directeur départemental qui décide de lui-même ou à notre demande de l'instauration d'un site.

Il doit mettre en route la procédure d'élection (négociation d'un protocole d'accord, nombre de collèges, de sièges, etc...).

- aux U.L., aidées des militants des entreprises voisines de préparer ces élections, de trouver des candidats et de les faire protéger immédiatement en notifiant les désignations au directeur départemental.

Les délégués de site sont des délégués du personnel (avec leur suppléant) à part entière avec toutes les compétences, le nombre, les moyens en heures, en liberté de circulation, panneaux d'affichage, cahiers, etc... Ils doivent être reçus comme les délégués du personnel, dans les mêmes délais.

En bref, c'est cette forme de représentation dans les petites entreprises que nous devons privilégier parce qu'il s'agira

d'élus représentant véritablement les travailleurs, mandatés par eux. C'est en même temps le moyen de **faire échec aux tentatives** d'élever les seuils d'effectifs pour les élections ou de fusionner les diverses institutions.

2 - Les commissions locales paritaires sont prévues par l'article nouveau L. 132 30 du code du travail :

"Des accords conclus dans les conditions prévues à l'article L. 132-2 peuvent regrouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de onze salariés ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés."

Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles ou collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel des entreprises visées au premier alinéa du présent article et du personnel des entreprises visées au cinquième alinéa de l'article L. 421. 1. Ils doivent alors déterminer si les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives ou élus par les salariés desdites entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 423-14.

Ces représentants exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L. 422-1. Ces accords doivent comporter des dispositions relatives aux crédits d'heures de représentants du personnel ainsi que celles relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés représentants du personnel ou membres des commissions paritaires."

Des adjonctions récentes (lois du 3.01.85 et du 25.07.85.) sont lourdes de conséquences (2); cela n'empêche pas la C.F.D.T. d'en revendiquer fièrement la paternité et le patronat, bien entendu, applaudit.

Ces commissions avaient à l'origine pour seul but de négocier et d'appliquer des accords collectifs pour les salariés des entreprises de moins de onze salariés. Elles peuvent maintenant se transformer en commission représentant au niveau du département les salariés des entreprises de moins de 50 salariés avec une compétence recouvrant celle des délégués du personnel.

Pire, les modalités d'élections, le nombre et les moyens des élus de ces entreprises seraient aussi négociables ! alors que c'est la loi qui fixe ces dispositions pour toutes les entreprises de plus de onze salariés et qui a institué les délégués de site dans celles de moins de onze.

En bref, on mesure ainsi mieux l'urgence qu'il y a à mettre en place des délégués de site et à organiser les travailleurs des entreprises de moins de 50 avec de véritables délégués du personnel, seul moyen pour que les commissions locales jouent un rôle positif en s'appuyant sur ces bases solides et proches des travailleurs.

Pascal RENNES

(1) Se référer au "Guide des Droits nouveaux", au "Courrier Confédéral" n° 584 du 14 juillet 1983, à la V.O. n° 2138, et par ailleurs à la circulaire ministérielle du 24 juin 1984.

(2) Les lois du 03.01.85 et 25.07.85 sont commentées dans le "DROIT OUVRIER" d'octobre 1985, p. 372.

UN ENJEU DE TAILLE

A l'heure où se développe l'offensive du patronat contre les libertés syndicales, contre les droits individuels et collectifs des salariés, le C.N.P.F. poursuit celle-ci pour remettre en cause le fonctionnement de l'institution prud'homale.

Rappelons pour mémoire la circulaire adressée par le C.N.P.F. sous la signature d'Albert SOREL en vue de la préparation des assemblées générales de 1985, donnant des consignes précises quant à l'attitude que devaient observer les employeurs lors des assemblées générales, des assemblées de sections ou de chambres, attitude qui conduit à bloquer tout processus de vie démocratique dans le conseil de prud'hommes (pas d'assemblée générale extraordinaire, pas de bureau administratif, etc...).

Pour compléter cet ensemble de mesures sur le plan administratif, cette circulaire donnait un certain nombre de directives restrictives quant à la portée des textes légaux (pouvoirs du Bureau de Conciliation, etc...) et à leur application.

Notre délégation avait, comme nous l'indiquions dans le COURRIER N° 21 dénoncé cette situation lors de la mise en place du Conseil Supérieur de la Prud'homie, devant les autorités compétentes, sans que cela n'ait provoqué de réactions, si ce n'est celle de la délégation patronale du Conseil Supérieur.

