



Le C.G.T. ouvrier

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

1^{er} trimestre 1986

Prix : 6 F

N° 25 (nouvelle série)

Éditorial

Défendre et organiser

L'action juridique de la C.G.T. change de visage.

Depuis 1983-1984, le syndicat se trouve progressivement confronté à une remise en cause radicale des droits des salariés. L'offensive est vaste : elle va du salaire et de l'emploi jusqu'à la protection sociale en passant par une répression antisyndicale sans égale depuis longtemps.

Il faut donc des moyens nouveaux au cœur desquels se place la bataille pour la syndicalisation. Reconquérir des forces syndicales, des adhérents en plus grand nombre, c'est évidemment une question de moyens pour mener toutes les luttes nécessaires, en premier lieu à l'entreprise. Mais c'est aussi du même mouvement, mettre en échec l'entreprise par excellence de démolition des droits, celle qui s'attaque à la racine même du droit du travail et du droit social.

Un droit social n'a de sens que s'il met en œuvre des droits et garanties collectives couvrant les droits, garanties et libertés individuelles.

Proclamer la restauration des libertés individuelles en les opposant au soi-disant carcan du droit collectif, c'est isoler les salariés pour les livrer sans défense à la loi du plus fort, qui, lui dispose d'un réseau étendu de droits collectifs. L'employeur individuel disposant souverainement de ses moyens matériels et humains, cela n'existe plus dans la société actuelle : ceux qu'elle appelle les gagnants s'appuient sur les circuits financiers, industriels, commerciaux dans lesquels ils s'intègrent pour gagner. Le Code civil et le droit commercial sont là pour les protéger.

Ces vérités élémentaires sont, paraît-il, archaïques ! Alors pourquoi dépenserait-on côté patronal et gouvernemental tant d'efforts et d'argent pour casser et dénigrer le syndicalisme ? Celui-ci devrait mourir de sa belle mort, sans tambour ni trompette, par le seul jeu des nouvelles données sociales de l'entreprise moderne.

Ce n'est apparemment pas le cas bien que les pseudo-théories individualistes et libérales fassent des ravages.

Ce n'est pas la première fois dans son histoire que l'organisation syndicale doit ressaisir les fils conducteurs qui permettent aux salariés de défendre leurs droits et par là-même de sortir la société du borbier.

Car c'est bien de cela qu'il s'agit : le recul du droit social, de la place et du rôle du salariat dans la société conduit tout droit au sous-développement.

Ceux qui prônent la résignation à la crise tel le chien crevé au fil de l'eau, nous décrivent une France de l'an 2000 où les progrès scientifique et technique seraient réservés à une élite émergente d'une masse d'individus livrés à l'insécurité et à la sous-culture. Ce schéma a été présenté officiellement par des prévisionnistes brevetés.

On peut les croire si l'on continue ainsi.

Le syndicalisme de lutte, représenté par la seule C.G.T. sur l'échiquier français, ouvre une autre voie, celle d'une nouvelle promotion du salariat comme partie intégrante d'un nouveau développement économique et social, mettant un terme au monstrueux gâchis auquel nous assistons depuis plus de dix ans sans interruption.

Défendre les acquis, ce n'est pas regarder vers le passé avec nostalgie. C'est au contraire les faire fructifier pour aller de l'avant. Résister aujourd'hui, c'est créer les conditions pour ne pas repartir à zéro.

Les réformes positives de 1982 et 1983 sur les droits des travailleurs n'ont pu porter leur fruit. La C.G.T. ne peut admettre qu'elles disparaissent totalement de la scène sociale, ce qui serait le cas si elle ne s'opposait vigoureusement à la précarisation généralisée du salaire et de l'emploi.

Une conclusion s'impose : l'action juridique au sens large du terme doit mieux s'intégrer à la vie syndicale toute entière et tout particulièrement à l'effort de syndicalisation.

On vise ici tout ce qui concourt à la défense des droits des salariés : conseil, défense, recours en même temps que la lutte contre la répression anti-syndicale, les procès aux militants et aux grévistes, etc...

Le champ de réflexion pour nos directions syndicales est donc vaste.

D'une manière générale, nous avons sur la brèche du combat juridique un nombre important de militants avertis et efficaces. Mais leurs activités trop souvent confinées en arrivent à ne pas revêtir la dimension nécessaire au combat actuel.

Nous amènerons ici quelques réflexions portant essentiellement sur la syndicalisation, tâche prioritaire.

