



# e GOUTRIER

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

1<sup>er</sup> trimestre 1987

Prix : 6 F

N° 29 (nouvelle série)

## Editorial

# BILANS D'ACTIVITÉ DES CONSEILS

— *Qu'est-ce que nous attendons ?* —

Quelques conseils ont déjà livré leurs secrets : Limoges, Lyon, Toulon, Angoulême, Toulouse...

Mais un voile pudique recouvre encore tous les autres ; plus de 250. De quel secret s'agit-il ? Tout bêtement les bilans des jugements rendus et surtout des chiffres considérables que ces jugements reconnaissent aux salariés spoliés de leurs droits.

Il n'y a vraiment pas de quoi craindre la D.S.T.

Depuis des semaines, nous nous évertuons à demander : des chiffres ! des chiffres ! Et une fois de plus, l'écho répond dans un murmure.

Les conseillers prud'hommes rendent leur sentence au nom du Peuple Français et ils ont plus que d'autres, droit à cette formule consacrée puisqu'ils sont élus !

Et bien ! Beaucoup de camarades ne jugent pas à son importance cet acte aussi simple que de dire : voici la justice que nous avons rendue.

Voilà combien de fois des employeurs ont été condamnés pour licenciement abusif, pour n'avoir pas payé leur dû aux salariés, pour avoir infligé des sanctions injustifiées, etc...

Voilà à quoi sert la Prud'homie en prolongement de l'action syndicale.

Certes, nous avons aussi des statistiques intéressantes sur le nombre d'affaires traitées, ventilées par section, etc...

Mais **qui est condamné ? A quoi ?** nous ne le saurons pas.

Et surtout, les salariés ne le sauront pas. Trouvez-vous normal de les priver de cette information élémentaire alors qu'ils peuvent lire dans les chroniques judiciaires de la presse, le détail des condamnations infligées aux petits délinquants et aux grands malfaçons ? Quel tintamarre est fait lorsque des grévistes et des militants sont condamnés comme des malfaçons !

Et nous ne répliquerions pas en montrant la délinquance quotidienne des employeurs telle que la révèle l'activité ordinaire du Conseil de Prud'hommes le plus ordinaire ?

Mais oui délinquance ! Même si notre juridiction ne relève pas du pénal ! Car licencier sans mesure, refuser un salaire, c'est bien s'attaquer à la vie des gens et de leur famille, c'est commettre un délit, c'est porter atteinte à la dignité et souvent à la vie elle-même.

**Notre bilan C.G.T. des Conseils de Prud'hommes n'est pas une affaire secondaire. C'est un morceau de notre combat syndical pour la justice sociale, contre la précarité, le travail au rabais...**

Certes, les salariés bénéficiaires de ces jugements ne recouvrent pas tous leurs droits et particulièrement ce droit sacré au travail. Mais le pécule que doit leur verser l'employeur indélicat leur sert à vivre, à lutter, à retrouver du travail.

Le bon droit reconnu même imparfaitement, c'est un viatique pour eux-mêmes et leurs frères, c'est un échec pour le patronat.

La vie syndicale est ainsi faite de toutes ces petites victoires quotidiennes qui portent aux plus grands mouvements. C'est ainsi avec le vestiaire repeint, les quelques minutes de repos gagnées, le préavis payé, les heures supplémentaires reconnues que s'aiguise la conscience de la force collective nécessaire.

De l'entreprise, au prud'hommes, faisons voir à tous la filiation profonde : la C.G.T., syndicat d'union et d'action partout présent.

