



# e GOUTRIER

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

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<sup>e</sup> trimestre 1987

Prix : 6 F

N° 27 (nouvelle série)

## Éditorial

C'est le 9 DECEMBRE 1987 que les Conseils de Prud'hommes vont être renouvelés. Ce sera l'événement majeur de cette année sur le plan syndical.

### L'enjeu des élections

Le niveau de participation au scrutin, le score de chacune des organisations syndicales - celui de la C.G.T. particulièrement - reflèteront et l'attachement des travailleurs à l'institution et le choix des conseillers les plus aptes à les défendre. Or, dans la situation actuelle aucun travailleur, quel que soit son statut, n'est à l'abri d'avoir à faire un procès à son patron. Le visage de la Prud'homie, son efficacité au service des travailleurs dépendront en grande partie de ce vote.

L'élection revêtira une signification de grande portée sur les choix fondamentaux du contenu de l'activité syndicale et du rôle du syndicalisme. Par leur vote, les travailleurs vont sanctionner deux conceptions du syndicalisme :

- ou la gestion de la crise avec toutes ses conséquences,
- ou le refus de subir et la nécessité d'agir pour imposer d'autres choix, une autre politique.

### Une campagne large et dynamique

La progression des listes C.G.T. et le renforcement durable de la C.G.T. ne peuvent être dissociés.

Donner à la campagne prud'homale toute la dimension et le dynamisme nécessaires, c'est la coordonner avec la campagne de reconquête de nos forces dans l'entreprise, avec le parrainage des catégories de travailleurs et des entreprises inorganisés.

C'est possible.

C'est payant.

La campagne prud'homale doit être un élément de mobilisation des travailleurs, en favorisant une démarche coordonnée et convergente de l'activité en matière de droits et libertés, de l'action de nos élus dans les Conseils, en lien avec les luttes revendicatives.

En fonction de ces éléments, les militants des secteurs et des prud'hommes doivent s'inscrire concrètement dans le plan de renforcement de l'U.D., de l'U.L., apporter leur con-

cours à un collectif électoral (local, de circonscription, d'U.D.).

### Bilans d'activité et compte-rendu de mandat

Nos élus dans les Conseils ont un créneau essentiel à tenir dans la campagne, en liaison avec les U.D. et les secteurs : les bilans d'activité des Conseils et les comptes rendus de mandat (1).

Il s'agit de valoriser l'activité de nos élus dans les conseils, de montrer l'importance de l'élection. Réticences, sous-estimations, le comment faire, sont encore très répandus. Quelques Conseils ont saisi l'occasion des A.G. de Janvier pour faire de tels bilans, en étroite liaison avec l'U.D., en donnant à leur démarche relief et publicité nécessaires. Mais il faut faire plus, plus grand.

C'est l'invitation faite à toutes les U.D. pour que cette démarche soit un temps fort et alimente la campagne prud'homale. A programmer sans attendre, à réaliser avec l'aide de nos responsables et Présidents Prud'hommes au niveau le plus approprié : Conseil, département, région.

Bilan vérité, chiffres en mains, illustrant les succès obtenus par nos élus dans la masse des affaires quotidiennes ou plus exemplaires ; les difficultés et obstacles rencontrés ; les enjeux face à la déréglementation, à la progression des licenciements et des violations patronales, à la réforme du licenciement économique ; la liaison avec les actions revendicatives et les luttes menées par la C.G.T..

Réunions de travail avec l'ensemble des élus C.G.T., à l'initiative de l'U.D. apporteront un contenu plus vivant, plus discret à cette démarche, les associant à l'expression publique.

Présentations publiques à partir des documents établis (tracts, journaux, conférences de presse, interventions dans les entreprises, utilisations dans le cadre du parrainage) donneront la tonalité offensive qui s'impose.

Elle seront prolongées par une initiative nationale, (2) avant que ne s'ouvre la période des inscriptions prud'homales, doù l'importance de cette démarche (3).

(1) - Voir le PEUPLE N° 1232.

(2) - Adresser textes et informations au secteur L.D.A.J. à l'urgence.

(3) - Guide de l'inscription - PEUPLE N° 1236.

# **APPLICATION DE LA LOI SUR LE REDRESSEMENT ET LA LIQUIDATION JUDICIAIRES**

## **LA PROCÉDURE SIMPLIFIÉE**

Nous avons décrit, dans notre dernier numéro, la procédure normale de redressement et de liquidation judiciaires.

La "procédure simplifiée" concerne, selon la loi du 25 janvier 1985, les entreprises employant cinquante salariés au plus et dont le chiffre d'affaires hors taxe est inférieur à 20 millions de francs.

La procédure dite simplifiée concerne en fait un grand nombre d'entreprises. En effet, 95 % des entreprises ont moins de 50 salariés (1). Les commerçants et les artisans sont également visés par la procédure simplifiée (2).

La simplification décrite ci-après affecte les organes et le déroulement de la procédure.

Cependant, jusqu'au jugement arrêtant le plan de redressement de l'entreprise, le tribunal de commerce peut décider d'appliquer la procédure normale s'il estime qu'elle est de nature à favoriser le redressement (3). Sa décision peut intervenir d'office, ou à la demande de l'employeur débiteur ou du procureur de la République.

