

LE COURRIER

DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES ET DES RESPONSABLES JURIDIQUES C.G.T.

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS DU SECTEUR CONFEDERAL :
LIBERTES - DROITS - ACTION JURIDIQUE édité par « LE DROIT OUVRIER »

213, rue La Fayette — 75480 PARIS — Cédex 10

DEUXIEME TRIMESTRE 1981 - PRIX : 5 F

N° 6 (Nouvelle série)

ÉDITORIAL

SACHONS NOUS EN SERVIR

Ce numéro du « Courrier » est consacré en grande partie à la loi d'Amnistie, à son bon usage, y compris sous son aspect prud'homal.

Ne réduisons pas l'affaire à son aspect technique et plaçons-nous résolument dans la nouveauté que constitue ce texte législatif.

Voilà une loi qui met un frein au pouvoir absolu du patronat par l'effacement des sanctions disciplinaires dont il a frappé par centaines de milliers les travailleurs au cours des années passées : avertissements, mises à pied, rétrogradations, mutations, licenciements, et par l'établissement d'un droit à réintégration pour les délégués syndicaux et du personnel, membres des comités d'entreprise.

Les défenseurs du droit divin patronal ne manqueront pas d'accumuler les arguties juridiques pour essayer de mettre en échec l'application de cette loi.

A nous de la prendre dans toutes ses dimensions et dans le sens positif qu'elle revêt pour que les travailleurs et les militants victimes de l'arbitraire en fassent leur profit.

On dit souvent que le droit du travail a été construit non par des juristes mais par les conquêtes du mouvement ouvrier, par la lutte, par l'action.

Si par nature « juridique », la loi d'amnistie est une loi de circonstance, traditionnelle dans notre démocratie, elle a, cette année, une portée politique et syndicale qui va au-delà d'une simple circonstance.

Elle est une porte ouverte à d'autres transformations inscrites dans la victoire électorale de 1981, dans le changement pour lequel agit la C.G.T.

Dans le programme immédiat qu'elle a présenté au nouveau Gouvernement en matière de droits pour les travailleurs, la C.G.T. demande que soient sup-

primés les règlements intérieurs, et que le pouvoir disciplinaire s'exerce à l'entreprise dans d'autres conditions, où le travailleur aurait de vrais moyens de défense, où l'employeur ne pourrait décider sans se justifier et respecter des règles démocratiques, où les conseils de prud'hommes acquerraient de nouvelles prérogatives.

Empêcher les sanctions et les licenciements abusifs, plutôt que d'accorder des réparations tardives et insuffisantes aux victimes, n'est-ce pas donner à la juridiction prud'homale son véritable sens, faire progresser le droit du travail.

Quelles conclusions pratiques en tirer ?

1° - l'application de la loi d'amnistie dans tous ses aspects dépend en premier lieu de l'action syndicale. Ce ne sont pas seulement des travailleurs ou des militants isolés qui s'adresseront aux employeurs pour réclamer l'effacement de leurs dossiers des sanctions passées et la réintégration dans leur emploi. C'est le syndicat avec eux qui agira et qui poussera le plus loin possible, en obtenant y compris au-delà de la loi la réparation des préjudices passés comme cela s'est déjà fait dans certaines entreprises.

2° - dans les procédures contentieuses qui ne manqueront pas de se produire gardons-nous d'être sur la défensive. Il y a une loi positive en faveur des travailleurs. Ce sont des droits et la nécessité de leur application qui doivent primer sur les autres considérations. Ces droits entrent forcément en contradiction avec d'autres droits que le patronat a su fortifier par sa pratique et par certaines jurisprudences.

Les travailleurs ont à leur service une loi exceptionnelle que nous nous efforcerons de prolonger par la conquête de droits nouveaux.

SACHONS NOUS EN SERVIR !

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES ET LA LOI D'AMNISTIE

Cet article doit être considéré comme les premières observations du Secteur Libertés, Droits et Action Juridique, quant à l'application de la loi d'amnistie. Il est bien certain que nos camarades devront lire attentivement les informations que la confédération a déjà données et donnera dans ses diverses publications notamment les articles de « la Vie Ouvrière » (n° 1929 du 19-8-81, 1932 du 9-9-1981 et 1933 du 16-9-1981), et les numéros de « la REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL » et du « DROIT OUVRIER » à paraître en octobre.

La loi d'amnistie du 4 août 1981 (J.O. du 5-8-81) étend pour la première fois ses effets au domaine des relations contractuelles du travail. C'est une victoire de la C.G.T. qui a été la seule confédération à exiger que soient annulées les sanctions infligées par le patronat aux militants syndicaux, et aux salariés qui s'insurgent contre l'autoritarisme patronal.