Les informations qui nous sont parvenues de divers Conseils de Prud'hommes font état de l'application concrète sur le terrain, des mesures préconisées dans cette directive et cela indique bien quelle est la hauteur de l'attaque enregistrée.

Notre réplique doit être à la hauteur de l'enjeu en faisant jouer à plein la démocratie sous toutes ses formes :

- par le compte-rendu le plus large possible du mandat qui nous a été confié ;
- par une préparation, la plus démocratique, des assemblées générales de Janvier prochain.

Le compte-rendu de mandat

Un conseiller prud'homme est un juge élu par ses pairs pour rendre la justice à l'occasion des conflits individuels du travail qui surgissent entre des salariés et des employeurs.

Il détient donc un mandat qui lui est confié pendant cinq années pour exécuter sa mission dans l'intérêt des justifiables et pour une justice au plus près des intérêts de ceux qui sont demandeurs de la reconnaissance de leurs droits. Il est donc logique, dans le respect du secret du délibéré prud'homal, qu'il rende compte à ses mandats de l'exercice de sa mission.

Porter à la connaissance des travailleurs le rôle et la mission des conseillers prud'hommes, c'est tout à la fois les informer de la réalité sociale que représente l'augmentation du nombre de dossiers traités, c'est aussi leur faire prendre conscience de l'importance de cette juridiction comme instrument de sauvegarde de leurs droits, de leurs acquis, des textes légaux et conventionnels.

Quelle meilleure sauvegarde pour l'institution prud'homale que de la placer sous la protection des travailleurs, en suscitant leur intérêt, hors l'espace de temps où ils y ont recours.

A l'occasion d'assemblées de militants et notamment dans le cadre du compte-rendu du 42° Congrès, nos conseillers prud'hommes se doivent d'informer les travailleurs de cette activité.

Chaque Union Départementale, chaque Union Locale, chaque syndicat, pour l'activité qui le concerne, doit prévoir une information la plus large possible en tirant le bilan des décisions rendues, et notamment des sommes qui ont été restituées aux travailleurs.

L'organisation de conférences de presse faisant état de nos propositions pour une meilleure administration de la Justice Prud'homale permettrait une information beaucoup plus large de la population, à partir de la réalité vécue du bilan réalisé mais aussi des obstacles et des difficultés rencontrées.

N'y-a-t-il pas là, le meilleur support à la préparation des assemblées générales de rentrée de la première quinzaine de Janvier.

La préparation des assemblées générales

L'Assemblée Générale d'un Conseil de Prud'hommes est un temps fort de sa vie démocratique.

Il ne s'agit pas seulement d'élire un Président, un Vice-Président, des Présidents de section ou de chambre, une formation de référé, même si cela a une extrême importance pour le fonctionnement du Conseil.

C'est le moment privilégié pour faire la clarté sur l'activité du Conseil, les blocages qui peuvent résulter de telle attitude d'un élément, de l'insuffisance des moyens dont dispose la juridiction pour assurer sa véritable mission de service public.

Il n'est donc nullement question de se présenter à l'Assemblée Générale sans que le groupe C.G.T. ait lui-même préparé avec soins celle-ci, sans qu'il ait déterminé la situation réelle du fonctionnement du Conseil, sans qu'il ait élaboré, d'une manière démocratique quels seront les candidats aux divers postes de responsabilités à l'intérieur du Conseil, en liaison avec les instances concernées et ce, y compris dans la perspective du renouvellement de 1987.

Elaborant des propositions claires, revendiquant les responsabilités qui sont les nôtres sur la base des votes émis par les travailleurs, il nous faut porter à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives nos propositions.

Le fonctionnement du Conseil de Prud'hommes, les moyens matériels et en personnel dont il dispose, la documentation dont il doit disposer, sont autant de terrains à explorer.

Par ailleurs, 1986 marque l'année de l'établissement de la carte prud'homale pour le scrutin de 1987. Nous devons, sur la base de nos propositions, entraîner l'assentiment le plus large pour une carte qui tienne le plus grand compte des intérêts des justifiables en écartant tout critère de pseudo-rentabilité ou de profit qui ne saurait être de mise dans cette institution.

La qualité de notre intervention se mesurera non à l'aune du plus beau discours mais bien de la démarche prenant le mieux en compte les aspirations et les besoins des travailleurs.

Parallèlement au développement de la précarisation de l'emploi, à la déréglementation du droit du travail, à l'offensive menée pour abattre la seule organisation syndicale de lutte des travailleurs, l'action menée par le patronat pour détruire l'efficacité de la juridiction prud'homale est le complément indispensable à leurs yeux pour fragiliser le tissu social, rendre inopérant tout système de protection - y compris social - pour individualiser le salarié et le rendre vulnérable.