Les élus C.G.T. ont donc tout intérêt à solliciter le procureur de la République afin d'assurer le redressement de l'entreprise et par voie de conséquence le maintien des emplois.

Précisons que toutes les dispositions de la loi du 25 janvier 1985 sont applicables même en cas de procédure simplifiée dès lors qu'elles ne contredisent pas les dispositions spécifiques relatives à la procédure simplifiée, seules examinées ci-dessous.

### **I - LES ORGANES DE LA PROCÉDURE**

Aucun administrateur provisoire n'est désigné sauf s'il apparaît au tribunal qu'il est nécessaire (4).

Dans le jugement d'ouverture du redressement judiciaire, le tribunal de commerce :

- désigne le juge-commissaire et un mandataire de justice chargé de représenter les créanciers ;
- invite les salariés à désigner parmi le personnel de l'entreprise un représentant des salariés (5).

Ce dernier, dans les entreprises de moins de dix salariés, exerce également les fonctions normalement dévolues au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Le représentant des salariés peut aussi exercer les voies de recours dès lors qu'il est habilité à cet effet (6).

En l'absence d'administrateur judiciaire :

- le représentant des créanciers exerce les fonctions dévolues à l'administrateur en dressant la liste certifiée des créanciers et le montant des dettes, en ouvrant un compte spécial bloqué où seront virés les certificats d'investissements ou de droit de vote, les actions (aucun mouvement ne peut être effectué cependant sans autorisation du juge-commissaire), en mentionnant sur les registres de la société l'incessibilité des parts de dirigeants (7), ce qui évite que l'entreprise ne soit cédée de manière incontrôlée et de garantir la responsabilité des dirigeants de sociétés ;

- l'employeur exerce les fonctions dévolues à l'administrateur en procédant à des licenciements pour motif économique (voir plus loin).

### **II - DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE**

Une phase d'enquête (plafonnée à un mois) permet d'apprécier les chances de redressement. Après cette enquête, le tribunal de commerce décide soit d'élaborer un plan de redressement, soit de liquider l'entreprise (8).

#### **Période d'observation ou d'enquête**

La période d'observation s'ouvre par une période d'enquête limitée à quinze jours renouvelable une fois.

Il appartient au juge-commissaire désigné d'enquêter avec l'aide de l'employeur et l'assistance éventuelle d'un expert de son choix.

Après enquête, le juge-commissaire doit établir un rapport sur la situation économique et sociale de l'entreprise et sur ses perspectives de redressement (dans la procédure normale, ce rôle est dévolu à l'administrateur provisoire).

Pendant la période d'observation, l'activité de l'entreprise se poursuit par l'employeur, sauf s'il apparaît nécessaire au tribunal de nommer un administrateur judiciaire ou toute autre personne qualifiée.

L'employeur peut notamment procéder, après autorisation du juge-commissaire, à des licenciements pour motif économique lorsque ceux-ci présentent "un caractère urgent, inévitable et indispensable" pendant la période d'observation. Le représentant des salariés devra être consulté, à défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel.

L'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements devra être notifiée également au représentant des salariés.

En l'absence d'administrateur judiciaire, c'est le juge-commissaire qui convoque l'assemblée générale des actionnaires ou l'assemblée des associés qui doit procéder à une augmentation de capital. Le montant de cette augmentation est fixé par le juge-commissaire.

Après avoir examiné le rapport d'enquête déposé au tribunal, celui-ci doit décider soit la poursuite d'activité, soit la liquidation judiciaire.

Dès le dépôt au greffe du tribunal, le représentant des salariés, à défaut le C.E. ou de délégués du personnel, doit être convoqué en chambre du conseil par lettre recommandée avec accusé de réception pour y être entendu (9).

A cette audience, le tribunal de commerce peut indiquer la date d'audience à laquelle il sera statué sur le rapport d'enquête.

## Plan de redressement

L'activité de l'entreprise est poursuivie pendant deux mois, ou un mois de plus sur la décision motivée du tribunal (10).

Pendant cette période, l'employeur (ou l'administrateur) élabore un projet de plan de redressement de l'entreprise avec le concours éventuel de l'expert qui a assisté le juge-commissaire dans son enquête.

Les propositions de règlement du passif (dettes) doivent être communiquées au juge-commissaire et au représentant des créanciers.

Le comité d'entreprise, ou les délégués du personnel, ou à défaut le représentant des salariés doit être informé de l'avancement des travaux, être consulté sur les mesures que l'employeur envisage de proposer au vu des informations et des offres reçues et sur le projet de plan de redressement.

Le représentant des salariés doit faire connaître ses observations à l'employeur et au juge-commissaire dans les huit jours qui suivent la réception de l'envoi de la lettre recommandée.

L'employeur, en l'absence de nomination d'un administrateur judiciaire, doit notamment déposer au greffe du tribunal de commerce le projet de plan

de redressement de l'entreprise et l'avis du représentant des salariés consulté (11).