La loi d'amnistie étant une mesure exceptionnelle, elle ne dispose que pour des faits passés en ce qui concerne les licenciements des salariés protégés (entre le 1-1-75 et le 22-5-81), mais non pour l'avenir et pour des sanctions intervenues avant le 22-5-81 et sans limite de délai antérieur, donc pour tous les travailleurs depuis leur date d'embauche.

Et bien qu'elle ne mette pas fin au pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'entreprise, elle lui porte un coup sévère puisque, même prononcées au nom du règlement intérieur ou d'une convention collective, les fautes sont effacées.

Ainsi, les injustices commises par les employeurs se poursuivront. Ce rapport inégalitaire entre employeurs et salariés existe toujours : il faut lutter contre.

C'est pourquoi, il faut se saisir de la période d'application de cette loi pour exiger le retrait des conventions collectives de toutes clauses organisant les sanctions, les règlements intérieurs dans les entreprises, en même temps que relancer la bataille pour des droits nouveaux pour les travailleurs, pour le respect de la dignité au travail, contre le droit divin du patron à l'entreprise.

PORTEE DE LA LOI

L'article 2 dispose que sur le plan pénal, sont amnistiés « tous les délits commis à l'occasion de réunions, de manifestations sur la voie publique, dans les lieux publics et les établissements universitaires ou scolaires, à l'occasion de conflits relatifs aux problèmes de l'enseignement et de conflits du travail, à l'occasion d'activités syndicales et revendicatives ».

Et plus particulièrement, les articles 13 et 14 concernent l'application de ce que nous appelons « l'amnistie syndicale ».

Elle concerne tous les salariés, quelles que soient leur nationalité, leur profession, leur présence ou non dans l'entreprise au moment de l'application de la loi.

● Tel que précisé au chapitre III de la loi, l'amnistie efface « les fautes », les « faits retenus comme motifs de sanctions prononcées par les employeurs antérieurement au 22 mai 1981 », et « les sanctions » (art. 14-I).

Cela concerne : les avertissements, blâmes, mises à pied, mutations, rétrogradations, licenciements.

● En outre, les salariés licenciés à raison de leur fonction de représentants syndicaux ou du personnel doivent être réintégrés (art. 14-II).

● En conséquence, l'article 25 de la loi précise que toute trace de ces sanctions doit disparaître des dossiers (quelle que soit la forme : fiches, lettres, dossiers informatisés...) et qu'il est interdit de faire référence aux motifs et sanctions ainsi effacés, sous peine de sanction pénale.

Le patronat dont l'autorité est mise en cause, va s'opposer avec acharnement à son application, ou tenter d'en réduire la

portée, tant dans les entreprises que devant les Tribunaux.

C'est pourquoi là encore, l'action des syndicats et des travailleurs sur le lieu de travail est indispensable pour aboutir à une totale et réelle réparation des sanctions effacées.

ACTION SYNDICALE

Théoriquement, l'effacement des sanctions est automatique, mais il y a intérêt à ce que les organisations syndicales interviennent activement dans l'application de la loi :

— en agissant auprès des employeurs pour s'assurer l'EFFACEMENT EFFECTIF des sanctions des dossiers : destruction des lettres, des fiches, etc. et ce, quelle que soit la sanction : mener une lutte contre les tentatives de constitution de fichiers parallèles (le G.I.M., Groupement Patronal de la Métallurgie a donné consigne par circulaire à ses adhérents, de conserver les originaux des dossiers, les lettres ou autres formes de sanctions prononcées)

— et en se saisissant de cette occasion exceptionnelle, avec les salariés concernés personnellement par l'amnistie pour engager, de manière offensive, une bataille de masse pour mettre fin à l'arbitraire patronal dans les entreprises.

ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A l'intervention des salariés et de leur organisation syndicale, s'ajoute l'intervention légalement prévue de l'Inspection du Travail.

La loi d'amnistie attribue des prérogatives spécifiques nouvelles et ponctuelles à l'Inspection du Travail, pour l'application de la loi (reste donc entière notre bataille pour un meilleur fonctionnement de l'Inspection du Travail).

- L'inspecteur a le devoir de s'assurer du retrait de la sanction du dossier. Il peut consulter les dossiers à tout moment.
- L'inspecteur est consulté si l'employeur refuse de réintégrer un salarié protégé ; il doit alors proposer la réintégration par lettre motivée, adressée à l'employeur et au délégué.

Si cette intervention n'aboutit pas, le Conseil de Prud'hommes doit être saisi par le salarié concerné.

SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

La loi d'amnistie donne compétence aux Conseils de Prud'hommes pour l'ensemble du contentieux de l'amnistie syndicale.

