



# 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<sup>e</sup> trimestre 1986

Prix : 6 F

N° 28 (nouvelle série)

## Editorial

# POUR UN VOTE C.G.T. LE 9 DÉCEMBRE 1987 IL FAUT DES ÉLECTEURS INSCRITS

Un ordre de grandeur : 16 millions d'électeurs potentiels dont 3 millions de chômeurs, des centaines de milliers de jeunes en situation précaire, des millions de salariés employés dans des entreprises où la C.G.T. n'est pas organisée.

Les ministères successifs ont décidé la centralisation informatisée du contrôle des inscriptions avec des va-et-vient à risques entre les entreprises, les mairies et les centres de traitement.

- Les salariés doivent être inscrits par les employeurs sur des états nominatifs.
- Les chômeurs doivent s'inscrire individuellement dans les mairies.
- C'est entre le 31 mars et le 5 mai que ces préinscriptions doivent être faites.

Ce sont, bien entendu, toutes les organisations de la C.G.T. qui sont concernées, mais les Conseillers Prud'hommes, les animateurs des secteurs L.D.A.J., les futurs candidats doivent prendre une part active à la bataille de l'inscription pour quatre raisons :

- Ils sont militants à part entière de la C.G.T.
- Ils sont directement concernés parce que la spécificité des Conseils de Prud'hommes repose beaucoup sur l'élection.
- Ils ont l'expérience et les connaissances des scrutins précédents.
- C'est un moyen pour eux de se faire connaître.

La C.G.T. a tout à gagner de cette bataille pour la démocratie, pour le droit de vote :

- Faire inscrire et contrôler la bonne inscription d'abord dans toutes les entreprises où on est organisé,
  - Faire connaître ces droits aux salariés dans les autres entreprises, sera un moyen pour les organiser et préparer le vote C.G.T.
  - Informer et aider les chômeurs, les jeunes pour qu'ils soient inscrits, c'est montrer notre lutte contre le chômage, contre la précarité, pour l'emploi et la dignité.
  - Faire inscrire le maximum d'Agents de Maîtrise, Techniciens dans la section Encadrement, c'est juste pour eux, c'est aussi un enjeu de taille.
- Le patronat redoute cette bataille pour l'inscription, le droit de vote, et la campagne électorale ; il sait que c'est un grand moment pour étendre l'audience, la force de la C.G.T.
- Aggravons ses craintes, c'est sûrement le meilleur service que nous rendrons aux travailleurs.

N.B. : Deux guides fascicules portant sur l'inscription sont encartés dans les n° 1236 et 1238 du PEUPLE. Il est fortement conseillé de les utiliser, de les reproduire.

### SOMMAIRE

Editorial . . . . .	P. 1
Les délais en droit de travail . . . . .	P. 2
Le référé prud'homal . . . . .	P. 3
Défendre les libertés et les militants à l'entreprise - En bref . . . . .	P. 4