Le juge-commissaire présente le projet de plan au tribunal et donne son avis motivé.

Si le plan de redressement prévoit des licenciements pour motif économique, le représentant des salariés doit être consulté. Le juge-commissaire doit alors joindre à son rapport l'avis du représentant des salariés (12).

La demande d'avis sur le projet de licenciement économique doit comporter notamment le nombre de salariés visé par la mesure projetée de licenciement, la catégorie professionnelle concernée, les mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité ainsi que le calendrier prévisionnel des licenciements (13).

Cependant, le tribunal peut décider à tout moment de mettre fin à l'activité de l'entreprise, ou céder totalement ou partiellement l'activité de l'entreprise (14).

Le tribunal de commerce désigne dans le jugement décidant de la poursuite d'activité, l'expert qui a assisté le juge-commissaire s'il estime son concours nécessaire.

Une fois le plan de redressement adopté, il doit être mis en œuvre selon les règles de la procédure normale. Le commissaire à l'exécution du plan, lequel sera le plus souvent le représentant des créanciers, doit assister l'employeur dans l'accomplissement des actes nécessaires.

## F. ROCHOIS.

( 1 ) J.O. débats A.N., 6 avril 1984 p. 1230.

( 2 ) Art. 2 de la loi n° 85-98 du 25 janv. 1985, J.O. du 26.

( 3 ) Art. 133 de la loi précitée.

( 4 ) Art. 141 de la loi précitée.

( 5 ) Art. 63 du décret précité. Sur le rôle du représentant des créanciers, voir "La Vie Ouvrière" n° 2188 du 4 août 1986 p. 33.

( 6 ) Art. 159 du décret n° 85-1388 du 27 déc. 1985, J.O. du 29.

( 7 ) Rôle joué par l'administrateur judiciaire défini à l'art. 28 de la loi précitée.

( 8 ) Art. 140 et suiv. de la loi précitée.

( 9 ) Art. 86 du décret précité.

(10) Art. 143 de la loi précitée.

(11) Art. 116 du décret précité.

(12) Art. 117 du décret précité.

(13) Art. R. 321-10 du code du travail, tel qu'il résulte du décret précité.

(14) Art. 146 et 36 de la loi précitée.

## SECTEUR DROITS ET LIBERTÉS

SESSION DE DROIT DU TRAVAIL,  
SCEAUX, 10 AU 24 MAI 1987 (Grands thèmes d'actualité)

Cette session est réservée aux membres des Secteurs,  
défenseurs syndicaux, permanents juridiques.

Quelques places pour des conseillers prud'hommes  
n'ayant plus de jours à prendre. Se renseigner auprès de PRU-  
DIS, inscriptions par les U.D.

# LA DÉFENSE DES DOSSIERS PRUD'HOMEAUX

## Dans les Hauts-de-Seine des centaines de millions de centimes récupérés par les travailleurs grâce à l'activité syndicale

**Pour l'efficacité de la prud'homie, avoir le maximum de conseillers C.G.T. élus, c'est primordial. Est-ce suffisant ? Ne devons-nous pas être en mesure au côté des travailleurs ; de les aider à constituer leur dossier, de les défendre devant le tribunal ? Les aider à lutter contre les atteintes aux libertés directement subies par eux n'est-ce pas l'une de nos responsabilités ?**

**Dans beaucoup d'U.L. et d'U.D. nous avons cette pratique depuis longtemps. Les expériences sont variées : avec l'aide de militants actifs ou retraités assurant des permanences et la défense des dossiers devant les Conseils, avec le concours d'avocats, ou encore avec les deux en étroite liaison.**

**Il ne peut y avoir de modèle unique. Le rapport des forces, l'étendue des départements, etc... conduisent à prendre des dispositions adaptées aux possibilités et aux besoins.**

**Quand cette activité est structurée, bien liée avec l'organisation syndicale - ce qui est essentiel - elle est non seulement très utile, efficace pour les travailleurs, mais de plus riche d'enseignements.**

### L'expérience de l'U.D. des Hauts-de-Seine.

Dans ce département deux conseils existent : l'un depuis 1977, l'autre depuis 1979. Mise devant de nouvelles responsabilités, l'U.D. décida de créer un secteur de défense prud'homale. Il fonctionne en étroite liaison avec les U.L. et prend en charge les dossiers prud'homaux préparés par elles, ainsi que ceux venant des syndicats d'entreprise.

Chaque année, depuis 1981, 400 à 450 travailleurs font ainsi confiance individuellement à la C.G.T. du 92. S'y ajoutent les dossiers dits collectifs concernant plusieurs dizaines, voire plusieurs centaines de demandeurs (CITROËN, MONTUPET, ect).

**Il s'agit d'une activité de masse** nécessitant une importante activité de la part des avocats chargés de défendre les dossiers mais aussi une importante activité militante et de secrétariat pour l'U.D. Cela entraîne donc le versement d'honoraires, de salaires, ainsi que des frais de téléphone, postaux, photocopie, papeterie, etc...

