



# e CGT e Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

1<sup>er</sup> trimestre 1989

Prix : 6 F

N° 37 (nouvelle série)

## Editorial

# Pour vivre, la démocratie doit être nourrie de droits étendus

Le phénomène de désyndicalisation n'est pas une fatalité résultant d'une évolution inéluctable des mentalités vers plus d'individualisme.

Nous avons mis en évidence toute une série de conditions objectives favorisant ce phénomène et parmi elles les plus importantes : un taux de chômage élevé, la précarisation des emplois, la flexibilité dans tous les domaines, y compris celui des rémunérations, les atteintes aux libertés syndicales, la répression.

Nous avons également pris le parti de mettre en lumière les défauts dans nos pratiques, notre fonctionnement qui pouvaient constituer un frein à l'adhésion à la CGT ou à la participation à une activité syndicale.

Nous avons l'ambition d'amplifier, d'accélérer, dans le cadre des orientations de notre 43<sup>ème</sup> Con-

grès, la mise en œuvre d'une démarche permettant une participation plus constante, plus systématique de nos syndiqués et de l'ensemble des salarié(e)s à tous les stades de l'activité syndicale et revendicative.

Dès lors que cette démarche est admise, comment prendre en compte les besoins des salarié(e)s, faciliter leur expression collective, associer l'ensemble des salarié(e)s au développement de mouvement revendicatifs ?

S'il n'est pas possible de fournir des recettes, il est possible de s'interroger sur un certain nombre d'obstacles à surmonter pour y parvenir.

Est-il possible de se syndiquer en France sans prendre de risque sur sa carrière, ses conditions de travail, son emploi ? Ce n'est pas si évident que cela.

Est-il possible d'élaborer une revendication et de la défendre en toute liberté quand des juges prétendent, par exemple, déterminer ce qui est raisonnable ou déraisonnable ?

De quelles informations fiables disposent l'ensemble des salarié(e)s sur la situation de leur entreprise, ne sont-ils pas placé(e)s d'emblée en état d'infériorité pour porter un jugement sur les choix économiques de leur employeur ?

Qu'en est-il de la liberté de circulation dans l'entreprise, de la li-

berté de réunion, de manifestation, de grève même ?

Dans tous ces domaines, il y a des droits, mais tous les salarié(e)s ne peuvent y prétendre de manière égale, selon la taille des entreprises, les droits sont différents, et ils sont de plus inégalement appliqués.

D'une manière générale d'ailleurs, le patronat ne respecte pas la législation du travail, le contrôle de l'administration du travail est largement inefficace, une visite tous les deux ans pour des entreprises de moins de 50 salarié(e)s, une visite tous les sept ans pour les moins de 10 salarié(e)s, une condamnation au minima ou au-dessus pour 100 infractions constatées.

Le respect du droit est une affaire de rapport de force, comme l'élaboration et la conquête de droits nouveaux.

En finir avec le pouvoir discrétionnaire et absolu du patronat, faire rentrer un air de liberté dans les entreprises, c'est poser en termes revendicatifs l'exigence du libre exercice de l'activité syndicale et c'est la condition du développement d'une activité syndicale démocratique et de masse dans l'entreprise.

Denis TROUPENAT

## Sommaire

	Page
Editorial .....	1
L'exécution des décisions prud'homales .....	2
Réforme du licenciement économique - Réforme du Code Pénal .....	3
En bref .....	4

# L'exécution des décisions prud'homales

## Employeurs insolvable ou fantômes

Quand des condamnations prud'homales devenues définitives concernent des employeurs ayant « pignon sur rue », solvables et saisissables, l'exécution ne pose en général pas de problèmes insurmontables, même si les règlements sont effectués avec beaucoup de retard, ce qui oblige le salarié à procéder à l'exécution par voie d'huissier avec ce que cela comporte de difficulté et d'avance sur frais et honoraires. Alors d'ailleurs que l'article 9 du décret du 5.1.1967 modifié met ces frais à la charge du débiteur et qu'en matière prud'homale les émoluments sont de moitié (R 519-1 du Code du Travail).

