



e GOUTRIER

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

4^e trimestre 1985

Prix : 6 F

N° 24 (nouvelle série)

Éditorial

Les atteintes contre les droits individuels et collectifs des travailleurs se multiplient dans tous les secteurs d'activités : secteurs privé et public, administrations de l'Etat, entreprises nationalisées, collectivités territoriales.

Pour 1985, le dossier est lourd ; Ainsi le recensement fait à partir des dossiers provenant de 10 départements, 1 région, 2 fédérations d'industrie démontre que :

- 1.200 élus et mandatés ont été licenciés pour motifs disciplinaires,
- 1.700 sanctionnés,
- 167 poursuivis en justice pour fait de grève.

La C.G.T. et ses militants sont les premiers ciblés. L'objectif pour le patronat et le Gouvernement est d'affaiblir le syndicalisme de lutte de classe afin d'imposer des objectifs de régression sociale, de casse des entreprises, de la montée du chômage, de la flexibilité.

Il s'agit bien pour le patronat et le Gouvernement de désarmer les salariés, les rendre "corvéables et taillobles" à merci en les privant des garanties individuelles et collectives les plus fondamentales et finalement les mettre dans l'impossibilité d'agir pour leur intérêt.

Voilà l'enjeu de l'action pour les droits et libertés aujourd'hui. On est loin, très loin de la nouvelle citoyenneté dans l'entreprise prônée dans les années 81-82.

NE PAS SUBIR

En raison des traditions de luttes dont sont porteurs les travailleurs, notre mouvement syndical peut y faire face avec succès. Les résultats déjà obtenus en témoignent. L'affaire Clavaud avec les actions et démarches qu'elle suscite pour sa réintégration.

Les concepts de libertés et de démocratie font parties du patrimoine des travailleurs de notre pays. Au cours de l'histoire des luttes sociales, tout un acquis a pris corps dans le Code du Travail, les conventions collectives.

Aujourd'hui, défendre nos militants, défendre nos acquis, c'est créer les conditions pour organiser les batailles revendicatives et améliorer les droits existants.

Dans cette bataille, nos secteurs et les conseillers prud'hommes doivent prendre toute leur place. En liaison avec les directions syndicales, leur tâche est de mettre à nu la répression et de faire des propositions d'actions pour y mettre fin.

PAS DE TRÈVE DANS LE COMBAT POUR LES LIBERTÉS

LA RIPOSTE

Le 25 février aura été une étape importante dans le développement de la riposte des salariés. D'autres luttes nous attendent. Il s'agit de les préparer avec les militants sanction-

nés, les travailleurs et toutes les personnes intéressées qui ont à intervenir à un moment où un autre dans ce domaine. Comme il convient de sensibiliser les magistrats, les avocats, les associations, les universitaires au problème des libertés syndicales.

Des dossiers de luttes mettant en accusation la politique de répression patronale et gouvernementale doivent continuer à être établis, mis à jour d'une façon permanente à partir des faits se déroulant dans les entreprises. Mais aussi à partir de la connaissance qu'ont nos élus dans les Conseils de Prud'hommes des entreprises, qui violent les droits et libertés.

Ces dossiers sont et seront un support important dans notre combat contre la répression.

Ils permettront d'organiser concrètement à chaque fois, l'action sous les formes appropriées : débrayage, délégation, manifestation, dénonciation auprès de l'opinion, appel à la solidarité, au soutien dans les actions judiciaires.

Le 25 février aura été un temps fort dans l'action qui doit se poursuivre avec plus d'ampleur.

Jean SALIBA

Pour empêcher les employeurs de déposer leur bilan, utilisez la loi sur la prévention des difficultés des entreprises

La loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 (J.O. du 2) et son décret d'application n° 85-295 du 1^{er} mars 1985 (J.O. du 5) relatifs à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises, devraient éviter à un certain nombre d'employeurs de déposer leur bilan d'entreprise, c'est-à-dire d'être en état de "faillite" (1).

En effet, la détection des difficultés des entreprises s'effectue plus en amont, en y associant notamment les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel collectivement lorsque l'entreprise comprend au moins 50 salariés et n'a pas de C.E.

Documents comptables à remettre au Comité d'Entreprise

Les documents comptables et financiers suivants doivent être remis au comité d'entreprise (2) :

- situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues ;
- passif exigible ;
- compte de résultat prévisionnel ;
- tableau de financement en même temps que le bilan annuel ;
- plan de financement prévisionnel.