Le secteur prud'homal a un budget autonome alimenté par la prise en charge de leurs frais de défense par les travailleurs concernés ou les syndicats s'il s'agit de syndi-

qués ; l'orientation étant qu'un tel secteur doit s'autofinancer, cela pour trois raisons :

- la 1<sup>re</sup> est que la C.G.T. n'est pas une organisation philanthropique,

- la seconde, liée à la première, est que la majorité des demandes individuelles émane de non syndiqués,

- la troisième, est que pour les syndiqués, les militants, chaque syndicat de base soit concerné, l'U.D. prenant dans ce cas une part des frais à sa charge

L'aide judiciaire est demandée chaque fois que c'est possible et des facilités de paiement sont accordées aux travailleurs en difficulté.

Le budget 1985 a été de 550.000 F. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986, la participation initiale d'un non syndiqué à ses frais de défense est de 1.200 F.

### 620 millions de centimes réellement récupérés par les travailleurs

Telle est la somme totale **effectivement envoyée** par l'U.D. à 493 travailleurs, de 1983 à 1985, par les militants du secteur de défense prud'homale des Hauts-de-Seine.

Il est vrai que lorsqu'on s'appelle DASSAULT, MICHELIN, EMPAIN, "avec 100 briques on ne fait plus rien". Alors pensez donc avec 600 on s'achète difficilement un petit château !

Mais quand on est un ouvrier de BOUYGUES, de CITROËN, etc, voir par exemple le tribunal rejeter la faute grave et par suite avoir droit aux ASSEDIC, à un rappel d'un ou deux mois de préavis, à l'indemnité de licenciement, ainsi qu'à d'éventuels dommages et intérêts (à défaut de réintégration), cela met un peu de beurre dans les épinards et de baume au cœur.

Ces chiffres, à eux seuls, démontrent, si besoin en est de qu'elle utilité concrète sont les prud'hommes pour les travailleurs.

### Une activité riche d'enseignements

**Le premier enseignement** est que suivant la composition du bureau de conciliation et du bureau de jugement, les travailleurs ont plus ou moins de chance d'obtenir gain de cause.

Par exemple, quand en bureau de jugement siège tel conseiller salarié élu sur une liste "indépendante" avec tel autre conseiller salarié élu sur une liste de confédération "apolitique", les deux conseillers patrons "font la pluie et le beau temps". Lors du bureau de conciliation l'attitude de ce type de conseiller salarié est scandaleuse. Le conseiller patron hausse la voix, affirme de façon péremptoire son avis, et son collègue rentre la tête dans les épaules quand il ne se répand pas en approbation.

Pourtant sa mission lui impose de faire preuve de la compétence et de l'autorité nécessaires s'il veut pouvoir vérifier si les droits des travailleurs sont respectés.

Dans de telles conditions, il n'est pas rare que la demande de délivrance d'un certificat de travail, d'une attestation ASSEDIC ou tout simplement d'un rappel de salaire incontestable, soit renvoyée à la décision du bureau de jugement.

Les défenseurs syndicaux et les avocats connaissent bien cette situation. Par expérience, on peut dire que les conseillers C.G.T. sont plus compétents, et plus combattifs, et de loin, que les autres élus salariés, hormis quelques individualités. Cette situation n'est pas due au hasard mais bien à la ligne constante de la C.G.T., à ses positions de classe ; au choix de ses candidats se battant sur de telles positions, à partir de dossiers.

Lors des prochaines élections prud'homales nous ferions bien d'inviter les travailleurs à méditer sur cette situation.

**Le second enseignement concerne** les analyses et revendications de la C.G.T. à l'égard de la Prud'homie. Elles se vérifient dans la pratique, comme étant particulièrement fondées tel le problème de l'inégalité des parties devant la justice : inégalité économique, inégalité de moyens pour établir les dires, inégalité encore plus grande en appel, compte tenu de l'état d'esprit le plus souvent conservateur des magistrats professionnels, composant les chambres sociales.

Ainsi, à la Cour de Versailles, quand il s'agit de confirmer ou d'accorder une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans 70 % des cas la Cour donne raison au patron et déboute les travailleurs.

Face à ces constats, les revendications de la C.G.T. s'appellent :

- Institution d'un système d'aide judiciaire prud'homale, et pour le moins réforme notable des règles actuelles d'octroi de l'aide judiciaire ; ceci s'imposerait du seul fait que le nombre de travailleurs totalement démunis et par suite dans l'impossibilité de faire face à des frais de défense, est très important.

- Réforme du pouvoir disciplinaire des employeurs, celui-ci pesant lourd quand il s'agit, pour établir des faits, d'essayer d'avoir recours à des témoins travaillant encore dans l'entreprise.

- Instances d'appel paritaires, élues comme les Conseils de Prud'hommes.

L'activité de défense prud'homale nous fait constater aussi quelles difficultés on rencontre trop souvent pour faire exécuter une décision favorable. Difficulté inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise condamnée.

De ce constat se dégage une revendication : que la collectivité des employeurs soit responsable des défaillances de ses membres et les assume.

**Le troisième enseignement** concerne la nature des affaires prud'homales. En général, ce sont des licenciements. En 1981, il était question d'instaurer "une nouvelle citoyenneté" dans l'entreprise.