Nos permanences juridiques ne doivent-elles pas se syndicaliser, c'est-à-dire porter mieux en avant l'appel à l'adhésion indivi-

(Suite page 2)

APPLICATION DE LA LOI SUR LE REDRESSEMENT ET LA LIQUIDATION JUDICIAIRES

La loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 (J.O. du 26) a transformé les procédures collectives dites de "faillite" (règlement judiciaire et liquidation des biens) en procédures de "redressement et de liquidation judiciaires, lesquelles ont fait l'objet de premiers commentaires C.G.T. dans notre dernier numéro.

Nous abordons aujourd'hui l'application dans le temps de cette loi, qui diffère selon les dates d'ouverture des procédures collectives.

Procédures ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986

Pour les procédures collectives de redressement ou de liquidation judiciaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986, les dispositions de la loi du 25 janvier 1985 précitée et celles du décret d'application n° 85-1388 du 27 décembre 1985 (J.O. du 29) sont applicables (Art. 198 et 199 du décret précité).

Toutefois, les indemnités compensatrices de congés payés, couvertes par l'Assurance Garantie des Salaires (AGS) ne seront garanties entre le 1^{er} janvier 1986 et le 1^{er} janvier 1988, qu'à concurrence des droits acquis par les salariés à la fin de la période initiale d'observation. En outre, pour les sommes dues au cours de la période d'observation ou pendant les quinze jours qui suivent le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisée par le jugement de liquidation, la limite légale de la garantie correspondant à un mois et demi de travail (Art. L. 143-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi du 25 janv. 1985) est ramenée à un mois entre le 1^{er} janvier 1986 et le 1^{er} janvier 1988.

Procédures ouvertes avant le 1^{er} janvier 1986

Pour les procédures collectives de règlement judiciaire ou de liquidation des biens ouvertes AVANT le 1^{er} janvier 1986,

l'ancien système légal demeure en vigueur (voir à ce propos la RPDS 1981 n° 430 sur les droits des salariés en cas de faillite).

Cependant, lorsqu'une procédure de règlement judiciaire est convertie en liquidation des biens (plus de 95 % des cas) après le 1^{er} janvier 1986, le tribunal peut dans certains cas, sur demande du Procureur de la République, décider que certaines dispositions relatives à la cession d'entreprise seront applicables (Art. 240 de la loi précitée).

Le tribunal de commerce peut également, dès le 1^{er} janvier 1986, relever les dirigeants d'entreprises des déchéances, des interdictions et de l'incapacité d'exercer une fonction publique électives, s'ils ont apporté une contribution suffisante au paiement du passif (Art. 240 précité).

Dans les procédures en cours au 1^{er} janvier 1986, toute somme perçue par le syndic dans l'exercice de ses fonctions et pour le compte des créanciers ou de l'employeur qu'il assiste ou représente, doit être versée immédiatement en compte de dépôt à la Caisse des dépôts et consignations ou sur les comptes bancaires ou postaux de l'entreprise en règlement judiciaire ou en liquidation des biens. En cas de retard, le syndic doit payer l'intérêt légal de retard majoré de cinq points (soit actuellement $9,5 + 5 = 14,5$ % par année de retard).

* *
*

D'autres aspects de la loi seront évoqués dans nos prochains numéros.

Françoise ROCHOIS

ÉDITORIAL (suite)

duelle et collective ? Par ce biais, l'organisation syndicale est mise en rapport avec des bataillons serrés de salariés réclamant leurs droits. Ce ne peut être exclusivement un travail d'assistance où nous les inviterions à être simples spectateurs.

Présenter la carte syndicale ne peut être réduit à une opération financière. Il faut en même temps que les moyens matériels, conquérir des consciences, les éclairer à partir de leur cas particulier sur l'action collective à laquelle de ce fait ils participent.

Le succès individuel reste précaire et momentané, dans un océan d'injustice sociale, s'ils ne se sentent concernés par le renforcement syndical et l'action collective dans leur propre entreprise, parmi leurs camarades chômeurs ou dans leur entourage.

Parallèlement pour les directions syndicales, repérer les possibilités de syndicalisation qui pointent à travers les sollicitations est également une tâche nécessaire.

Dans ce domaine, nous obtenons des succès que la plupart du temps nous laissons dormir dans des cartons au lieu de les afficher sur nos murs et dans nos publications, voilant ainsi l'image de l'efficacité syndicale.