Cette résistance des employeurs peut à elle seule faire l'objet d'un débat, partant du principe que s'agissant de créances alimentaires, le justiciable salarié devrait pouvoir en obtenir le règlement dans de très brefs délais.

Mais le plus grave concerne le cas des employeurs manifestement insolvable, quelquefois de façon organisée, quand il ne s'agit pas de sociétés fantômes n'ayant qu'une boîte aux lettres et pas d'existence légale.

Assurance de Garantie des Salaires (1) nous dira-t-on à juste titre. Oui, mais l'AGS ne peut prendre « le relais » de l'employeur défaillant que si une procédure de redressement judiciaire est ouverte, pour les commerçants (personnes physiques ou sociétés) et les artisans par le Tribunal de Commerce ou le TGI, dans les autres cas (2). Si une telle procédure est ouverte et dans la mesure où le jugement l'ordonnant sera intervenu après la décision prud'homale, il conviendra d'adresser celle-ci au représentant des Créanciers qui aura été désigné (3), celui-ci devra porter les décisions prises par le Conseil sur l'état des créances (4) et si la décision prud'homale est définitive, l'AGS devra avancer les sommes (5). Là encore, suivant les cas, le travailleur attendra beaucoup trop pour toucher son dû, mais au bout il devrait être réglé.

## Le parcours du combattant

Par contre, il y a les cas, nombreux, où l'employeur en cause devrait lui-même tirer de la conséquence de l'impossibilité de payer qu'il invoque, en demandant au Tribunal de Commerce (ou au TGI) l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (6). Ne le faisant pas, le salarié devra agir à sa place (7). Action risquant d'être longue et coûteuse :

- D'abord le salarié devra faire constater par huissier l'insolvabilité présumée de l'employeur que ce soit du fait de sa disparition, dans ce cas l'huissier en dressera procès-verbal (8), ou du fait d'un inventaire des biens saisissables « couvrant à peine les frais de saisie et de vente » comme quelquefois

nous l'indiquent les huissiers. La saisie-arrêt du compte bancaire de l'employeur peut aussi être tentée à condition toutefois d'en connaître les coordonnées et de les fournir à l'huissier.

- Muni de son jugement et du procès-verbal, constat ou lettre de l'huissier, le salarié peut tenter d'obtenir du Président du Tribunal de Commerce (ou du TGI) qu'il se saisisse d'office (9). Une intervention conjointe peut être faite auprès du Procureur de la République qui, lui aussi, a le pouvoir d'impulser cette saisie (9).

- A défaut d'ouverture de la procédure de redressement directement par le Président, le salarié devra agir personnellement par la voie de la citation directe devant le Tribunal de Commerce (ou le TGI), avec tout ce que cela comporte comme frais d'huissier et de défense.

- Des décisions d'ouverture pourront être obtenues et le représentant des créanciers désigné, à qui le salarié remettra son jugement prud'hommes, pourra demander les fonds à l'AGS.

- Mais dans certains cas, pas rares du tout, il sera impossible d'obtenir une décision d'ouverture du fait, notamment, d'un délai d'un an qui serait écoulé.

## Le délai d'un an

Par exemple pour les artisans, l'article 17 de la loi du 25 janvier 1985 prévoit que la procédure ne peut être ouverte que dans le délai d'un an à partir de la « cessation d'activité ». Par suite fréquemment la procédure prud'homale n'est pas terminée que le délai d'un an est déjà écoulé. Dans de tels cas, si l'artisan est insolvable sur ses biens personnels, le travailleur disposera d'un beau jugement ... ne produisant aucun résultat.

Dans tous les cas, quelle que soit la forme juridique de l'employeur, ces difficultés n'apparaissent qu'au moment de l'exécution, l'employeur se défendant seul ou assisté, même jusque devant la Cour d'Appel.