**Mais il faut le faire... et vite !**

## SOMMAIRE

	Pages
Editorial .....	1
Procédures de licenciement .....	2
Réforme des licenciements économiques .....	3
En bref .....	4

# Procédures de licenciement (1)

	Convocation Entr. préalable	Entretien préalable	Notif. du licenc.	Délai d'envoi	Motivation du licenc.	Inform. repr. pers.	Inform. D.D.T.
<b>I - LICENC. INDIVIDUEL</b> a) pour motif disciplinaire	OUI Convoc. par LR indiquant l'objet ou remise c/ décharge L. 122-14	OUI L. 122-14	OUI par L.R. avec A.R. L. 122-14-1	au plus tôt un jour franc après entretien L. 122-14-1	OUI dans la lettre de licenciement. L. 122-14-2	NON	NON
	OUI idem	OUI idem	OUI idem	au plus tôt - 7 j. après entretien ; - 15 j. pour un cadre L. 122-14-1	OUI idem	OUI mais sur fondement L. 432-1	OUI a posteriori
	OUI idem	OUI idem	OUI idem	au plus tôt 1 jour franc après entretien L. 122-14-1	à la demande du salarié L. 122-14-2	NON	NON
<b>II - LICENC. ECONOMIQUE</b> de 2 à 9 salariés dans une période de 30 jours (2)	OUI idem	OUI idem	OUI idem	au plus tôt 7 jours après entretien L. 122-14-1	OUI dans la lettre de licenciement. L. 122-14-2	OUI réunion et consultation C.E. ou D.P. L. 321-2 L. 422-1 L. 432-1	OUI a posteriori dans les 8 j. de l'envoi des lettres de licenciement L. 321-2 R. 321-1
<b>III - LICENC. ECONOMIQUE</b> de 10 sal. et plus dans une période de 30 jours : a) entreprise de 11 à 49 salariés	NON	NON	OUI idem	30 jours à compter de la notif. à la D.D.T. L. 122-14-1 L. 321-6	OUI idem	OUI consultation L. 321-3 L. 321-4	Notification du projet à la D.D.T. au plus tôt le lendemain réunion C.E. ou 1 <sup>re</sup> D.D.T doit répondre dans un délai de :
	NON	NON	OUI idem	à compter de la notif. à la D.D.T. - 30 j. inf. 100 licenc. ; - 45 j. de 100 à 249 ; - 60 j. de 250 et plus L. 122-14-1	OUI idem	OUI consultation C.E. ou D.P. 2 réunions du C.E. (3) L. 321-3 L. 321-4	- 14 j. inf. 100 licenc. ; - 21 j. de 100 à 249 ; - 30 j. si 250 et plus à compter de la notifiat.

(1) Lois n° 86-1319 et 1320 du 30 décembre 1986 (JO du 31), décrets n° 87-133 et 134 du 27 fév. 1987 (JO du 28).  
Des procédures particulières s'ajoutent en cas de licenciement de représentants du personnel (D.S., D.P., M.C.E., C.H.S.C.T., CPh.) ou de salariés protégés (femmes enceintes, accidentés du travail, discrimination, etc.).

(2) Mais si des licenciements répétés conduisent à licencier au total 30 salariés sur 6 mois, les autres licenciements doivent obéir au point III.

(3) 2 réunions du C.E. séparées de 7, 14 ou 21 j. selon le nombre de licenciements (inf. à 100, de 100 à 249, 250 et +).

(4) Réduction de ce délai possible si accord collectif ; augmentation possible si employeur n'a pas répondu dans les délais à D.D.T.

# RÉFORME DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET COMPÉTENCE PRUD'HOMALE

Au nom d'une doctrine libérale réactionnaire, le Gouvernement a supprimé l'autorisation administrative de licencier. Les conséquences sont connues : plus de licenciements et plus d'arbitraire, les "gêneurs" devant être licenciés en priorité. Mais, tout naturellement, en supprimant le contrôle a priori de l'Administration, cette loi restitue, comme nous allons l'examiner, au Conseil de Prud'hommes la plénitude de son contrôle a posteriori.

## Le nouveau régime des licenciements pour motif économique

La loi du 30 décembre 1986 a totalement supprimé l'autorisation administrative de licencier.

L'Administration du Travail doit simplement être informée après le prononcé des licenciements économiques lorsque ces derniers concernent moins de dix salariés sur une même période de trente jours (1).