Il n'est que de regarder les difficultés éprouvées à faire le bilan

de l'activité prud'homale, non seulement pour le faire connaître largement mais pour l'analyser aussi au niveau des directions syndicales. Combien d'occasions manquées de créer de nouvelles bases syndicales, d'en renforcer d'autres ?

Que dire des nombreux procès qui ne devraient pas se dérouler en circuit fermé comme c'est encore trop souvent le cas.

Que ce soit en matière de répression anti-syndicale ou de recours de travailleurs aux "Prud'hommes", la démarche judiciaire ne peut se substituer à d'autres formes d'action syndicale. Les freiner ou les différer. Beaucoup d'efforts restent à faire pour mener de front et avec méthode tous les aspects d'un combat qui ne peut s'émietter en parties séparées.

Il n'existe aucune recette miracle mais il nous semble que le moment est venu de maîtriser mieux et collectivement ce compartiment de notre activité en lien avec toutes les luttes et l'impératif de reconquérir nos forces syndicales. Par là, nous donnons une nouvelle efficacité à l'action juridique et nous construisons une base plus solide pour le renforcement.

Philippe MUNCK

L'exécution provisoire en matière prud'homale

(suite)

L'exécution provisoire ordonnée - ou facultative

Dans le cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire... (art. 515 du N.C.P.C.).

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. En aucun cas elle ne peut l'être pour les dépens.

Le juge (le bureau de jugement) a donc tout pouvoir pour apprécier l'opportunité de l'exécution provisoire. C'est en toute liberté qu'il décide en fonction des circonstances, de l'affaire et des intérêts en présence. Lorsqu'un salarié a obtenu l'exécution provisoire, il n'est pas obligé d'y recourir. S'il fait exécuter l'ordonnance ou le jugement, c'est à ses risques et périls.

En effet, si le jugement est retracté sur opposition ou infirmé en appel, il devra réparer le préjudice que l'exécution provisoire a causé, les sommes perçues devront être rendues, augmentées des intérêts à compter du jour de l'exécution.

Il convient donc :

- de l'ordonner à bon escient pour des jugements bien motivés au fond, sur des bases solides ;
- de motiver spécialement cette décision d'exécution provisoire et d'informer le salarié demandeur s'il n'est pas assisté (1) des risques éventuels en cas d'appel notamment.

Dernier ressort

- Lorsqu'aucun chiffre de la demande n'excède le taux fixé par décret, même lorsque la demande reconventionnelle dépasse ce taux si elle est fondée exclusivement sur la demande principale. (R. 517.4 du Code du Travail) ;

- lorsque la demande tend à la remise des pièces même sous astreinte que l'employeur est tenu de délivrer (R. 517.4 du Code du Travail) ;

MAIS,

- lorsque la demande comporte plusieurs chefs qui sont de même nature et basés sur les mêmes faits, ils constituent une demande et il faut additionner leur montant ;

- c'est le montant de la demande dans son dernier état qu'il faut prendre en compte (celle fixée devant le bureau de jugement).

c'est la date de présentation de la demande qui détermine quel est le taux de compétence en dernier ressort qui est applicable.

- taux applicable :

- avant 1981	3 500 F
- à partir du 01-10-1981	7 000 F
- à partir du 15-01-1983	10 000 F
- à partir du 01-02-1984	12 000 F
- à partir du 01-01-1985	13 000 F

Constitution d'une garantie

Pour éviter un remboursement difficile en cas d'infirmité d'un jugement ou d'une ordonnance de référé, tout en préservant les droits des salariés contre une éventuelle disparition de leur employeur, l'exécution provisoire peut être assortie d'une garantie (art. 517 et 489 du N.C.P.C.). Cela veut dire que les sommes ordonnées (ou partie) ne sont pas remises immédiatement à l'intéressé, mais déposées.

La nature, l'étendue et les modalités de la garantie sont précisées par la décision (jugement ou ordonnance) qui en prescrit la constitution (art. 518 du N.C.P.C.).

Lorsque la garantie consiste en une somme d'argent (c'est le cas pour les décisions des conseils), celle-ci est déposée notamment à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Dans ce dernier cas, le juge, s'il fait droit à cette demande, constate dans sa décision les modalités du dépôt.

Claude BOUSSAC

(1) Le juge peut interpréter sa décision non frappée d'appel (art. 461 du N.C.P.C.), sur requête d'une ou des deux parties.