L'AGS qui, dans de tels cas devrait jouer pleinement son rôle d'assurance ne peut le jouer du fait de la lourdeur de la procédure.

## Modifier les règles d'exécution des décisions prud'homales et de mise en cause de l'AGS

Il conviendrait de créer des règles propres à la procédure prud'homale, de sortir du carcan habituel. Il existe un système d'assurance légale obligatoire, l'AGS. Il convient de lui faire jouer tout son rôle. Par exemple, l'AGS pourrait avoir la capacité juridique et le devoir de prendre le relais d'un employeur défaillant, face à une décision prud'homale devenue exécutoire.

La défaillance pourrait être constatée par huissier quel qu'en soient les motifs. Par exemple,

- pas de règlement intervenu dans un délai précis après la délivrance de la sommation de payer.

- constat de la disparition de l'employeur de son domicile habituel et procès-verbal de recherche infructueuse (8).

L'AGS pourrait toujours avoir la possibilité de faire tierce opposition, de recouvrer les sommes avancées majorées de ses frais, auprès de l'employeur défaillant, d'impulser une procédure de redressement judiciaire, etc...

Les employeurs défaillants non mis en redressement judiciaire pourraient voir leurs cotisations de 0,35 % pour l'AGS majorées, etc... et bien sûr le fameux délai d'un an de l'article 17 devrait être substantiellement augmenté.

D'autres solutions sont sans nul doute possibles. Le principal est de créer les règles permettant l'exécution rapide des décisions, afin d'en finir avec ces complexités et lourdeurs invraisemblables.

C'est aussi pourquoi, la CGT revendique depuis longtemps la mise en place d'un mécanisme d'exécution forcée spécifique, plus simple, avec l'instauration d'un fonds chargé de faire l'avance au salarié, subrogé dans ses droits pour recouvrer les sommes dûes auprès de l'employeur défaillant et mettant en œuvre la responsabilité collective du patronat.

Jean PAUSE

- (1) - article L.143.11.1 du Code du Travail
- (2) - article 7 loi du 25.01.1985 (DROIT OUVRIER mai-juin 85)
- (3) - article 10 loi du 25.01.1985
- (4) - article 127 loi du 25.01.1985
- (5) - L.143.11.7, dernier alinéa, du Code du Travail
- (6) - article 3 loi du 25.01.1985
- (7) - article 4 loi du 25.01.1985
- (8) - article 659 du NCPC
- (9) - article 4 loi du 25.01.1985.

**Le DROIT OUVRIER**

L'APPLICATION  
DE LA LOI D'AMNISTIE  
DU 20 JUILLET 1988

Dix-sept décisions  
commentées par Paul Bouaziz

MARS 1989 - n° 485

Prix du n° : 45 F

*Abonnez-vous*

Prix militants : 395 F l'an

# A propos du projet de réforme du licenciement économique

**Résumé des positions soutenues par la C.G.T. lors des rencontres avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. (1)**

**L**e droit à l'emploi est un droit garanti à chacun par la Constitution.

Les conséquences d'un licenciement ne sont pas assumées par l'employeur mais par le salarié licencié d'une part, la collectivité d'autre part.

Le coût social économique est largement supporté par les différents niveaux institutionnels de la collectivité nationale.

La puissance publique ne peut pas se désengager, ni se décharger sur d'autres, les acteurs sociaux par exemple, de ses propres responsabilités.

C'est dans le cadre de ces raisons de fond que se pose la question du rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement.

Il ne s'agit pas, comme cela a parfois été écrit, d'un rétablissement pur et simple ; il s'agit de mettre en place, par la voie législative, un ensemble de dispositions qui donnent à cette procédure d'autorisation une véritable efficacité.