A cette action de haut niveau dont l'enjeu est clair, faire accepter l'idée de la crise sans issue, il nous faut répondre sur le même ton et élever le niveau d'intervention des salariés.

Il y va du sort de la justice prud'homale et des intérêts de toutes les catégories de travailleurs.

Michel GOND

BUDGET

DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

ET RÔLE DES ÉLUS

Jusqu'au 1^{er} janvier 1979, les dépenses des conseils étaient à la charge des communes du ressort sur lequel un conseil avait compétence. Les communes devaient participer aux frais de fonctionnement au prorata du nombre d'électeurs inscrits, ce qui ne manquait pas d'entraîner des disparités et de freiner la tentative d'extension de la juridiction prud'homale à l'ensemble du territoire national.

A cette époque, le budget du conseil de prud'hommes était dans la grande majorité des cas soumis à l'approbation d'une assemblée générale sur présentation qui en était faite par le président en concertation avec le secrétaire greffier en chef.

I — DÉPENSES ET BUDGET

Depuis 1979, le Code du travail donne l'énumération des dépenses des conseils dont le paiement incombe à l'Etat (article R. 51.10.2) :

- les frais d'élection et, dans des conditions fixées par décret, certains frais de campagne électorale ;
- le paiement des vacations allouées aux conseillers prud'hommes ;
- le paiement des indemnités pour les frais de déplacement des conseillers prud'hommes et du juge départiteur ;
- le remboursement aux employeurs des salaires maintenus ;
- l'achat des médailles ;
- les frais d'entretien des locaux, de chauffage, d'éclairage, de sanitaire, de gardiennage ;
- les frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau, d'installation, d'entretien et d'abonnement téléphonique.

Cette énumération n'est pas limitative et il convient d'ajouter :

- paiement du personnel du secrétariat-greffe ;
- coût de la formation des conseillers ;
- frais d'affranchissement postal hors les cas de franchise ;
- frais de transfert d'archives...

1. Le Budget du conseil

Parmi ces dépenses, un certain nombre échappe à la procédure lourde de gestion et de paiement par le ministère ou par l'ordonnateur secondaire départemental.

Des moyens sont mis à la disposition des juridictions sous forme de crédits déconcentrés qui pourront être utilisés par le responsable de la gestion sans autorisation préalable d'engagement.

Il s'agit essentiellement des crédits de fonctionnement qui couvrent les besoins ci-après :

- frais de P.T.T. : téléphone et affranchissement ;
- fournitures de bureau ;
- entretien des locaux ;
- éclairage, sanitaire, chauffage ;
- mobilier autre que le premier équipement ;
- documentation, ouvrages de bibliothèque, codes, abonnements.

Le projet de budget ne porte, donc, que sur des dépenses courantes, mais rien n'empêche le greffier en chef d'y formuler des demandes portant sur d'autres postes ou de rappeler des demandes déjà formulées (demandes relatives aux premiers équipements, fourniture de matériel technique, création de postes supplémentaires).

Dans le cas où une telle demande s'avère nécessaire, il convient de la présenter accompagnée d'arguments qui s'appuient sur le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes et l'intérêt des justiciables.

Il apparaît, donc, évident, que les élus ont une responsabilité de premier plan dans tout ce qui contribue au bon fonctionnement du conseil où ils exercent leur fonction.

Les moyens humains et techniques mis en œuvre ayant une importance essentielle dans le bon écoulement des affaires et le rendu de décisions dans des délais raisonnables.

2. La préparation du budget du conseil

“Le greffier en chef prépare chaque année et soumet au président et au vice-président le

projet de budget de la juridiction'' (article R. 512-22 du Code du travail).

Dans la pratique, il est bien préférable que le budget fasse l'objet d'une discussion préalable entre le président et le vice-président et le greffier en chef dans les cas, surtout où un besoin nouveau est apparu dans l'année écoulée.

Ainsi, on évitera une opposition entre le greffier en chef et les élus au moment où le projet de budget est "bouclé" et où les président et vice-président n'auront plus le temps matériel de prendre l'avis des deux collèges du conseil.

II - RÔLE DES ÉLUS CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Si l'article R. 512-22 du Code du travail définit bien le contrôle exercé par les président et vice-président sur le projet de budget, il ne fait aucune référence à une obligation faite aux deux "chefs" de juridiction de prendre l'avis de leur mandant, les conseillers prud'hommes.