# Les délais en droit du travail

	OBJET	DISPOSITIONS	DELAIS	OBSERVATIONS
<b>DROIT DISCIPLINAIRE</b>	FAIT FAUTIF	- Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires* au de là d'un délai de → à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (L. 122-44 § 1)	DEUX MOIS (R. 122-19)	* Même si l'entretien n'a pas eu lieu, même si la sanction a été notifiée dans les délais (circ. Min. 15.03.1982).
	SANCTION	- Aucune sanction antérieure de plus de → à l'engagement de poursuites disciplinaires* ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (L. 122-44 § 2)	TROIS ANS (R. 122-19)	
<b>LICENCIEMENT</b>	LETTRE DE LICENCIEMENT	- A - <b>Motif NON économique</b> : La lettre de licenciement ne peut être envoyée → après l'entretien préalable* (L. 122-14-1)	MOINS D'UN JOUR FRANC	* Entretien obligatoire quelque soit l'ancienneté du salarié ou le nombre de salariés dans l'entreprise (L. 122-14) loi du 30.12.86 J.O. 31.12.86.  L'ancienne loi ne le prévoyait que pour les entreprises de plus de 10 salariés et une ancienneté supérieure à un an ; il n'était obligatoire à tous et pour tous que quand le motif était disciplinaire.
		- B - <b>Motif économique</b> : a) licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés dans période de trente jours : la lettre de licenciement ne peut être envoyée → après l'entretien préalable* (L. 122-14-1) b) pour un membre du personnel d'encadrement (L. 513-1, 3° alinéa)*	MOINS DE SEPT JOURS	
		- c) après notification du projet de licenc. à l'autorité administrative compétente (L. 321-7) : - + 10 et - 100 licenciements → + 100 et - 250 licenciements → - 250 et plus licenciements → (L. 321-6)	- de 14 j.  - de 30 j - de 45 j - de 60 j	
<b>LICENCIEMENT</b>	MOTIF	- Pour tous les licenciements à motif disciplinaire ou économique (L. 122-14-2, § 1) : le ou les motifs doivent être énoncés dans la lettre de licenciement. - Pour les autres : Elle doit être formulée par L.R.A.R. avant l'expiration d'un délai de → à compter de la date où le salarié quitte définitivement son emploi (R. 122-3) L'employeur est tenu d'y répondre (L. 122-14-2) par L.R.A.R. avant l'expiration d'un délai de → après la présentation de la lettre du salarié (R. 122-3)	10 jours  10 jours	Motifs suffisamment explicités pour permettre d'en vérifier le réel et le sérieux (Débats A.N. J.O. 10.12.86) Loi du 30.12.86 - J.O. 31.12.86.  L'ancienne loi exigeait + d'un an ancienneté et entreprise + 10 sal. (L. 122-14-1) ou un motif disciplinaire (L. 122-41)  Ces deux délais ne sont pas des délais francs.
	a) demande  b) réponse			
<b>SALAIRE</b>	SOLDE DE TOUT COMPTE	Il peut être dénoncé dans les → de la signature par lettre motivée et recommandée (L. 122 17)	DEUX MOIS	Si le salarié fait précéder sa signature de "sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs", la forclusion ne peut plus lui être opposée (Cass. Soc.)
	L'ACTION EN PAIEMENT	- Les actions en paiement de salaire se prescrivent → (Art. 2277 C.C.) par La prescription est interrompue à la saisie du Conseil de Prud'homme - Les indemnités de remboursement de frais, de licenciement, de dommages-intérêts →	CINQ ANS  TRENTE ANS	A partir de sa date d'exigibilité. Elle doit être soulevée par l'employeur, le juge ne peut la soulever d'office (Cass. Soc. 8.6.66).
<b>QUELQUES DONNÉES SUR LES DÉLAIS EN PROCÉDURE CIVILE :</b>				
DELAJ FRANC	- Délai qui exclut dans le décompte le jour du départ et le jour d'échéance			
POINT DE DEPART	- Le délai a pour origine la DATE de l'acte de l'événement, de la décision ou de la notification.			
EXPIRATION	- Tout délai expire à 24 heures ; mais s'il expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.			
CALCUL	- Quand le délai est exprimé en mois ou en années : le délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que celui de l'acte, de la décision, etc... Ex. : délai de deux mois à compter du 25 janvier, expiration de ce délai le 25 mars. - Quand le quantième n'est pas identique, le délai expire le dernier jour du mois. Ex. : délai de deux mois à compter du 31 décembre, expiration de ce délai le 28 février.			

# Jurisprudence prud'homale

## Le référé prud'homal

### Conservation et établissement de preuve

Il s'agit là d'une utilisation beaucoup trop rare du référé prud'homal et qui pourrait à l'avenir connaître un important développement, notamment avec le retour à la compétence de droit commun des licenciements pour motif économique.

Il s'agit des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, auquel renvoie le Code du Travail, ainsi libellé :

*"S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé".*

C'est de ce texte dont la formation de référé du Conseil de Prud'homme de PARIS, sous la présidence du juge départiteur, a fait application dans une affaire opposant un Monsieur RUIZ à la Caisse Nationale de Prévoyance et de Retraite des Cadres de la Presse.

M. RUIZ venait de succéder à un Monsieur ALIANA en qualité de délégué syndical C.G.T.

L'un et l'autre faisant l'objet de brimades gratuites, M. ALIANA, par une lettre ouverte adressée à la Direction de l'entreprise, les a dénoncés.

Moins d'un mois plus tard, le service où étaient occupés ces deux salariés était complètement restructuré, et cette restructuration avait pour conséquence principale un déclassement hiérarchique pour Monsieur ALIANA et la perte de fait de tout commandement pour M. RUIZ, le demandeur dans la procédure.