Qui peut le plus peut le moins : le Président du B.J. ou du référé peut après avoir lu le dispositif du jugement attirer l'attention des parties sur cette partie et signification de sa décision. Tout comme il peut répondre à une interrogation d'une des parties ou leur représentant ayant mal entendu ou mal compris ou s'apercevant d'une erreur matérielle.

Stage de droit du travail

INSTITUT DU TRAVAIL DE SCEAUX
28 septembre-4 octobre 1986

Réservé aux membres des Secteurs Droits Libertés des U.L., U.D., Unions syndicales, Fédérations.

Candidatures à adresser avant le
20 JUILLET AU SECTEUR L.D.A.J.

Stage Responsables de Secteurs

COURCELLE 19 au 31 octobre 1986

Réservé aux responsables ou futurs responsables de Secteurs d'U.L., d'U.D. ou de Fédérations.

Candidatures à adresser avant le
5 SEPTEMBRE AU SECTEUR L.D.A.J.

Jurisprudence prud'homale

Nous avons sélectionné, parmi toutes celles qui nous sont récemment parvenues, et dont nous encourageons l'envoi afin de porter à la connaissance de tous les conseillers les jugements les plus intéressants, trois décisions rendues récemment par les Conseils de Prud'hommes sur trois questions particulièrement importantes.

CHÔMAGE PARTIEL TOTAL

Le conseil de Prud'hommes de Calais, sous la présidence du Juge Départementaire, a rendu le 12 juillet 1985 un jugement du plus grand intérêt.

Vingt-six salariés de la Société Général Mills avaient saisi le Conseil pour demander leur salaire de mai 1985 (pour plus de rigueur, on aurait plutôt dû dire indemnité compensatrice de salaire) mois pendant lequel ils s'étaient vu mettre en chômage partiel total par leur employeur.

L'ASSEDIC avait refusé la prise en charge au titre du chômage partiel total, et ce qui aurait été versé par cet organisme avait donc été avancé par la société ; devant le Conseil, les salariés demandaient le complément, au motif que c'est dans des conditions irrégulières, hors des termes de la loi, que la société avait eu recours au chômage partiel total.

Bien évidemment, la société soulevait l'incompétence de la formation de référé, que les salariés avaient saisie, au motif qu'il existait une contestation sérieuse.

Le Conseil écarte cette exception, au motif, assez original, que *"s'il est vrai que le présent litige ne peut être tranché que par un examen de questions de fond, la contestation élevée par la société General Mills ne peut être considérée comme suffisamment sérieuse pour rendre la formation de référé du Conseil incompétente, alors que la société a elle-même créé une situation juridique qui semble inédite et dont elle doit a priori, elle plutôt que ses salariés, assumer les conséquences"*.

C'est finalement, sous une autre forme, le principe selon lequel nul n'est recevable en justice à se prévaloir de ses propres fautes, principe d'ailleurs sans doute insuffisamment utilisé par les salariés devant le Conseil de Prud'hommes.

Puis s'étant jugé compétent, le Conseil examine la régularité du chômage partiel total.

A cet égard, il constate que l'administration, en l'occurrence la Direction Départementale du Travail, a rejeté la demande de prise en charge du chômage partiel total, au motif que les conditions légales n'étaient pas réunies ; bien entendu, ceci ne lie pas le Conseil, mais c'est tout de même un élément à prendre en considération.

L'ASSEDIC de son côté a pris la même position, et a refusé de prendre en charge les salariés.

Pour ces deux institutions, l'argument est le même : la société ayant, parallèlement à sa demande de chômage partiel total, mis en œuvre une procédure de licenciement économique, ce qui est envisagé n'est pas la fermeture temporaire de l'entreprise, domaine du chômage partiel total tel que défini par la loi, mais du licenciement économique.

Dès lors, estime le Conseil, la procédure de chômage partiel total *"n'est plus régulièrement utilisée en l'espèce"*, ce qui fonde la légitimité de la demande des salariés devant le Conseil de Prud'hommes.

PÉRIODE D'ESSAI

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a le 7 juin 1985 rendu un jugement opposant une salariée à la Compagnie Internationale des wagons Lits et du Tourisme.

Cette salariée, exerçant la fonction *"d'hôtesse corail"*, a été licenciée pour des fautes au demeurant discutées et fort discutables au cours de sa période d'essai, celle-ci s'avérant donc non satisfaisante.

Mais ladite période d'essai était fixée à une durée de... un an.