1. Le droit d'expression des conseillers

Dans la pratique, le projet de budget élaboré par le secrétaire est très souvent discuté au sein du bureau administratif.

Ce bureau, qui est composé des présidents et vice-présidents de sections est en mesure de donner un avis plus précis sur le fonctionnement de chacune des sections et sur ses besoins.

Si des assemblées de sections ont été organisées normalement, les membres du bureau administratif sont porteurs des demandes des conseillers et ainsi, on peut se satisfaire de ces avis successifs qui, s'ils sont bien pris en compte et étudiés, contribueront à ce que le budget ne soit pas qu'une simple énumération de rubriques chiffrées.

Les demandes, surtout celles qui tendent à une augmentation des moyens, seront, en effet, mieux prises en compte si elles s'appuient sur une évaluation prévisionnelle sérieuse et sur l'avis de l'ensemble des élus.

2. Un poste essentiel du budget : la documentation

La documentation des conseillers, débordant la discussion en petit comité, fait bien souvent l'objet d'un débat en assemblée générale.

Si le greffier en chef décide des achats, surtout en ce qui concerne les gros investissements (traités, ouvrages à mise à jour mobile), il doit

se faire un devoir de recueillir les demandes et les suggestions des président et vice-président et même du bureau administratif afin que chaque section et chaque conseiller puisse avoir accès à la documentation qui lui est indispensable.

Cela sous-entend non seulement l'achat de documentation, mais aussi que celle-ci soit en nombre d'exemplaires suffisant et que l'on puisse la consulter aisément dans un lieu accessible et commode.

C'est cette carence de locaux et cette difficulté de disposer facilement des ouvrages lorsque la prise de décision les rend immédiatement nécessaires, qui a incité les conseillers à demander une documentation individuelle (abonnements à des publications juridiques, Code du travail).

Par contre, le conseil de prud'hommes, juridiction paritaire qui regroupe en son sein des élus des organisations syndicales et professionnelles, doit pouvoir mettre à la disposition de ceux-ci l'ensemble des périodiques juridiques qui sont édités.

Les conseillers prud'hommes, élus sur les listes C.G.T., disposent à cet égard d'un outil précieux "le droit ouvrier" et d'une revue largement diffusée et citée "la revue pratique de droit social".

Leur usage n'est pas exclusif, tant il est vrai que le droit social est le résultat de la confrontation des points de vue, mais nécessaire face à la documentation dite objective mais qui ne reflète parfois que l'aspect civiliste du droit social.



Le terme "budget de fonctionnement" est très explicite.

Si la décision juridictionnelle prise dans le secret du délibéré revêt une importance essentielle, elle ne sera efficace et bien comprise que si elle intervient dans des délais raisonnables.

Si le personnel du greffe est insuffisant, si les locaux sont inadaptés, si le matériel de bureau n'est pas performant, la compétence et le dévouement des conseillers prud'hommes et du personnel administratif ne suffiront pas à faire face chaque jour.

Le budget de fonctionnement est donc bien l'affaire de tous les acteurs de la vie du conseil de prud'hommes qu'ils soient permanents ou élus.

Pierre VASCHALDE,

Avocat,

Ancien Président du Conseil de Prud'hommes de Valence

JURISPRUDENCE

PRUD'HOMALE

On trouve beaucoup de mauvais, dans la jurisprudence. Chacun – avocat, mandataire syndical, conseiller prud'homme – n'a que trop souvent l'occasion de voir, à la lecture de certaines décisions, ses cheveux se dresser sur sa tête.

Mais, il y a aussi du bon. Souvent mal connu ou mal utilisé. Attirer l'attention sur l'intérêt de quelques décisions récentes – même limitées – de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation est le but de ce court article.

Pour les prochains numéros, nous souhaitons essentiellement consacrer cette rubrique de jurisprudence à des jugements rendus par les Conseils de Prud'hommes ; **nous invitons donc nos lecteurs à nous faire parvenir les décisions les plus intéressantes rendues par leurs Conseils.**

La sélection qui va suivre, bien entendu, n'échappe pas un inévitable arbitraire, mais elle a le mérite d'évoquer certaines des questions revenant le plus souvent devant les Conseils de Prud'hommes.

Preuve de la faute grave

Et tout d'abord, un rappel utile : en matière de faute grave, *"la charge de la preuve incombe à l'employeur"* (Lopez c/ Zwald. Cass. Soc. 21.11.1984). Certes, on le savait depuis longtemps. Mais n'avait-on pas de plus en plus tendance, ces derniers temps, à tenter de nous le faire oublier ?