Dernier alinéa, art. 14-1 : « les règles de compétence applicables au contentieux des sanctions sont applicables au contentieux de l'amnistie ».

En précisant au dernier alinéa, art. 14-II : « le contentieux de la réintégration est soumis à la juridiction prud'homale... », le Conseil de Prud'hommes peut donc être saisi :

1° — pour ordonner la réintégration d'un salarié protégé lorsque l'employeur a refusé cette réintégration après toutes

- les actions prévues par la loi et en définir les modalités (astreintes, etc.),
- 2° — et si l'employeur refuse de prendre les dispositions matérielles pour effacer la ou les sanctions du dossier.
- 3° — et pour ordonner la réintégration des représentants du personnel.

La saisine se fait selon les règles de compétence matière et géographique habituelles :

— si une affaire est déjà pendante devant le conseil, il faut faire joindre la demande de « réintégration dans l'entreprise en application de l'art. 14-II de la loi du 4 août 1981 portant amnistie » (quitte à surseoir à statuer sur d'autres demandes).

Cette demande de réintégration est examinée par le Conseil de Prud'hommes « en procédure d'urgence comme en matière de référé » (dernier alinéa, art. 14-II).

La loi ne précisant rien de plus à ce sujet, il s'agit, soit du Bureau de jugement, soit de la formation de référé. Dans ce dernier cas, la compétence n'est pas prise au sens strict de la loi sur les Prud'hommes. Le juge se saisit du fond de l'affaire.

En tout état de cause, il faudra s'attacher essentiellement à ce que l'urgence soit respectée, c'est-à-dire les délais du référé.

Sachant qu'une grande majorité du patronat s'oppose encore à la mise en place du référé prud'homal, il y a lieu d'être vigilant à la fois sur nos exigences pour mener cette bataille à bien, et apprécier soigneusement, face à l'imprécision, au silence même de la loi, si la formation sera constituée par la formation de référé (2 conseillers) — auquel cas aucune exception d'incompétence ne peut être acceptée, qu'elle soit soulevée par les parties ou par les juges —, ou la formation du bureau de jugement (4 conseillers).

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle de procédure organisée par la loi dans une situation elle-même exceptionnelle.

● Nous proposons, quelle que soit la formation siégeant en urgence, de rédiger ainsi la décision :

« Le Conseil...

statuant au fond et en premier ressort selon la procédure de référé, conformément à l'article 14-II de la loi du 4 août 1981, décide...

(et reprendre la formule exécutoire des jugements). »

Cette décision est susceptible des voies de recours habituelles (appel et pourvoi en cassation).

Pour les affaires en cours dont la cause est un fait amnistié :

Les licenciements : étant donné que le motif est un fait amnistié, donc effacé, il n'y a plus de fondement.

● Aux termes de l'article 25 de la loi, il est interdit de rappeler ou de faire référence au fait amnistié.

Cela peut créer une situation difficile, voire même contradictoire puisqu'il s'agit de mettre fin à un procès, de régler une affaire dont on ne pourrait plus évoquer la cause, et ce autant pour le demandeur que pour le défendeur.

● **Pratiquement** : Il faut à notre avis, plaider le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et obtenir des dommages et intérêts pour les salariés licenciés non protégés (les salariés protégés bénéficiant de la réintégration).

Reste la question de savoir si les conseillers prud'hommes C.G.T. et en particulier les présidents d'audience, doivent accepter de laisser débattre du fond ou s'ils doivent soutenir qu'il résulte de la loi d'amnistie que l'interdiction d'évoquer les sanctions disciplinaires a pour conséquence automatique de rendre le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (ceci uniquement, bien entendu, dans les cas où le licenciement est justifié par une ou plusieurs fautes).

A notre avis, c'est la seconde attitude qu'il faut adopter, car elle nous semble la plus fidèle à la fois à la signification politique de la loi d'amnistie et à sa lettre même (tout en faisant preuve de la souplesse nécessaire en fonction des circonstances). L'amnistie efface la faute. Ni l'employeur et ni nulle autre personne n'ont droit d'en faire état. Une sanction pénale est même prévue.

S'il n'y a plus de faute, il n'y a plus de raison de licencier. A notre avis, il faut proposer la réintégration et appliquer l'article L 122-14-4 au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une attitude similaire pourrait être adoptée en ce qui concerne la réparation pécuniaire des sanctions disciplinaires des salariés toujours présents dans l'entreprise (mises à pied, etc.).

C'est ainsi qu'ont déjà jugé les Conseils de Prud'hommes de Paris et Bobigny.

● Au cas de litige sur le véritable motif du licenciement, c'est le juge prud'homal qui tranche.