Non seulement les pouvoirs publics devraient s'assurer plus efficacement que les dispositions législatives et réglementaires concernant l'information des salariés, la con-

sultation des organismes représentatifs du personnel sont appliquées et respectées dans l'entreprise, mais il convient également de donner plus de pouvoirs aux CE, aux DP, aux structures syndicales locales pour les entreprises qui n'ont ni délégués, ni CE, pour intervenir sur les questions de gestion et être en capacité de prévenir les licenciements.

**D**ans le cas où la nécessité du licenciement serait admise, celui-ci ne doit pouvoir intervenir effectivement que lorsque le reclassement est prévu et assuré à l'intéressé une situation au moins équivalente.

La durée d'une éventuelle période sans emploi pourrait être maîtrisée, et mise à profit pour de véritables formations qualifiantes favorisant le développement de l'emploi et de la production. Ce n'est qu'avec cette finalité de garanties contre le chômage et de maintien et de développement des emplois que l'on peut discuter de droit à la conversion ou de plan social.

Avec de telles dispositions, se poseraient en d'autres termes les questions touchant à une protection accrue aux travailleurs les plus âgés, du type « dernier entré, premier sorti », pratiqué dans d'autres pays européens.

**L**es pouvoirs nouveaux donnés aux institutions représentatives des personnels et aux organisations syndicales, leur garantissant notamment la liberté, les moyens et le temps nécessaire pour recourir sans

entaves à des expertises, conseils, audits, permettraient d'aborder en termes nouveaux les problèmes des mutations industrielles.

Par ailleurs, l'intervention des « partenaires locaux » ne saurait se faire par un nouveau pas dans le démantèlement du Service Public de l'Emploi, pour l'adapter à la mise en œuvre de la casse industrielle et à la gestion de ses conséquences. Au contraire, le service public doit être doté de moyens pour assurer le contrôle effectif du respect de la législation et assurer directement sa mission de placement public et gratuit pour l'ensemble des salariés à la recherche d'un emploi.

Ces dispositions protectrices de l'emploi devraient s'appliquer à toutes les catégories de salarié(e)s, quels que soient la profession, la nature du contrat de travail ou la taille de l'entreprise. Il faut instaurer une véritable égalité devant l'emploi.

**L**e contrôle du licenciement doit donc s'étendre à tous les motifs qui ne sont pas du fait du salarié. En ce qui concerne le licenciement pour faute, la preuve de la faute doit être apportée par l'employeur qui ne saurait se faire justice lui-même.

Pour cela, plusieurs dispositions d'ordre législatif peuvent être prises, mais on ne retrouve rien de tout cela dans le projet de loi gouvernemental relatif à la prévention et aux conditions du licenciement économique (version du 19 avril 1989) ; il s'inscrit dans la poursuite d'une politique de casse des emplois ; il propose une série d'aménagements qui accompagne sans la contrarier la mise en œuvre de la stratégie patronale.

**L**e titre du projet de loi intitulé abusivement -prévention du licenciement- prévoit une nouvelle série de mesures permettant de distribuer des fonds d'Etat au patronat pour accompagner les mesures de licenciement, voire même les faciliter.

**L**e titre II - les conditions du licenciements - comporte à la fois des dispositions qui ne seraient pas inintéressantes dans un contrôle des licenciements sanctionnés par une décision administrative, mais totalement inefficace dans le contexte actuel, et d'autres en recul par rapport à la situation actuelle.

**L**e titre III - le droit à la conversion des salariés - c'est la généralisation quasi-obligatoire de conventions de conversion, le détournement du rôle des CE à cet unique objet après la première réunion, une réduction des pouvoirs de l'Inspecteur du Travail au profit de l'intervention du Directeur Départemental, un renforcement de la gestion paritaire des licenciements, une nouvelle atteinte aux missions du Service Public de l'Emploi.

## La réforme du Code Pénal

Le Gouvernement a mis en discussion devant le Parlement son projet de réforme du Code Pénal.

Ce projet est profondément marqué par les concessions faites aux campagnes sécuritaires et répressives des forces de droite, par les pressions patronales pour museler l'action syndicale, par la volonté de se soumettre aux orientations européennes.