Sur ce point au moins, la Cour de Cassation reste ferme.

Procédure de licenciement

A présent, deux arrêts relatifs à la procédure légale de licenciement ; le point commun de ces décisions est de rappeler avec force que cette procédure, dans ses différentes étapes, n'est pas une simple formalité administrative, mais un élément constitutif fondamental du processus de licenciement, destiné en premier lieu à essayer de l'éviter, et, s'il s'avère inévitable, de faire en sorte de se prémunir, en prenant un maximum de précautions, contre tout risque d'arbitraire.

Tout cela est excellent ; mais justement, est-ce compatible avec des théories comme celles

de l'apparence ou de la perte de confiance, qui réduisent presque à néant cette belle construction ?

Toujours est-il qu'il faut, me semble-t-il, utiliser ces deux arrêts.

A) Daugey c/ Freyssinet International (Cass. Soc., 23.10.1984).

"Attendu que M. Daugey, engagé le 1^{er} janvier 1969 en qualité d'ingénieur technico-commercial par la société Freyssinet International, fut affecté d'abord au siège de cette entreprise puis, par décision du 2 janvier 1980, dans l'une de ses agences qu'il refusa de rejoindre ; que les correspondances échangées ensuite pendant plusieurs mois par les intéressés ne les ayant pas conduits à mettre fin à leur différend, M. Daugey fut convoqué à l'entretien préalable, qui eut lieu le 20 mai 1980, et licencié le 23 mai ; que pour débouter ce salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle, la Cour d'Appel a énoncé qu'il s'était soustrait à l'ordre de mutation qui lui avait été signifié, qu'il ne pouvait se dérober à un tel ordre sans établir que ce changement d'affectation était de nature à entraîner une modification importante de ses attributions et que son refus, en ce qu'il avait provoqué une désorganisation du service et perturbé la répartition des tâches, avait été de nature à nuire à la bonne marche de l'entreprise et constituait donc une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'elle en a déduit que celle-ci existait à l'époque du congédiement".

"Qu'en statuant ainsi, bien qu'elle eût relevé que lors de l'entretien préalable, M. Daugey avait accepté de déférer à l'ordre de mutation litigieux, la Cour d'Appel n'a pas tiré de cette constatation les conséquences qui en découlaient au regard du texte sus-visé".

Ainsi, pour avoir méconnu le véritable objet de l'entretien préalable, à savoir tenter d'éviter le licenciement (ce qui aurait dû être le cas puisque, après l'avoir longtemps refusé, le salarié acceptait la décision de l'employeur), l'employeur est considéré non pas comme, simplement, ayant violé la procédure légale de licenciement, mais comme ayant prononcé un licenciement dépourvu de causes réelles et sérieuses. D'où l'intérêt de cet arrêt, qui est d'attirer notre attention sur l'importance qu'il faut accorder à ce qui s'est dit lors de l'entretien préalable.

Conséquences de l'absence de motif :
B) Novocom c/ Brisson (Cass. Soc., 8.11.1984)

“Attendu que la société Novocom fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à M. Brisson, chef de vente, licencié le 15 décembre 1978, des indemnités pour licenciement sans motif réel ni sérieux, alors que, dans des conclusions restées sans réponse, la société avait fait valoir que M. Brisson avait eu connaissance des griefs qui avaient motivé son licenciement avant que cette décision ne lui fut notifiée, qu'une importante correspondance faisait état de la dégradation des relations entre les parties, de l'insuffisance professionnelle du salarié et de son insubordination, que, dès lors, la Cour d'Appel ne pouvait retenir que la tardiveté de la réponse de l'employeur à la demande d'énoncé des motifs du licenciement conférait au licenciement un caractère illégitime, sans avoir préalablement réfuté l'argumentation développée par l'employeur” ;

“Mais attendu que la Cour d'Appel, qui n'était pas tenue de suivre la société Novocom dans le détail de son argumentation, après avoir relevé l'absence de l'énoncé de griefs précis formulés avant le licenciement, a constaté que la société n'avait pas répondu dans les délais à la lettre de M. Brisson lui demandant d'énoncer les motifs de licenciement conformément à l'article L. 122-14-2 du Code du travail ; qu'elle a ainsi pu estimer que la société devait être considérée comme n'ayant pas de motifs réels et sérieux à faire valoir à l'appui de sa décision ; qu'il s'ensuit que le moyen ne saurait être accueilli” .