L'employeur doit lui notifier le projet de licenciement pour qu'elle puisse donner son avis sur la régularité de la procédure et sur la mise en œuvre du plan social proposé par l'employeur quand la réduction des effectifs vise plus de 9 salariés (1). Mais cet avis ne doit pas être assimilé à l'ancienne autorisation de licencier, il ne peut que retarder, dans l'hypothèse où il est négatif, l'envoi des lettres de licenciement.

Par ailleurs, la procédure de concertation a, elle aussi, été modifiée, notamment les délais de concertation sont nettement plus courts.

Enfin, comme auparavant, la procédure s'organise différemment selon le nombre de salarié licenciés.

## En cas de licenciement économique individuel

L'employeur doit :

1. — convoquer le salarié à un entretien préalable et ce, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (2) ;
2. — énoncer automatiquement le ou les motifs économiques dans la notification du licenciement et ce, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (3) ;
3. — notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt sept jours à compter de la date fixée pour l'entretien préalable ou quinze jours pour les cadres (4) ;
4. — informer l'autorité administrative (1).

## En cas de licenciement de moins de dix salariés

La consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des

délégués du personnel, s'ajoute et précède les quatre formalités énoncées ci-dessus. L'employeur doit joindre à la convocation tous renseignements utiles sur le projet de licenciement et notamment : les motifs économiques, le nombre de salariés visés, les catégories professionnelles concernées, le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements. De plus, dans la mesure où une convention de conversion doit être proposée aux salariés compris dans un licenciement de moins de dix salariés, l'employeur doit consulter les élus sur le projet de convention (5).

## En cas de licenciement de plus de neuf salariés

Les élus doivent dans cette hypothèse tenir au moins deux réunions séparées par un délai maximal de :

- 7 jours si le licenciement concerne moins de cent salariés ;
- 14 jours si 100 à 250 salariés sont visés ;
- 21 jours si la réduction des effectifs touche au moins 250 salariés (6).

L'employeur doit remettre aux représentants, en plus des documents énoncés dans l'hypothèse précédente, un plan social.

De plus, une troisième consultation qui n'en porte pas le nom, doit à notre avis avoir lieu, la loi obligeant l'employeur dans le délai de notification du licenciement aux salariés, à étudier les suggestions du comité d'entreprise sur les mesures sociales envisagées et leur donner une réponse motivée (7).

Le projet de licenciement doit, d'autre part, être notifié à la Direction Départementale de l'Emploi au plus tôt le lendemain de la première réunion. Cette notification doit comprendre : les renseignements concernant la convocation des élus, les informations fournies à ces derniers et la liste des salariés visés par le licenciement.

Puis sont adressés à l'administration les procès-verbaux des avis, suggestions et propositions des représentants.

Pour vérifier la régularité de la procédure et donner un avis sur la consistance du plan social, l'administration dispose alors d'un délai de :

- 14 jours si le licenciement concerne moins de 100 salariés ;
- 21 jours si le nombre de licenciés est compris entre 100 et 250 ;
- 30 jours si le licenciement est supérieur à 250.

Si la Direction Départementale de l'Emploi relève une irrégularité, elle en avise alors l'employeur et les élus. La

loi fait, en ce cas, obligation à l'employeur de répondre aux observations de l'administration et d'en remettre une copie aux représentants.

Les lettres de licenciement ne peuvent être envoyées aux salariés tant que l'employeur n'a pas répondu (8).

Enfin, le licenciement ne peut être notifié aux salariés avant un délai courant à compter de la notification du projet qui ne peut être inférieur à :

- 30 jours quand 100 salariés sont visés ;
- 45 jours quand 100 à 249 salariés sont compris dans le licenciement ;
- 60 jours quand le licenciement concerne au moins 250 salariés.

Précisons que l'administration a la faculté de réduire ce délai s'il existe un accord collectif sur les licenciements économiques (9).