Ce dernier exposait au Conseil qu'il n'avait pu obtenir aucune explication sur les raisons techniques ou économiques de cette restructuration, et que de son côté le Comité d'Entreprise n'avait été ni consulté ni informé, pas même, malgré sa demande, par la remise du nouvel organigramme. Il saisissait la formation de référé en vue de voir nommer un conseiller-rapporteur permettant *"d'établir la preuve des faits dont peut dépendre la solution du litige au fond relatif à la discrimination syndicale dont il avait fait l'objet"*.

Cette demande, on l'a vu, s'appuyait sur les dispositions de l'article 145 du NCPC ; l'employeur, pour sa part, répliquait par l'article 146 du même code, au terme duquel une mesure d'expertise ne saurait avoir pour seul but de suppléer à la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, et ajoutait que l'article 145 était réservé aux cas où il y avait risque de déperissement de la preuve.

Le Conseil réfute cet argument en ces termes : *"Un risque de déperissement des preuves n'est pas expressément exigé par l'article 145, qui se borne à prévoir, de façon alternative, la conservation ou l'établissement de la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige. La justification d'un intérêt éventuel et probatoire suffit à légitimer une demande fondée sur l'article 145"*.

En d'autres termes, l'article 146 rend inopposable une demande d'instruction faite par une partie qui, avant le moment où le juge du fond était saisi, ne se serait pas souciée de conserver les preuves dont elle aurait besoin par la suite.

En revanche, tout autre est la situation du salarié qui, précisément parce qu'il sait qu'il peut être amené à saisir le juge du fond, sans à ce moment-là pouvoir établir la preuve des faits qu'il invoque, demande, en application de l'article 145 du NCPC, au juge de prendre les mesures nécessaires non seulement pour conserver mais aussi pour établir les preuves dont il aura besoin plus tard.

L'article 146 punit la négligence des insouciantes ; l'article 145 au contraire, récompense l'esprit de conséquence des prévoyants.

Comme l'a très bien compris la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de PARIS, rien dans les textes ne s'oppose, bien au contraire, à la satisfaction d'une telle demande, et dans ces conditions c'est en toute logique que l'ordonnance, après avoir pris acte de la remise à l'audience des organigrammes (et souvent l'obligation de fournir devant les juges ce qui a été refusé au sein de l'entreprise est déjà une première victoire qui justifie la saisie de la formation de référé) désigne un conseiller-rapporteur *"avec pour mission de rechercher les causes de la restructuration du service production informatique en date du 19 juin 1985 ayant entraîné la suppression des responsabilités d'encadrement de personnel de M. RUIZ et de faire remettre à M. RUIZ Henri une copie de l'organigramme du 19 juin 1985"*.

### Procédure prud'homale

Nous ne citons en principe dans cette rubrique que des décisions rendues par les Conseils de Prud'hommes.

Toutefois, il nous semble utile de faire une exception pour un arrêt fort intéressant rendu le 13 février 1986, par la Cour d'Appel de PARIS, sur la question épineuse des citations caduques.

On sait en effet que les conseillers prud'hommes patronaux, suivant l'orientation qui leur a été donnée, tentent de plus en plus de façon souvent très systématique, d'obtenir que la citation soit rendue caduque en cas d'absence du demandeur.

Même si, de nouvelles dispositions permettant de *"rabattre"* une caducité, les conséquences en sont moins graves, elles restent tout de même fort dangereuses pour le salarié demandeur, même s'il est de bonne foi.

Cet arrêt mérite donc d'être rapporté.

Un salarié ne s'étant pas présenté à l'audience du bureau de jugement, et la société, sans demander de jugement sur le fond, ayant simplement sollicité un jugement de caducité, le Conseil avait prononcé la caducité de cette citation.

Quelques jours plus tard, le salarié, apprenant la décision, écrivait au Conseil en ces termes :

*"Je refais une demande d'appel et je vous demande conseil pour la procédure à suivre, je suis à votre entière disposition et à votre écoute le plus sincèrement"*.

Après avoir expliqué que s'il ne s'était pas présenté à l'audience, c'est en raison d'un état d'extrême dénuement (l'électricité lui ayant été coupée, et n'ayant même plus de ressources pour assurer sa subsistance) qui rendait impossible même l'achat des titres de transports en commun nécessaires pour se rendre à l'audience du Conseil.

Au reçu de cette lettre, le greffe décidait de ressortir le dossier et de convoquer les parties pour une nouvelle audience de jugement.