Il est dangereux pour les libertés publiques, en instaurant une notion floue d'instigateurs de délits ou de crimes punis des mêmes peines que les exécutants en étendant la notion de légitime défense à la défense des biens, en organisant l'impunité pour les délateurs.

Il menace gravement la liberté d'association et les libertés syndicales et renforce les moyens qu'utilise déjà le patronat pour transférer sur le plan judiciaire le règlement des conflits du travail. Après les poursuites individuelles contre les militants, les travailleurs en lutte, les syndicats pourraient être poursuivis, interdits de certaines activités, mis sous tutelle, saisis, interdits de chèques, etc...

Il aligne ainsi notre droit sur les dispositions mises en place par Mme THATCHER.

Il casse le Code du Travail et le met en conformité avec les directives européennes en faisant disparaître la présomption de responsabilité pénale personnelle des dirigeants d'entreprise.

L'entreprise et les travailleurs se partageront les responsabilités dans les accidents du travail, les victimes pourront être poursuivies.

Ce texte est dans la logique de la poursuite de la politique d'austérité, de casse du potentiel économique et des emplois, du refus de négocier véritablement sur les revendications, du choix de laisser pourrir les conflits.

Les libertés publiques sont sacrifiées sur l'autel du profit, et de l'Europe des patrons.

La CGT appelle tous(tes) le salarié(e)s à intensifier la riposte immédiate à toutes les formes d'atteintes aux libertés qui se multiplient dans le pays et à s'organiser avec la CGT pour conserver le droit de se défendre et de revendiquer.

Déclaration du Bureau Confédéral  
MONTREUIL, le 28 AVRIL 1989

(Suite page 4)

# Réforme du licenciement économique

## Propositions de la CGT

Il faut abroger les lois du 3 Juillet 1986, du 3 Décembre 1986, et la portée de l'arrêté du 31 Décembre 1986 visant l'extension de l'accord du 20 Octobre 1986. Toutes les dispositions imposant des délais devront être évalués pour être conformes aux nouveaux droits instaurés en 1982

### En bref

#### • Conseil Supérieur de la Prud'homie

- La CGT a écrit au Ministre du Travail pour protester contre les conditions au terme desquelles les représentants du patronat et de certaines organisations syndicales ont repoussé les candidatures d'ISERES et d'EMERGENCES pour réaliser les études du Conseil Supérieur de la Prud'homie, et ont attribué par contre une étude à l'IST proche des milieux patronaux et dont les précédentes prestations avaient suscité de vives critiques sur leur consistance.

- Le Professeur J.J. DUPEYROUX a donné sa démission de Président du CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE.

#### • Procédure civile

- Deux projets de décret de procédure civile ont été soumis à l'avis de la Commission Permanente du CSP : - le premier sur l'instauration d'un médiateur judiciaire pouvant être désigné par les Juridictions Civiles ; - le second prévoyait parmi diverses dispositions de conditionner la recevabilité des appels et pourvois à l'exécution de la décision attaquée ; ceci afin de limiter les recours et désencombrer certaines juridictions. Ainsi formulée, cette disposition peut avoir de graves conséquences. C'est pourquoi la CGT demande qu'elle ne soit instaurée qu'en matière prud'homale pour l'exécution des créances salariales et des réintégrations. A suivre...

#### • Les 10 de BILLANCOURT

La Cour d'Appel de Versailles a infirmé le 26 avril les jugements de réintégration.

10 travailleurs irréprochables, innocentés par le Tribunal de Nanterre le 7 décembre 1987, réintégrés par le Conseil des Prud'hommes de Boulogne le 17 février 1989, dont le Premier Président de la Cour d'Appel de Versailles a confirmé la réintégration immédiate après enquête et visite sur les lieux, présents depuis deux mois à leur poste de travail sans aucun problème, confirmés par un vote massif dans tout le groupe, plébiscités dans leur propre établissement et dans leurs ateliers respectifs, des ouvriers aux ingénieurs et cadres, seraient ainsi à nouveau licenciés.