Ces cinq documents doivent être remis aux comités d'entreprise à compter du 7 mars 1985 (3) et jusqu'à l'exercice comptable ouvert au plus tard le 31 décembre 1986 par les sociétés commerciales comportant au moins 300 salariés ou ayant un chiffre d'affaires d'au moins 120 millions de francs. A compter de l'exercice social ouvert après le 31 décembre 1986 et jusqu'à l'exercice ouvert au plus tard le 31 décembre 1988, le nombre de salarié exigé est ramené à 200 et le montant du chiffre d'affaires à 80 millions de francs.

Sont assimilés aux salariés de la société, ceux des sociétés filiales, quelle que soit leur forme, détenues à plus de 50 % (5).

La loi du 1^{er} mars 1984 oblige les sociétés commerciales, anonymes et les autres (6), à remettre également aux comités d'entreprise, depuis le 1^{er} mars 1985 :

- les rapports écrits sur l'évolution de la société établis par le conseil d'administration, ou par le directoire, ou par le gérant ;
- les rapports du commissaire aux comptes en réponse notamment aux rapports ci-dessus (6).

Contrôle des comptes par le Comité d'Entreprise

Pour contrôler les comptes de l'entreprise, les comités d'entreprise sont habilités à demander en justice la désignation de un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion (7). Le rapport d'expertise doit être communiqué au comité d'entreprise, même si ce n'est pas lui qui en a fait la demande.

Les comités d'entreprise peuvent également demander en justice la récusation, pour juste motif, d'un ou de plusieurs commissaires aux comptes désignés par l'assemblée générale des actionnaires (8).

En cas de faute ou d'empêchement, les commissaires aux comptes peuvent être relevés de leurs fonctions sur demande du C.E. en justice.

Droit d'alerte du Comité d'Entreprise

Lorsque les comités d'entreprise ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, ils peuvent demander à l'employeur de lui fournir des explications (9).

La demande du C.E. est alors inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du C.E.

En cas de réponse insuffisante ou si le caractère préoccupant de la situation de l'entreprise est confirmé, le C.E. (la commission économique dans les entreprises de mille salariés et plus) établit un rapport.

A cette occasion, le C.E. peut :

- se faire assister d'un expert-comptable, une fois par exercice social, payé par l'employeur et choisi par le C.E. ;
- convoquer le commissaire aux comptes ;
- s'adjoindre deux salariés de l'entreprise, choisis pour leur compétence en dehors du C.E., lesquels ont voix consultative et disposent chacun de cinq heures payées comme temps de travail.

Le rapport, accompagné de l'avis de l'expert-comptable, peut être transmis à l'organe chargé de l'administration, ou la surveillance, ou aux associés.

L'organe chargé de l'administration ou de la surveillance doit délibérer dans le mois de la saisie du comité d'entreprise (10). Un extrait du procès-verbal des délibérations de l'organe dirigeant où figure la réponse motivée à la demande d'explication du comité doit être adressé à ce dernier dans le mois qui suit la réunion de l'organe dirigeant.

Dans les sociétés qui n'ont pas de conseil d'administration ou de surveillance ainsi que dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs doivent communiquer le rapport du comité d'entreprise (ou de la commission économique) dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication (11).

La réponse faite par l'organe dirigeant au commissaire aux comptes sur la situation alarmante de l'entreprise doit être communiquée également au comité d'entreprise.

Si la situation de l'entreprise demeure compromise, le commissaire aux comptes doit établir un rapport spécial qu'il doit communiquer au comité d'entreprise (12).

Selon la loi, les informations concernant la situation préoccupante de l'entreprise (procédure d'alerte) communiquées au C.E., ont par nature un caractère confidentiel (13).

Françoise ROCHOIS

(1) Le "règlement judiciaire" et la "liquidation des biens" sont transformés en "redressement judiciaire" et en "liquidation judiciaire" depuis la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985.

(2) Il s'agit des documents visés à l'art. 340-1 de la loi n° 66-537 du 24 juil. 1966 modifiée notamment par la loi du 1^{er} mars 1984 précitée, sur les sociétés commerciales (voir extraits officiels dans le petit guide des membres des C.E. édité par la "Vie Ouvrière" en 1984).