En 1986, non seulement cette nouvelle citoyenneté n'est pas rentrée dans l'entreprise mais, bien plus, l'auto-ritarisme patronal va en s'accroissant.

Le contenu des affaires prud'homales est là pour en attester.

Depuis 1981 de très grosses entreprises, telles que RENAULT, CHAUSSON, CITROËN, etc... "dégraissent" en licenciant systématiquement les malades, par... besoin de remplacement ; on assiste à une recrudescence des prises d'acte de la rupture du contrat de travail pour cause d'inaptitude, à une recrudescence des sanctions pour activités syndicales (distribution de tracts, prises de paroles, etc...) et de licenciements lors de la création de nouvelles sections syndicales.

Tout est bon pour licencier un travailleur récalcitrant. "Mauvais esprit", "perte de confiance", "attitude envers l'entreprise" ; vous m'avez écrit "avec arrogance" que cet avertissement n'était pas justifié. En somme, vous me traitez de "menteur" ; "vos menaces de la C.G.T." ; "vous n'avez pas justifié vos accusations" ; "les insultes que votre mari a cru bon de proférer à l'encontre de ma femme". Tout cela ce sont quelques-uns des motifs officiels utilisés pour tenter de justifier des licenciements.

Pour la plupart des travailleurs licenciés, il s'agit d'un drame matériel et psychologique. Beaucoup en son marqués pour la vie. D'autres n'y résistent pas.

Parmi les 2.000 dossiers reçus par l'U.D. des Hauts-de-Seine en 5 ans, 4 concernent des travailleurs ayant mis fin à leurs jours suite à leur licenciement. Devons-nous tirer une statistique nationale de ces chiffres ? C'est à craindre.

Quand nous savons qu'en 4 ans il a été introduit nationalement 600.000 affaires devant les prud'hommes, nous pouvons sans hésiter constater qu'en France les affaires d'atteintes aux droits de l'homme, du citoyen, les "affaires CLAVAUD" ça se compte, pour le moins par dizaines de milliers.

## Le poids des promesses non tenues

Avant mai 1981, il était question de rompre avec la logique capitaliste, ce qui pour les travailleurs nécessitait l'abolition des pouvoirs discrétionnaires des patrons, notamment celui du licenciement disciplinaire. Mais dès septembre 1981, le rapport AUROUX précisait qu'il n'était... "pas question de remettre en cause dans le secteur privé l'unité de direction et de décision dans l'entreprise".

La loi du 4 août 1982 confirma ce recul fondamental en refusant de donner aux prud'hommes la possibilité d'annuler un licenciement sanction. En 1986, nous en sommes là. Et même plus, car il n'est question que de déréglementation, de développement des libertés des employeurs.

Or, ce dont souffrent la société française et les travailleurs qui sont contraints de saisir les prud'hommes, ce n'est pas du manque de droits des patrons, mais bien de leur "trop de droits" et de l'abus permanent qu'ils en font.

Jean PAUZE.

VIENT DE PARAÎTRE

**RPDS**

La RPDS lance une nouvelle formule à l'occasion de son 500<sup>e</sup> Numéro

Un nouveau format.

Une nouvelle présentation.

Une nouvelle couverture.

Un nouveau contenu.

Une nouvelle pagination.

De nouvelles rubriques.

Au sommaire de ce numéro (décembre 1986)

- La liberté de déplacement des représentants du personnels
  - La revalorisation des pensions de la sécurité sociale
  - Le respect des usages
- Nos rubriques : le droit et les juges ; opinions ; l'actualité juridique ; questions-réponses ; chiffres et taux en vigueur

**Abonnez-vous. Réabonnez-vous**

Prix : 36 F. Abonnement, 1 an : 290 F  
« La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, 75940 Paris Cedex 19