Cet arrêt rappelle le célèbre arrêt Janousek en 1975 ; il fait un peu la synthèse de la jurisprudence, souvent divergente, développée depuis lors, pour finalement dire : si aucun grief précis et vérifiable n'a été clairement énoncé par l'employeur dans la période ayant précédé le licenciement ou au moment de celui-ci, le fait que l'employeur ne réponde pas lorsque le salarié, une fois licencié, demande régulièrement que lui soient indiqués les motifs réels et sérieux de son licenciement constitue, en quelque sorte, un “aveu” d'absence de cause réelle et sérieuse. Là encore, un manquement à la procédure aura pour conséquence l'octroi non pas d'un mois (ou moins) pour non respect de la procédure, mais de dommages-intérêts pour licenciement sans motif réel ni sérieux.

Enfin, une décision qui paraît extrêmement intéressante, en matière de cause réelle et sérieuse (Cogliandro c/ Rachid Gara et autres, Cass. Soc., 21.11.1984), dans laquelle la Chambre Sociale s'exprime en ces termes :

“Attendu que MM. Schneider, Frémeaux et Gara Hellal engagés, le premier, le 14 novembre 1976, le deuxième, le 16 août 1977, le troisième, au début de l'année 1979, par la société

Cogliandro en qualité de monteurs en machines extiles, furent affectés le 29 octobre 1980, à un chantier sis en Algérie, qu'ils quittèrent sans autorisation le 15 décembre 1980 à l'effet de rejoindre le siège de la société ; que celle-ci les licencia pour faute grave le 9 janvier 1981 au motif qu'ils avaient refusé de reprendre leurs activités sur ce chantier ; qu'elle fait grief aux arrêts attaqués de l'avoir condamnée à verser à chacun des intéressés les indemnités légales de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors que la Cour d'Appel n'a pas répondu à ses conclusions faisant valoir que les difficultés matérielles rencontrées par ses salariés sur ce chantier faisaient l'objet d'une substantielle compensation dans le salaire et la prime d'éloignement et que les monteurs étaient habitués à l'inconfort des logements temporaires sur les chantiers à l'étranger” .

“Mais attendu qu'après avoir relevé que, dès le 21 octobre, les salariés avaient fait connaître à leur employeur que les modalités habituelles d'exercice de leurs fonctions ayant été substantiellement modifiées en raison de l'éloignement, de l'isolement et des conditions précaires de confort, ils s'opposaient à leurs nouvelles conditions de travail, les juges du fond ont retenu que la société leur avait promis, le 7 novembre, d'améliorer celles-ci mais n'avait pas respecté son engagement ; qu'ils en ont déduit que les intéressés, dont le détachement avait été prévu pour une durée de deux mois, étaient fondés à refuser de reprendre leurs activités sur ce chantier ; que par ces constatations et énonciations, desquelles il résulte que la cause des licenciements litigieux n'était pas sérieuse, la Cour d'Appel, qui n'était pas tenue de suivre la société dans le détail de son argumentation, a légalement justifié ses décisions” .

On apprend ainsi :

1) que refuser d'effectuer son travail (sans qu'il s'agisse à proprement parler d'une grève) pour non-respect de la part de l'employeur de ses engagements constitue un motif légitime de refus, le salarié ne pouvant faire l'objet d'aucune sanction ;

2) qu'un refus de travail peut donc ne pas constituer un motif sérieux de licenciement, alors qu'il est habituellement considéré comme une faute grave !

Puisque, le cas n'est pas si fréquent, nous en avons l'occasion, remercions les Hauts Magistrats d'avoir estimé que la guerre économique et la concurrence internationale n'autorisaient pas toujours les employeurs à faire faire n'importe quoi à n'importe qui, n'importe comment, et à utiliser tous les moyens, y compris le non-respect de ses propres engagements.

Jacques GRINSNIR,
Avocat.