(3) Pour l'exercice social en cours à cette date, la clôture de l'exercice est celle qui est intervenue après le 1^{er} déc. 1985.

(4) Art. 50 du décret du 1^{er} mars 1985.

(5) Art. 340-1 de la loi sur les sociétés commerciales.

(6) Art. 340-2 et 340-3 de la loi sur les sociétés commerciales.

(7) Art. 54-2 de la loi sur les sociétés commerciales.

(8) Art. 225 de la loi sur les sociétés commerciales.

(9) Art. L. 432-5, L. 422-4, R 422-2, R. 432-17 et R. 432-18 du code du travail (tels qu'ils résultent de la loi du 1^{er} mars 1984 et du décret du 1^{er} mars 1985 précités).

(10) Décret du 1^{er} mars 1985 (art. R. 432-17 du code du travail).

(11) Décret du 1^{er} mars 1985 (art. R. 432-18 du code du travail).

(12) Art. 230-1 et 230-2 de la loi sur les sociétés commerciales.

(13) Art. L. 432-5, V du code du travail.

L'exécution provisoire en matière prud'homale

L'exécution provisoire permet de faire exécuter un jugement ou une ordonnance dès sa notification, sans attendre les délais des voies de recours non exercées ou les résultats de celles-ci. Elle fait ainsi, obstacle aux manœuvres des employeurs qui, le plus souvent, ne font appel des décisions que pour en retarder l'exécution.

L'exécution provisoire peut être de plein droit ou ordonnée, (en aucun cas, elle ne peut concerner les dépens).

Exécution provisoire de plein droit :

Elle n'a pas à être demandée ; le conseil n'a pas à l'ordonner ; elle est acquise d'office car elle résulte de la loi qui l'institue dans certains cas pour certaines dispositions. Il est préférable, mais non indispensable qu'elle soit mentionnée dans la décision.

a) Les ordonnances du bureau de conciliation :

Elles sont exécutoires par provision (le cas échéant sur minute). Pas de voie de recours, art. R.516-19 du C.T.

Elles concernent :

- la remise de tous les documents que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;
- quand l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le versement de provisions (1) sur salaires et accessoires de salaires et diverses indemnités (R.516-18) ;
- les mesures d'instruction et d'expertise même d'office ;
- les mesures nécessaires à la conservation des preuves ou objets litigieux ;
- la liquidation d'astreinte (toujours à titre provisoire).

Conditions : l'ordonnance doit être motivée ; le montant total des provisions allouées doit être chiffré ainsi que la moyenne des trois derniers mois de salaire.

b) Les jugements (R.516-37)

Sont de droit exécutoires à titre provisoire :

- les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
- les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail ou de tous documents que l'employeur est tenu de délivrer ;
- les jugements qui ordonnent le paiement de salaires ou indemnités mentionnées à l'art. R.516-18 dans la limite maximum de neuf mois calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Condition : cette moyenne doit être mentionnée dans le jugement.

Nous ne parlons pas des jugements en dernier ressort ; ceux-ci n'étant pas susceptibles d'appel sont exécutoires dans leur totalité dès la notification.

c) Les ordonnances de référé :

Bien que susceptibles d'appel si elles sont en premier ressort, les ordonnances de référé sont exécutoires à titre provisoire (Art. 489 du N.C.P.C.) dans leur totalité.

(A suivre)

Claude BOUSSAC

(1) Celles-ci ne peuvent excéder 6 mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires.