# L'AIDE JUDICIAIRE

OBJET	Faire valoir ses droits en justice sans avoir à payer les frais de procès en totalité ou partiellement (avocat, huissier, expert). En demande ou en défense - devant tous les tribunaux - ou pour faire exécuter un jugement.
BÉNÉFICIAIRES	Les français et les étrangers résidant habituellement en France et exceptionnellement certaines personnes morales à but non lucratif (syndicat, association).
CONDITIONS	La moyenne mensuelle des ressources de toute nature (à l'exclusion des prestations familiales) perçues entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente ne doit pas dépasser un certain plafond (voir tableau ci-dessous).  Les plafonds sont majorés par personne à charge : descendant de moins de 18 ans, ou moins de 25 s'il poursuit des études, ou quelque soit son âge s'il est infirme ou handicapé ; le conjoint sans ressources personnelles ; ascendants à charge dont les ressources sont inférieures au minimum vieillesse.  A titre exceptionnel, au delà du plafond, quand la situation apparaît digne d'intérêt au regard du litige ou des charges prévisibles ou en raison de difficultés particulières inhérentes au demandeur : chômage, mise à la retraite, divorce, etc. survenus depuis le 31 décembre de l'année précédente.
EFFETS	- <b>Aide judiciaire totale</b> : tous les frais du procès sont pris en charge par l'État. - <b>Aide judiciaire partielle</b> : une partie des frais, notamment des honoraires d'avocat, etc. reste à la charge du bénéficiaire (voir tableau ci-dessous). - Dans les 2 cas, toute ou partie des dépens peuvent être mis à la charge du bénéficiaire s'il perd son procès.
QUAND LA DEMANDER	A tout stade de la procédure. Si urgence, l'admission provisoire peut être demandée.
SA DURÉE	Celle de la procédure et des voies de recours si celles-ci sont du fait de l'adversaire ; dans le cas contraire, une nouvelle demande est nécessaire.
DÉLAIS	L'admission devient caduque si, dans l'année de l'attribution, la juridiction n'a pas été saisie de l'instance en vue de laquelle elle a été demandée.
COMMENT	Le formulaire de la demande et la liste des pièces à fournir peuvent être obtenus auprès des greffes des tribunaux, des avocats, des mairies.  Le dossier est adressé au bureau d'aide judiciaire du T.G.I. du lieu où demeure le demandeur pour les litiges devant une juridiction de 1 <sup>ère</sup> instance ; pour les autres tribunaux, aux bureaux d'aide judiciaire qui leur sont propres.
LIBRE CHOIX DE L'AVOCAT	Libre choix de l'avocat, de l'huissier, de l'avoué ; mais l'avocat peut accepter ou refuser. En cas de refus, ou si le demandeur n'a pas fait de choix, la désignation est faite par le bâtonnier. Si un avocat prêtait déjà son concours avant que l'aide soit accordée, il ne peut pas refuser de poursuivre son assistance.

## PLAFONDS DE RESSOURCES MENSUELLES

	AIDE TOTALE	AIDE PARTIELLE	En cas d'aide partielle Contribution minimale du bénéficiaire
Juridictions sans avocat obligatoire	3.465 F + 390 F (1) par pers. à charge	4.225 F + 390 F par pers. à charge	Si ressources + de 3.465 et - de 4.357 F - Conseil de prud'h. : 435,00 F - Trib. d'instance : 435,00 F - T.G.I. - C. CASSATION : 1.070,00 F - COUR d'APPEL : 755,00 F
Juridictions avec avocat obligatoire	3.465 F + 390 F par pers. à charge	5.250 F + 390 F par pers. à charge	Si ressources + de 4.358 F et - de 5.250 F - Conseil de prud'h. : 652,50 F - Trib. d'Instance : 652,50 F - T.G.I. - C. CASSATION : 1.605,00 F - COUR D'APPEL : 1.132,50 F

(1) DOM & TOM : 195 F – Plafond et tarif.

# Jurisprudence prud'homale

## Le référé prud'homal

L'essentiel de cette chronique est consacré à des décisions prises par la formation de référé de divers Conseils de Prud'hommes. L'utilisation de la formation de référé donne lieu, y compris parmi les militants et conseillers prud'hommes C.G.T., à des discussions : faut-il y avoir très largement recours, voire systématiquement, ou au contraire uniquement dans les cas où l'affaire entre sans discussion possible dans le champ défini par la loi ?

En fait, tout est question d'espèce.

Affaire par affaire, il faut examiner si, soit pour obtenir effectivement une décision concrète, soit pour des raisons tactiques, le recours à la formation de référé présente un intérêt réel et une efficacité certaine dans la défense de l'intérêt du salarié, avec des chances de succès raisonnables et suffisantes.

En revanche, si, de façon plus ou moins avouée, l'on conçoit la formation de référé comme une structure ayant la même vocation et la même compétence que le bureau de jugement mais en plus rapide, conception que l'on rencontre encore trop souvent, l'échec est alors à peu près assuré.

Les décisions ci-dessous publiées, en effet, sont pour certaines le fruit d'une démarche audacieuse ; mais elles entrent toutes de façon très caractéristique dans le champ spécifique d'intervention prévu par la loi, qui est non pas de trancher définitivement d'un litige de fond, mais d'empêcher une violation manifeste et grossière des droits des parties, violation qui le plus souvent risque de compromettre définitivement ces droits.

Il est à remarquer qu'une de ces deux décisions a été rendue sous la présidence du juge départiteur, preuve supplémentaire de ce que, sans excès et sans systématisme, il ne faut pas hésiter à recourir au partage pour le cas où l'élément employeur refuse par principe de faire droit à une demande pourtant parfaitement conforme à la loi.

### DROIT DISCIPLINAIRE

#### Affaire : Algozzino et Lemarié c/Val d'Isère

Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, statuant en référé sous la présidence du juge départiteur, a déclaré recevable la demande des deux salariés en l'absence de contestation sérieuse, et en conséquence a prononcé l'annulation de l'avertissement qui leur a été infligé par la société VAL ISÈRE le 24 octobre 1985, condamnant ladite société à verser à chacune des demanderesse 1.000 F sur le fondement de l'article 700 du N.C.P.C.

Sous le prétexte d'une insuffisance de rendement, la société avait infligé, sans respect de la procédure d'entretien préalable, aux deux salariés un avertissement.