## Les conséquences de la suppression de l'autorisation administrative de licencier sur la compétence du juge prud'homal

L'Administration ne devant plus apprécier la réalité des motifs économiques, les conseils de prud'hommes retrouvent la plénitude de leur compétence pour statuer sur la légitimité des motifs économiques invoqués, sans avoir à poser, comme par le passé, une éventuelle question préjudicielle sur la légalité de la décision administrative, puisqu'il n'y a plus d'acte administratif.

Ils doivent comme en cas de licenciement pour un motif non économique, apprécier les caractères réels et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

La loi du 30 décembre 1986 oblige d'autre part l'employeur à communiquer aux conseillers en cas de procès tous les documents qu'il a dû fournir aux représentants du personnel pour les consulter sur le projet de licenciement économique, et notamment :

- la ou les raisons économiques, financières, techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées ;
- le nombre de travailleurs permanents ou non employés dans l'établissement ;
- les mesures prises pour éviter les licenciements projetés ou pour faciliter le reclassement des intéressés(10).

Cette nouvelle disposition légale poursuit un double objectif. Elle entend, d'une part, permettre au juge prud'homal de statuer plus rapidement en accélérant l'enquête. Elle prévient, d'autre part, selon nous, toute jurisprudence restrictive de la Cour de Cassation qui refuserait aux conseillers prud'hommes le pouvoir d'apprécier la gestion et l'organisation de l'entreprise, alors que la loi oblige ces derniers à apprécier le caractère sérieux du licenciement.

Les conseillers prud'hommes doivent donc apprécier la réalité du licenciement c'est-à-dire rechercher si le motif existe vraiment et s'il est exact, et apprécier le caractère

sérieux de la mesure patronale, à savoir, vérifier si le licenciement repose sur une nécessité économique et technique entraînant une impossibilité de poursuivre le contrat de travail.

Enfin, le juge prud'homal peut également condamner les employeurs à verser des dommages-intérêts aux salariés quand l'employeur :

- n'a pas convoqué les salariés à l'entretien préalable ;
- n'a pas énoncé les motifs du licenciement ;
- n'a pas respecté la procédure de consultation des représentants du personnel.

## F. SIGNORETTO

(1) Art. L. 321-2.

(2) Art. L. 122-14.

(3) Art. L. 122-14-2.

(4) Art. L. 122-14-1.

(5) Art. L. 321-4.

(6) Art. L. 321-3.

(7) Art. L. 321-4, dernier alinéa.

(8) Art. L. 321-7.

(9) Art. L. 321-6, 2<sup>e</sup> alinéa.

(10) Art. L. 122-14-3 et L. 321-4.

## “Clause de sauvegarde”

*En cas de licenciement de plus de neuf salariés, l'employeur doit effectuer plusieurs formalités qui n'existent pas lorsqu'il licencie moins de dix travailleurs.*

*Pour éviter que les chefs d'entreprise ne fraudent, en multipliant les petits licenciements, l'article L. 321-2 du Code du Travail prévoit “que si un employeur licencie en plusieurs fois trente personnes au total en six mois consécutifs, sans toutefois procéder à des licenciements de plus de dix salariés, tout nouveau licenciement économique, même inférieur à dix salariés, dans les six mois suivants est soumis aux dispositions prévues pour les projets de licenciement d'au moins dix salariés.*

## en bref...

### Inscriptions prud'homales

*De grandes inégalités relevées. A peine 2 % de chômeurs inscrits. La bataille des inscriptions doit se poursuivre. D'une part, les maires ont toute latitude pour recevoir les inscriptions tardives. D'autre part, vérifications et recours devront être exercés en temps utile pour permettre un vote démocratique.*

### Carte prud'homale

*Le projet des effectifs des Conseils a été adressé aux U.D. Décret à paraître.*

### Candidatures C.G.T.

*Objectif : le 15 juin listes de candidats C.G.T. constituées et présentées publiquement. Sans attendre, les questionnaires individuels doivent être renvoyés au Sec-teur L.D.A.J.*

### Formation initiale

*Pour les futurs candidats et conseillers, brochure PRU-DIS disponible. 15 F l'unité (quelque soit le nombre). A commander au C.C.E.O.*