Mais à cette audience, la société a soulevé l'irrecevabilité de la demande en raison du jugement de caducité précédemment rendu, et le Conseil, faisant droit à l'exception, a jugé la demande irrecevable.

C'est de ce deuxième jugement que le salarié faisait appel devant la Cour.

Dans une décision remarquablement motivée, la Cour écarte toute automaticité dans l'application des dispositions draconiennes de l'article R 516-1 du Code du Travail interdisant de renouveler plus d'une fois une citation lorsqu'elle a été jugée caduque, et invite au contraire le Conseil de Prud'hommes à faire de ce texte *"une application raisonnable et nuancée"*, reposant sur son esprit et non sur sa littéralité.

Elle est de *"prévenir la multiplicité des demandes dérivant du Contrat de travail et la répétition d'actes de procédure découlant de l'incurie de la mauvaise foi ou de l'esprit de vindicte des plaideurs"*.

Mais en l'espèce, lors de la première audience au cours de laquelle le demandeur était absent, le Conseil, ignorant tout des raisons de l'absence du salarié, ne pouvait savoir si telles étaient les causes de cette absence ou au contraire s'il s'agissait d'un cas fortuit ou d'une force majeure rendant impossible la présence ou la représentation du salarié.

Devant cette ignorance, estime la Cour, le Conseil de Prud'hommes *"aurait dû être incité à renvoyer l'affaire à une audience ultérieure ou à prendre une mesure de radiation administrative, au lieu de déclarer d'office la citation caduque"*.

Partant de là, la Cour n'hésite pas à *"requalifier"* la caducité prononcée, lors de la première audience, par le bureau de jugement, et à la transformer en simple radiation administrative, dans les termes suivants : *"Considérant en conséquence que la "caducité" prononcée par les premiers juges dans leur décision du 17 janvier 1984, équivalait en réalité à une simple mesure administrative, au même titre qu'une décision de radiation et que le second jugement - celui du 15 mai 1985 - déclarant la demande irrecevable est de ce fait susceptible d'appel"*...

Ainsi, en application de cet arrêt on peut considérer que lorsque le demandeur est simplement absent, sans qu'on dispose d'explication sur les causes de cette absence, il est plus sage et plus conforme à l'esprit des textes de prononcer soit un renvoi, pour inciter le salarié à s'expliquer sur son attitude lors d'une prochaine audience, soit une radiation administrative, et de réserver la caducité uniquement pour les cas où il est établi que l'absence du salarié est due à un esprit malicieux, de manœuvre, de mauvaise foi ou de négligence manifeste.

Nous ignorons malheureusement si cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi.

Jacque GRINSNIR  
(Avocat)

# défendre les libertés et les militants à l'entreprise

Les droits de l'homme, le droit syndical de s'organiser, de lutter sont bafoués.

Licenciements, sanctions, déclassements, mutations arbitraires se multiplient dans les entreprises.

Que le patronat ait recours à de telles méthodes n'est pas un signe de force. Elles sont révélatrices d'une attitude défensive, pour essayer d'endiguer la montée des luttes revendicatives.

Mais il bafoue les droits syndicaux, et il ne faut pas le laisser faire. Nos militants victimes de la répression doivent être entourés par la solidarité de tous et mis sous la protection des travailleurs.

Nos organisations syndicales, leurs directions sont directement interpellées par cette situation. En même temps que les luttes revendicatives se développent pour le pouvoir d'achat, l'emploi, la défense de la sécurité sociale, elles doivent les empêcher de frapper ceux qui sont à la pointe du combat.

Contre la répression, l'action est de toute façon nécessaire et elle paie comme le prouve la réintégration d'Alain CLAVAUD chez DUNLOP et de 12 élus C.G.T. réintégrés dans leur travail à la suite d'actions syndicales liées à des procédures judiciaires.

**A la R.A.T.P., réseau ferré, c'est 1.500 sanctions qui ont été annulées à la suite d'actions revendicatives.**

## UNE SEULE ISSUE, LA LUTTE

Ces succès sont un encouragement à poursuivre et à amplifier la lutte contre la répression sous toutes ses formes. Partout, le recensement doit en être fait. Les cas exemplaires, notamment ceux qui, par leur nature, choquent et heurtent les sentiments de justice des travailleurs, doivent faire l'objet d'un traitement particulier. L'exemple d'Alain CLAVAUD doit guider notre action.