En conclusion de sa lettre, la société précisait que si aucune amélioration n'intervenait, elle serait : *"tenue de conclure à un acte prolongé de mauvaise volonté qui serait assimilé à une faute professionnelle grave et qui serait sanctionnée comme telle. Nous vous prions de considérer cette lettre comme un premier avertissement. Espérant ne pas avoir à recourir à de telles extrémités"*.

S'agissant d'un simple avertissement, soutenait la société VAL ISÈRE, nous n'avions pas à convoquer les deux salariés pour un entretien préalable.

Le Conseil de Prud'hommes rejette cet argument au motif que la menace concluant la lettre de sanction induit, par l'utilisation qui pourrait être faite de cette lettre par la suite pour une nouvelle sanction qui, elle, aurait des conséquences financières, l'obligation de respecter la procédure de l'article L 122-41.

Ce raisonnement, certes, a déjà été tenu par de précédentes décisions ; mais celle-ci est rédigée en des termes particulièrement nets, d'autant que la rédaction de la lettre de sanction, se terminant par les menaces ci-dessus évoquées, se trouvait en contradiction avec la plaidoirie de la société devant le Conseil, selon laquelle aucune conséquence pécuniaire n'était à redouter de cet avertissement, le conseil retient l'attendu suivant qu'il nous paraît très intéressant de citer : *"Attendu que la contestation sérieuse au fond invoquée par la société défenderesse n'est due qu'à ses variations sur la portée de l'avertissement infligé entre l'envoi de la lettre le contenant et sa plaidoirie devant le Conseil de Prud'hommes"*.

Trop souvent en effet, le défendeur, en référé prud'homal, se crée en quelque sorte à lui-même un titre artificiel de *"contestation sérieuse"*, autrement dit embrouille très volontairement et très délibérément la situation pour tenter de faire croire à l'existence d'une contestation qui, une fois l'affaire dépeuillée de ses ornements inutiles, apparaît comme inexistante.

#### Affaire Lavant c/Caisse d'Épargne écuireuil

Fort intéressante également nous paraît la décision rendue, sans recours cette fois à la présidence du juge départiteur, par la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye dans une affaire opposant un Monsieur LAVAUT à la Caisse d'Épargne Écuireuil.

Dans cette espèce, un salarié avait été licencié par la Caisse d'Épargne Écuireuil certes, dans le respect de la loi 1973, mais en violation totale des dispositions du statut de la Caisse d'Épargne, qui prévoit des modalités beaucoup plus contraignantes que la loi et en particulier la réunion préalable avant tout licenciement, du conseil de discipline, lequel n'avait pas été réuni.

Les mesures prises par la formation de référé sont particulièrement complètes puisqu'elle ordonne à la Caisse d'Épargne *"la remise en état du contrat de travail de M. LAVAUT et ce avant la lettre de licenciement du 7 décembre 1985 reçue le 9 décembre 1985 avec toutes les conséquences de droit"*, auxquelles sont ajoutés 12.000 F au titre du non-respect de la procédure et 1.000 F au titre de l'article 700 du N.C.P.C.

Il ne s'agit donc pas d'une simple obligation de respecter la procédure, mais, et ceci est parfaitement conforme à la vocation de la formation de référé et aux textes légaux, d'un véritable retour en arrière dans le temps, effaçant complètement jusqu'aux ultimes conséquences de la décision irrégulière, du *"trouble manifestement illicite"* (il ne peut y avoir de contestation sérieuse en l'espèce, puisqu'un statut protecteur a été purement et simplement ignoré).

Le Conseil a balayé comme il se devait l'invocation systématique de l'existence d'une contestation sérieuse, en retenant que *"l'employeur a volontairement procédé d'une telle façon, contrairement aux règles applicables par la convention, le droit du travail et le règlement intérieur"*.

De plus, il est intéressant de noter que le Conseil a accordé au demandeur 12.000 F au titre du non-respect de la procédure, réparant ainsi, comme le fait la loi pour la procédure légale, et dans le même esprit et selon le même processus, le non-respect d'une procédure statutaire, celle-ci, aux yeux du conseil, qui nous paraît devoir être approuvé, devant être protégée au même titre que la procédure légale lorsqu'elle existe.

On retrouve là un écho de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui considère que lorsque des institutions représentatives du personnel font l'objet d'un élargissement par rapport à la loi, par exemple par l'augmentation du nombre de délégués, ces derniers doivent être protégés, y compris pénalement, au même titre que les délégués *"légaux"*.

Enfin, il n'est pas sans intérêt de souligner que le salarié a obtenu 1.000 F au titre de l'article 700 du NCPC alors qu'il n'était pas défendu par un avocat mais par un mandataire syndical, le Conseil estimant que le demandeur a *"subi les frais pour constituer son dossier afin d'assurer sa défense et devant la complexité de l'affaire a dû faire appel à une personne spécialisée en la matière"*.

Enfin, le montant de la demande n'excédant le taux de compétence du dernier ressort dans aucun de ces chefs, le Conseil faisant référence à la jurisprudence de plusieurs cours d'appel, estime que sa décision est *"en dernier ressort"*.