EVOLUTION DU S.M.I.C. DEPUIS CINQ ANS *

| PÉRIODES D'APPLICATION | TAUX BRUTS (a) | |
|---|----------------|----------------|
| | HORAIRE | MENSUEL |
| 1 ^{er} juil. au 31 août 1980 | 14,00 F | 2.426,62 F (b) |
| 1 ^{er} sept. au 30 nov. 1980 | 14,29 F | 2.476,83 F (b) |
| 1 ^{er} déc. 1980 au 28 févr. 1981 | 14,79 F | 2.563,55 F (b) |
| 1 ^{er} mars au 31 mai 1981 | 15,20 F | 2.364,61 F (b) |
| 1 ^{er} juin au 31 août 1981 | 16,72 F | 2.898,07 F (b) |
| 1 ^{er} sept. au 31 oct. 1981 | 17,34 F | 3.005,54 F (b) |
| 1 ^{er} nov. au 31 déc. 1981 | 17,76 F | 3.078,34 F (b) |
| 1 ^{er} janv. 1982 au 28 févr. 1982 | 18,15 F | 3.146,00 F (c) |
| 1 ^{er} mars au 30 avril 1982 | 18,62 F | 3.227,40 F (c) |
| 1 ^{er} mai au 30 juin 1982 | 19,03 F | 3.298,53 F (c) |
| 1 ^{er} juil. au 30 nov. 1982 | 19,64 F | 3.404,27 F (c) |
| 1 ^{er} déc. 1982 au 28 févr. 1983 | 20,29 F | 3.516,93 F (c) |
| 1 ^{er} mars au 30 mai 1983 | 21,02 F | 3.643,40 F (c) |
| 1 ^{er} juin au 30 juin 1983 | 21,65 F | 3.752,60 F (c) |
| 1 ^{er} juil. au 30 sept. 1983 | 21,89 F | 3.794,20 F (c) |
| 1 ^{er} oct. au 31 déc. 1983 | 22,33 F | 3.870,46 F (c) |
| 1 ^{er} jan. 1984 au 30 avril 1984 | 22,78 F | 3.948,46 F (c) |
| 1 ^{er} mai au 30 juin 1984 | 23,56 F | 4.083,65 F (c) |
| 1 ^{er} juil. au 30 oct. 1984 | 23,84 F | 4.132,19 F (c) |
| 1 ^{er} nov. 1984 au 31 mars 1985 | 24,36 F | 4.222,32 F (c) |
| 1 ^{er} avril 1985 au 31 avril 1985 | 24,90 F | 4.315,92 F (c) |
| 1 ^{er} mai au 30 juin 1985 | 25,54 F | 4.316,28 F (d) |
| 1 ^{er} juil. au | 26,04 F | 4.400,76 F (d) |

- (a) C'est-à-dire avant déduction des cotisations sociales
 (b) Base 173 h 33 (40 h par semaine)
 (c) 39 h payées 40 h (art. 24 ord. du 16 janv. 1982) ; Base 173 h 33.
 (d) Base 169 h.
 (*) S.M.I.C. : Comment vérifier son application ? Voir V.O n° 2135, p. 35.

Calendrier des stages nationaux organisés par Prudis-C.G.T. en 1986

| | |
|--|---|
| 1 - QUESTIONS D'ACTUALITE DU DROIT DU TRAVAIL (précarité, licenciements, réforme de la faillite) (complet) | - SCEAUX 26 JANVIER AU 1 ^{er} FEVRIER |
| (1 ^{re} partie) 2 - STAGE DE FORMATION D'EDUCATEURS PRUDIS | - STRASBOURG 19 JANVIER AU 1 ^{er} FEVRIER |
| (2 ^e partie) | - COURCELLE 2 au 8 mars |
| 3 - STAGE RESERVE AUX PRESIDENTS SUR LA GESTION DES CONSEILS | - COURCELLE 11 AU 17 MAI |
| 4 - STAGE RESERVE AUX PRESIDENTS DE SECTION, DE CHAMBRE, DE BUREAU DE JUGEMENT ET DE CONCILIATION approfondissement de questions de droit du travail et de procédure prud'homale | - STRASBOURG 2 AU 8 NOVEMBRE |
| 5 - STAGE RESERVE AUX PRESIDENTS DE SECTION, DE CHAMBRE, DE BUREAU DE JUGEMENT ET DE CONCILIATION : approfondissement de questions de droit du travail et de procédure prud'homale | - COURCELLE 30 NOVEMBRE AU 13 DECEMBRE |

Calendrier des stages du secteur droits et libertés en 1986

| | |
|--|--|
| 1 - STAGE DE FORMATION DE DEFENSEURS SYNDICAUX DEVANT LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES | - STRASBOURG 15 AU 28 JUIN |
| 2 - QUESTIONS D'ACTUALITE DU DROIT DU TRAVAIL (précarité, licenciements, réforme de la faillite) | - SCEAUX 29 SEPTEMBRE AU 4 OCTOBRE 1984 |
| 3 - STAGE RESERVE AUX RESPONSABLES ET MEMBRES DES SECTEURS DE FEDERATIONS D'U.D. et D'U.L. | - COURCELLE 19 OCTOBRE AU 31 OCTOBRE |

La vie des Conseils

MEURTHE-ET-MOSELLE

Les responsables des groupes C.G.T. des quatre Conseils de Prud'hommes de Meurthe-et-Moselle ont tenu une réunion de travail le 21 juin dernier afin de faire le point sur notre activité.