Le Conseil de Prud'hommes a refusé la thèse de la société selon laquelle il s'agissait d'une simple rupture pendant la période d'essai, alors que le licenciement a eu lieu neuf mois après l'embauche.

Le Conseil a relevé plusieurs éléments :

- depuis lors, un nouveau règlement intérieur a précisé que la période d'essai pour cette catégorie de salarié était désormais de trois mois ; certes ce nouveau règlement intérieur ne s'applique pas à la salariée embauchée précédemment, mais il constitue une indication de la réalité du temps nécessaire pour apprécier la valeur de cette salariée tel qu'évalué par la Direction elle-même ;

- il n'est pas établi qu'au moment de l'embauche la sala-

riée ait eu connaissance du règlement intérieur qui seul stipulait que la période d'essai était fixée à un an.

Enfin, et cette raison nous paraît suffisante en elle-même et la plus importante de celles qui ont été retenues par le Conseil,

"la durée de la période d'essai est usuellement fixée de un à trois mois maximum pour les employés subalternes", ce qui est le cas en l'espèce.

De tout cela, le Conseil a, à juste titre nous semble-t-il, tiré la conclusion qu'une période d'essai fixée à un an était *"manifestement excessive"*.

C'est en définitive, l'application de la théorie de l'abus de droit, la Cour de Cassation ne fixant pas de limite aux périodes d'essai, mais à condition tout de même que celles-ci aient un rapport avec le temps nécessaire pour vérifier les compétences d'un salarié compte-tenu de son niveau de responsabilité et de sa qualification.

Selon nous, ceci devrait s'appliquer même si un salarié avait signé un contrat de travail prévoyant cette période d'essai fixée à un an, car il s'agirait à l'évidence, d'une clause léonine, c'est-à-dire d'une clause imposée sans discussion possible sous la pression par l'employeur, alors que le contrat de travail est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire qui suppose l'échange réciproque de volontés.

Il est intéressant de noter qu'il n'a pas été nécessaire d'avoir recours au Juge Départementaire pour que cette décision soit rendue.

SANCTION DISCIPLINAIRE

Le 18 septembre 1985, le Conseil de Prud'hommes de Paris, sous la présidence du Juge Départementaire, a rendu un jugement dans un litige qui opposait une salariée, investie d'un mandat représentatif, des magasins du Printemps à Paris à son employeur.

Les faits étaient exposés comme suit : *"Mme Le Bourgeois s'est vue infliger une sanction d'une journée de mise à pied pour avoir, le 25 mai 1984, entre 13 h 30 et 14 h 30, à l'aide d'un micro et d'un haut-parleur, appelé bruyamment à l'intérieur du magasin le personnel à sortir du magasin à 14 h 30 et d'avoir persisté dans son attitude en dépit de trois demandes successives de ses supérieurs hiérarchiques"*.

Dans sa décision, le Conseil analyse ces faits comme, tout au plus, *"une manifestation bruyante sur les lieux de travail"*.

et d'en conclure que cette manifestation *"ne présentait pas un caractère de gravité suffisant pour justifier une sanction"*.

En prenant cette décision, le Conseil nous semble avoir respecté l'esprit de l'article L 122-43.

En effet, il pourrait peut-être être admis que la création d'un désordre bruyant dans les locaux de travail serait de nature à justifier une sanction disciplinaire en temps normal ; mais en l'espèce, l'intervention de la salariée s'inscrivait dans le cadre d'une grève, et au cours de ce débrayage, la salariée, responsable syndicale, avait pris la parole pour demander à l'ensemble des salariées de s'y joindre.

Compte-tenu de ce contexte, et c'est ceci qui nous semble intéressant dans ce jugement, même si cela n'est pas expressément précisé, on ne pouvait estimer que la demanderesse s'était rendu coupable d'une faute suffisante pour justifier d'une journée de mise à pied.

Ainsi donc, les faits susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires ne s'apprécient pas seulement en eux-mêmes, mais compte-tenu du contexte dans lequel ils ont été commis, ce qui relativise l'utilisation de la jurisprudence en la matière, car la situation n'est jamais tout à fait la même si des fautes alléguées peuvent se ressembler.

Jacques GRINSNIR
(Avocat).

SOMMAIRE

	pages
Défendre et organiser	1
Application de la loi sur le redressement et la liquidation judiciaires	2
L'exécution provisoire ordonnée ou facultative	3
Chronique de jurisprudence prud'homale	4