(A suivre)

Jacques GRINSNIR  
(Avocat).

# La vie des conseils

Le C.N.P.F. conscient du rôle et de l'efficacité des élus C.G.T. ne manque jamais une occasion de tenter de discréditer nos camarades, voire de les traquer, de les licencier afin de priver notre organisation de ses meilleurs représentants.

## LIMOGES

Ce qui s'est passé à Limoges il y a quelques mois illustre notre propos.

S'emparant d'un incident mineur, le collègue employeur exigeait qu'un conseiller prud'homme C.G.T. de la section Commerce fut convoqué devant sa section pour s'expliquer sur la rédaction d'un jugement dont il n'était pas l'auteur.

Ramenant l'incident à sa juste proportion, la Présidente du Conseil convoquait les quatre conseillers de la formation incriminée devant elle, conformément à l'article L 514-12 du Code du Travail pour s'expliquer.

Les deux conseillers employeurs refusaient de se présenter à cette convocation et saisissaient le Procureur de la République.

Successivement celui-ci, puis le Procureur général de la Cour d'Appel estimèrent que les règles avaient été respectées et qu'il n'y avait dès lors pas lieu de faire citer le conseiller concerné devant l'ensemble de la section et que pour eux l'incident était clos.

Dès lors, à l'instigation du S.N.P.M.I., les membres du collège employeur de plusieurs sections relevant de cette organisation professionnelle ont adressé leur démission de conseiller prud'homme, après avoir tenté l'épreuve de force par la convocation d'une assemblée générale extraordinaire, en deux occasions.

La tentative de blocage de l'institution judiciaire a fort heureusement échoué grâce au sang-froid et à la vigilance de nos élus. Curieuse conception de la démocratie

## Sessions Prudis

Formation continue des éducateurs, Orgemont, les 31 mars et 1<sup>er</sup> avril.

Formation d'éducateurs (1<sup>ère</sup> partie), Starsbourg, du 14 au 27 juin.

Approfondissement (réservé aux éducateurs), Sceaux, du 13 au 19 septembre.

## SOMMAIRE

### Pages

— 1987 année des élections . . . . .	1
— La procédure simplifiée de redressement et de liquidation judiciaires . . . . .	2
— La défense des dossiers prud'homaux . . . . .	4
— L'aide judiciaire . . . . .	6
— Jurisprudence prud'homale . . . . .	7
— Vie des Conseils . . . . .	8

et du fonctionnement de l'institution prud'homale que celle de ces nouveaux chantres du libéralisme.

## LYON

Notre camarade Bernard AUGIER, président du Conseil de Prud'hommes de Lyon en 1985 avait mené le combat pour imposer contre la volonté du patronal local l'ouverture des audiences pendant le temps de travail.

Au terme d'une lutte acharnée et dans l'intérêt des justiciables, un compromis intervenait qui ramenait le début de l'audience de 17 à 16 heures.

Cela était plus que le patronat ne pouvait en supporter. Dès lors, un seul objectif abattre B. Augier par tous les moyens.

Premier volet de cette offensive, son élimination de la présidence du Conseil de Lyon, ce fut la coalition des syndicats réformistes qui s'en chargea en 1986.

Deuxième volet, Bernard ayant participé à une manifestation sur l'emploi au siège de l'ASSEDIC du Rhône est poursuivi devant le Tribunal de police de Lyon.

Troisième volet, Bernard vient d'être élu président du Conseil, son élection fait l'objet d'un recours en annulation.

Ces attaques sont à rapprocher d'autres situations identiques : comme à Toulouse où le conseiller prud'homme C.G.T. est considéré comme un élément indésirable qu'il faut écarter de la juridiction du droit du travail.

Les travailleurs ne laisseront pas faire de telles agressions, ils choisiront avec la C.G.T. la réplique qui convient.

## Elections prud'homales

31 mars 1987	Date à laquelle s'apprécient les conditions pour être électeur.
1 <sup>er</sup> avril au 5 mai 1987	Période d'inscription des électeurs par les employeurs. Les listes peuvent être consultées, dans leur totalité, pendant 15 jours dans l'entreprise. Les chômeurs font leur déclaration d'inscription à la mairie de leur domicile.
5 mai 1987	Date limite à laquelle les déclarations nominatives doivent parvenir aux mairies ou aux centres de saisie pour les déclarations sur support magnétique.
20 juil. au 6 oct. 1987	Réunions des Commissions municipales (le début de la période pourrait être avancé).
7 au 19 octobre 1987	Consultation des listes électorales dans les mairies par tout électeur concerné. Saisine du juge d'instance du contentieux de la liste électorale.
26 oct. au 5 nov. 1987	Dépôt des listes de candidatures.
8 novembre 1987	Clôture de la liste électorale rectifiée.
9 décembre 1987	Jour du vote.

(\*) Les textes réglementaires et circulaires ne sont pas encore parus. Ce calendrier est incomplet.  
"Le Peuple" publiera une série de petits guides pour chacune des étapes du calendrier.