Ils ont réaffirmé dans une conférence de presse tenue à l'issue de leurs travaux, leur volonté de défendre l'institution prud'homale face à l'offensive que représente la note du C.N.P.F. du 2 janvier.

Ils ont rappelé les réformes que préconise la C.G.T. pour un meilleur fonctionnement des conseils.

Ils se sont engagés à poursuivre l'action de formation des conseillers.

TOULON

Réuni à l'initiative de la Présidente C.G.T. du Conseil, du Bureau Administratif a enregistré, malgré de nombreuses absences d'employeurs, que les présents refusaient de cautionner la circulaire du C.N.P.F.

Force est pourtant de constater qu'il y a décalage entre la déclaration d'intention et la pratique, puisque lors de l'Assemblée Générale tenue fin mai, seul l'élément salarié était présent.

Les conseillers prud'hommes de toutes les organisations syndicales ouvrières se sont élevés contre cette attitude qui bloque le fonctionnement administratif du Conseil.

CORBEIL ESSONNE

Lors de l'Assemblée Générale de rentrée, en janvier dernier, le patronat s'est opposé à la proclamation des résultats des divers votes intervenus (élection de président, vice-président, référé) en Assemblée Plénière.

Devant cette attitude, l'ensemble du collège salarié faisait une déclaration condamnant celle-ci. Les employeurs quittaient alors la séance refusant d'écouter cette intervention.

Les élus C.G.T. ont alors rappelé que l'objectif du patronat était de parvenir à instaurer en France, deux catégories de salariés. Ils ont rappelé l'importance du Conseil de Prud'hommes. La seule section Industrie du Conseil de Corbeil a condamné des employeurs à 130 millions de centimes pour l'année 1984.

LONGJUMEAU

Au cours de l'Assemblée Générale qui a vu l'élection à la Présidence de Roger Moncet, technicien à la C.G.C.T. de Massy, il a été rappelé que le bilan 1984 du Conseil de Longjumeau était de 1.352 affaires terminées et de 820 décisions donnant lieu à restitution de la part des employeurs de la somme de 9.950.307 francs. Dans cette somme globale,

entrent pour 38 % des salaires et congés payés et pour 50 % diverses indemnités pour licenciement.

Signalons par ailleurs, qu'une démarche a été entreprise auprès des conseillers généraux de l'Essonne pour obtenir les locaux correspondant aux besoins.

BELFORT

Les conseillers prud'hommes de Belfort ont attiré notre attention sur les difficultés qu'ils rencontrent sur deux points :

1. les heures d'audience. L'audience débutant à 16 heures, cela représente une gêne importante tant pour le personnel du greffe que pour les justiciables (diminution du nombre d'affaires inscrites à chaque audience) et la prolongation du délai pour obtenir une décision.

2. la documentation juridique des conseillers. Tous les vœux présentés à ce sujet lors des assemblées générales ont été rejetés.

REIMS

Lors du Congrès de l'Union Départementale de la Marne, Robert Chalencçon est intervenu au nom du groupe C.G.T. du Conseil de Reims, pour souligner les divers aspects du travail des conseillers prud'hommes.

Il a mis l'accent sur leur place dans l'activité du secteur Libertés, Droits et Action Juridique et sur la nécessité des stages de formation spécifique.

Cette intervention a sensibilisé l'ensemble des congressistes sur le rôle et l'activité des conseillers prud'hommes, sur le lien qui doit exister entre activité syndicale et activité juridique à partir du constat de l'offensive que mène le patronat contre les droits des travailleurs et leur liberté individuelle et collective.

Sommaire

| | Pages |
|--|-------|
| — Le code du travail : Voilà l'ennemi | 1 |
| — 42 ^e Congrès : changer les priorités | 2 |
| — La nouvelle procédure de "faillite" | 4 |
| — Des élus pour les salariés des petites entreprises | 5 |
| — Les Prud'hommes un enjeu de taille | 6 |
| — Budget du conseil et rôle des élus | 7 |
| — Jurisprudence prud'homale | 9 |
| — Evolution du SMIC depuis 5 ans | 11 |
| — La vie des conseils | 12 |