Qualification d'une décision en cas d'absence d'une des parties

LE DEMANDEUR		
En bureau de conciliation (R.516-16 du C. du Trav.)	S'il n'a pas justifié en temps utile d'un motif légitime	Demande et citation caduques
En bureau de jugement (Art. 468 N.C.P.C.)	S'il n'a pas justifié en temps utile d'un motif légitime	Affaire Radiée - (Recommandation C. Appel - Paris - Lire D.O. n°438)
	Sans motif légitime d'absence, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond	Jugement contradictoire
LE DEFENDEUR		
En bureau de jugement (Art. 473 N.C.P.C.)	Si la décision est en premier ressort	Jugement réputé contradictoire
	Si la décision est en dernier ressort : - et si la décision n'a pas été délivrée à la personne du défendeur - et lorsque la citation a été délivrée à la personne du défendeur	Jugement rendu par défaut Jugement réputé contradictoire
PLURALITE DES DEFENDEURS CITES POUR LE MEME OBJET*		
En bureau de jugement (Art. 474 N.C.P.C.)	Si la décision est en premier ressort - si l'un au moins d'entre eux ne comparaît pas	Jugement réputé contradictoire à l'égard de tous
	Si la décision est en dernier ressort : - si celui ou ceux qui ne comparaissent pas ont été cités à personne - si un ou plusieurs n'ont pas été cités à personne ils doivent être cités à nouveau ; - après nouvelle citation : • Si l'un au moins des défendeurs comparaît ou a été cité à personne sur 1 ^{re} ou 2 ^e citation • Aucun défendeur ne comparaît ; aucune citation délivrée à personne	Jugement réputé contradictoire à l'égard de tous Jugement réputé contradictoire à l'égard de tous Jugement rendu par défaut
Les ordonnances de référé sont soumises aux mêmes qualifications		

* Sauf circonstances, le juge statue à l'égard de tous les défendeurs par un seul et même jugement (art. 475 du N.C.P.C.)

Outre la lecture régulière de la Vie Ouvrière, des résumés de jurisprudence publiés dans la Revue Pratique de Droit Social (R.P.D.S.) et des notes commentant les arrêts et jugements publiés in-extenso dans le Droit Ouvrier, nous vous conseillons la lecture des articles ci-dessous :

Revue Pratique de Droit Social

N° 480 d'avril 1985

- La protection légale des représentants du personnel contre les licenciements
- Les primes et les usages
- L'assuré social et ses ayants-droits
- Le congé sabbatique

N° 481 de mai 1985

- Les causes réelles et sérieuses du licenciement
- L'application des conventions collectives

N° 482 de juin 1985

- Les droits des jeunes (n° spécial)

N° 483-484 de juillet-août 1985

- Les droits des handicapés (n° double spécial)

N° 485 de septembre 1985

- Les droits des sociétés (n° spécial)

N° 486 d'octobre 1985

- L'expert-comptable du comité d'entreprise après 3 ans d'application de la loi de 1982
- Les récentes modifications du droit du travail
- Les registres obligatoires dans l'entreprise

N° 487 de novembre 1985

- Le référé prud'hommal : une procédure rapide
- La jurisprudence sur les élections professionnelles et les délégués syndicaux
- Titre de séjour et de travail des immigrés

N° 488 de décembre 1985

- Les réceptions par l'employeur des délégués du personnel
- Le rôle de la juridiction prud'homale en cas de licenciements économiques

SOMMAIRE

	Pages
• Pas de trêve dans le combat pour les libertés	1
• Pour empêcher les employeurs de déposer leur bilan, utilisez la loi sur la prévention des difficultés des entreprises	2
• L'exécution provisoire	3
• Lu pour vous	4

Droit Ouvrier

N° 439 de février 1985

- L'inspection du travail et les droits des salariés
- Après colloque : réflexions sur quelques idées reçues (flexibilité)

N° 440 de mars 1985

- Titre unique et réinsertion : quelques réflexions sur la réglementation de l'immigration en 1985

N° 441 d'avril 1985

- Flexibilité de l'emploi et droit du travail
- Fraude à la loi et licenciement pour motif économique

N° 442 de mai-juin 1985

- Compte rendu du colloque C.G.T. du 11 mai 1984 à Montreuil sur les entreprises en difficulté et les droits des travailleurs (n° spécial)

N° 443 de juillet 1985

- Les nouveaux principes de l'emploi public et l'intégration des personnels non titulaires
- Le "contrat collectif d'entreprises" dévastateur

N° 444 d'août 1985

- Accidents du travail et maladies professionnelles : prestations et réadaptation

N° 445 de septembre 1985

- La Sécurité Sociale dans les lois des 3 janvier 1985 et 9 juillet 1984 portant diverses dispositions d'ordre social

N° 446 d'octobre 1985

- En droit du travail : les dispositions diverses d'ordre social ou l'art d'accommoder quelques alouettes avec le mauvais cheval de la flexibilité
- Sur la participation des représentants syndicaux C.G.T. au C.H.S.C.T.

N° 447 de novembre 1985

- La démocratisation du secteur public
- T.U.C., S.I.V.P. : chômage - emploi en alternance pour les jeunes

N° 448 de décembre 1985

- Les aménagements apportés au régime des prestations familiales