Dans chaque département, deux ou trois cas similaires existent. La mobilisation autour de ces cas sert de locomotive au règlement de nombreux autres et peut mettre en échec la répression patronale ou gouvernementale.

Il faut les extraire de l'entreprise ou de la localité pour en faire des cas départementaux en sensibilisant l'opinion publique mais aussi le monde judiciaire, les avocats, les universitaires, l'administration du travail, les pouvoirs publics, les élus, etc...

## DES EXEMPLES

Des décisions allant dans ce sens ont été prises et le seront dans les prochains jours.

La Seine-Saint-Denis qui recense 27 militants licenciés, 297 sanctionnés, 27 poursuivis en justice, a organisé le 2 mars une conférence de presse et une action départementale le 3 mars avec occupation du hall de la Préfecture.

Dans les Hauts-de-Seine où les atteintes aux droits des travailleurs se multiplient, 450 militants réunis par l'U.D. ont décidé de tenir une conférence de presse le 23 mars, afin de rendre public, le dossier accusateur qu'ils ont recensé, d'informer largement la population en diffusant un tract à 200.000 exemplaires et d'organiser une manifestation de masse le 31 mars.

D'autres organisations ont pris des dispositions pour développer la riposte contre la répression. Ces organisations montrent le chemin à l'ensemble de notre mouvement.

## LA PLACE DES SECTEURS ET DES CONSEILLERS CGT

Dans cette bataille, nos secteurs L.D.A.J., les conseillers prud'hommes ont une place importante à tenir.

Par le créneau qu'ils occupent, ils sont souvent bien informés sur la répression patronale. Ils doivent aider nos organisations syndicales à s'emparer de ces questions, à les mettre au centre des luttes revendicatives. De même qu'ils sont aussi armés pour faire des propositions d'actions syndicales et juridiques à nos organisations syndicales.

Le secteur confédéral DROITS et LIBERTÉS a besoin d'être informé sur ce qui se fait ou est en voie de se faire afin d'être en mesure de proposer au Bureau Confédéral les initiatives qu'impose cette bataille.

**Seule, l'action résolue contre la répression sous toutes ses formes, permettra de mettre fin aux violations des droits de l'homme dans l'entreprise.**

Jean SALIBA

## en bref...

### • La carte prud'homale

Les décrets vont paraître dans la 1<sup>re</sup> quinzaine de mai : ni suppression ni création de conseils ; quatre conseils verront leur ressort territorial remodelé. Les effectifs de certaines sections seront ajustés en hausse. La suppression de 101 sections agricoles conduit à une diminution de 662 sièges.

### • Licenciement économique et procédure

Le secteur L.D.A.J., reçu par un conseiller du Ministre SEGUIN, a fait part de son opposition à la formation spécialisée et à une notion restrictive de chambre compétente, ainsi qu'à une urgence largement édictée au profit des employeurs.

Elle a réclamé les moyens nécessaires aux conseils, pour faire face à l'afflux d'affaires et revendiqué une semaine de formation supplémentaire pour les conseillers.

### • Formation prud'homale

En 1987, les crédits ministériels ont été diminués de plus de 20 %. Aucun droit ni moyen ne sont prévus pour la préformation des candidats.

### • Liberté pour Albertini

Ce jeune coopérant détenu depuis plusieurs mois par le Gouvernement raciste de PRETORIA, a été condamné à 4 ans de prison, pour avoir refusé de témoigner contre les militants anti-apartheid. La C.G.T. a participé à diverses initiatives en faveur de sa libération. Le secteur appelle ses militants à s'inscrire dans la bataille menée pour exiger sa libération.

### • Code de la nationalité

La C.G.T. a été reçue le 10 mars par le Garde des Sceaux, auquel elle a fait part de son opposition au projet de réforme. La décision de s'en remettre à une commission de sages est un premier recul. Le secteur appelle ses militants à amplifier l'action pour la défense des droits et de la dignité des travailleurs immigrés contre le racisme.

### • Agression

Le secteur exprime sa solidarité aux camarades Daniel FARGEAS et Roland RENARD de l'U.D. de PARIS odieusement agressés et blessés à l'issue de la grande manifestation du 22 mars dernier. Il leur exprime amitiés et souhaits de prompt rétablissement.

Il associe à cette démarche les quatre camarades blessés par une voiture pendant le parcours.