Ce serait un acte politique extrêmement grave bafouant la loi d'amnistie pour les salariés et les droits de l'homme célébrés pourtant aujourd'hui sur tous les tons au nom du bicentenaire de la Révolution Française.

pour les institutions représentatives du personnel et reprises dans les différents articles du L.321 et du L.122.14.1 actuels.

#### L'article L.321.1 sera rédigé comme suit :

« *Quelle que soit l'entreprise ou la profession, tout licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel est subordonné à une autorisation de l'Inspecteur du Travail. La demande d'autorisation ne peut être recevable sans l'avis motivé des institutions représentatives des salarié(e)s qui doivent disposer d'une information complète, régulière et contrôlable sur la situation de l'entreprise et l'évolution des emplois.*

« *Avant toute décision des représentants du personnel doivent être entendus par l'Inspecteur du Travail. L'Inspection du Travail informe les organisations syndicales représentatives de toute demande d'autorisation de licenciement. Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement du ou des intéressés leur assurant une situation équivalente est prévue ».*

#### L'article L.122-14 sera complété par les dispositions suivantes :

« *L'employeur est tenu de recevoir les représentants du personnel, en présence de l'intéressé, si ce dernier le désire. Les représentants du personnel peuvent demander l'audition contradictoire de témoins éventuels.*

« *Si l'employeur maintient sa volonté de licencier le salarié, il doit l'en informer par pli recommandé. Ce dernier a sept jours pour saisir la juridiction prud'homale. Ce recours est suspensif. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de la faute du salarié.*

« *Lorsqu'un salarié est licencié en violation d'une liberté fondamentale, le licenciement est nul de plein droit. En cas de contestation, il ap-*

*partient à l'employeur de saisir la juridiction prud'homale et de prouver qu'il n'y a pas violation d'une liberté fondamentale.*

« *La nullité du licenciement entraîne de droit la remise en l'état : c'est-à-dire la réintégration sous astreinte ».*

(1) La CGT a écrit au Ministre SOISSON le 20 avril, pour dénoncer l'économie du projet de réforme :

- qui organise de nouveaux transferts d'argent public au patronat sans contrepartie et sans contrôle efficace qui serviront à financer la chasse aux emplois.

- qui affaiblit de fait les possibilités d'intervention des institutions représentatives et des organisations syndicales sur la gestion des entreprises au profit de l'organisation d'une participation accrue à la gestion des licenciements et de leurs conséquences.

Elle rappelle ses objectifs à cet égard :

- sauvegarde de l'emploi,

- pas de licenciement sans reclassement prévu,

- rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement par une loi élargissant les prérogatives des institutions représentatives des salariés et des organisations syndicales.

En conséquence, la CGT ne s'est pas rendue à l'entrevue fixée par le Ministre.

#### • La Vie Ouvrière lance le deuxième ouvrage de la collection V.O. SERVICE EMPLOI, CHOMAGE, TRAVAIL PRECAIRE

#### VOS DROITS selon votre situation

Quels sont vos droits et les demandes essentielles à effectuer :

Si vous recherchez un emploi  
Si vous êtes embauché,  
Si vous perdez ou vous quittez votre emploi,

Si vous êtes au chômage,  
Si vous voulez suivre une formation,

Si vous êtes jeune à la recherche d'un premier emploi,  
Si vous avez des difficultés financières,

Ce nouvel ouvrage de la collection "VO SERVICE" répond le mieux possible à ces préoccupations en donnant la priorité aux aspects pratiques de chaque situation.

Prix : 40 F (tarif valable jusqu'au 31 décembre 1989).

PASSEZ VOS COMMANDES A :

LA VIE OUVRIERE  
33, rue Bouret  
75940 PARIS CEDEX 19