LIMITES DE LA LOI

Selon le ministre dans sa circulaire, si la loi efface les sanctions et fait interdiction de s'y référer dans l'avenir, elle n'entraîne pas une réparation de droit : ainsi, par exemple, les jours de mise à pied seraient considérés comme n'ayant jamais existé, mais cet effacement ne s'accompagnerait pas d'une réparation pécuniaire automatique.

Pour notre part, nous considérons, cette interprétation comme unilatérale. Elle n'a aucune valeur juridique liant les tribunaux.

L'article 22 auquel fait référence le Ministère du Travail dans sa circulaire du 20 août 1981, fait visiblement référence au droit administratif et ne peut s'appliquer que dans la Fonction Publique.

En fait, pour le secteur privé, la loi est muette à ce sujet, et nous pensons que le véritable effacement de la sanction passe par la réparation pécuniaire.

D'ailleurs, des Conseils de Prud'hommes saisis pour des affaires en cours, ont d'ores et déjà jugé que l'effacement de la mise à pied s'accompagnait du paiement des indemnités de salaires correspondantes.

Certains employeurs ont également réglé les salaires retenus du fait de mises à pied : Cartolabor en Charente, et dans une entreprise du Livre.

— Dans ce sens, nous disons que la bataille doit être menée pour exiger le paiement des éléments de salaires (primes, partie de primes, 13^e mois...) qui auraient été supprimés par sanctions contre les salariés. En ce qui concerne les primes dont le paiement est prévu après la promulgation de la loi d'amnistie, aucune retenue ne peut être effectuée pour sanctionner des faits antérieurs au 22 mai 1981, amnistiés.

INFORMATIONS

AUDIENCES DE REFERE

Le décret n° 81-835 du 8-9-1981 (J.O. du 10-9-1981) qui modifie l'article R 516-32 du Code du Travail, impose une audience de référé par semaine et, « si les circonstances l'exigent, le Président du Conseil de Prud'hommes, après avis du Vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine ».

L'article 2 de ce décret stipule que les règlements intérieurs conformes doivent être soumis à l'approbation du Gardé des Sceaux, dans un délai de deux mois à compter de la publication du décret.

Ainsi se trouve réglée une question qui, dans de nombreux conseils, à commencer par celui de Paris, opposait nos élus

à ceux du patronat. Désormais, les travailleurs doivent être assurés que se tiendra une audience de référé par semaine au minimum.

TAUX DE COMPETENCE, EN DERNIER RESSORT : 7.000 F.

Le décret n° 81-818 du 1-9-1981 (J.O. du 5-9-1981) modifie le taux de compétence des Tribunaux d'Instance et de Grande Instance en matière civile, des Tribunaux de Commerce et des Conseils de Prud'hommes.

« Article 9 » :

« L'article R 517-3 du Code du Travail est modifié ainsi qu'il suit :

Art. R 517-3 : le Conseil de Prud'hommes statue en dernier ressort :

1°) lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 7.000 F., 2°) (le reste sans changement)...

La fixation du taux de compétence à 7.000 F. est un progrès, mais il reste insuffisant. En 1977, nous nous prononcions déjà pour une somme de 10.000 F.

En effet, la plupart des affaires portées devant les Conseils de Prud'hommes concernent des demandes de plus de six mois de salaires, en application de la loi sur les licenciements.

ACCIDENTS DE TRAVAIL DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES DANS L'EXERCICE DE LEUR MANDAT

Nous rappelons la circulaire n° 9 S.S. du 22 février 1980 du Ministère de la Santé et de la Sécurité Sociale relative à l'application de la législation sur les accidents du travail et de trajet aux membres des Conseils de Prud'hommes et complétant la circulaire n° 27 S.S. du 30 juillet 1975.

Les risques couverts sont étendus à l'ensemble des activités entrant dans le cadre de leur mission (y compris les stages de formation prévus par la loi, les enquêtes sur place, etc.).

REGIME FISCAL DES VACATIONS ALLOUEES AUX CONSEILS DE PRUD'HOMMES

La circulaire n° 63 NP du 30 juillet 1981 du Ministre de la Justice précise : « qu'en accord avec le Ministère de l'Economie et des Finances, il a été décidé :

« — les vacances prévues à l'article D 51-10-1 — I (23 F.) ne seront pas imposables ;

« — les vacances prévues à l'article D 51-10-1 — II devront être déclarées au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques à raison des 2/3 de leur montant. Cette imposition concerne les vacances perçues en 1980 ».

La C.G.T. considère cette mesure tout à fait insatisfaisante et injuste du fait que le système d'indemnisation des pertes de salaires des conseillers prud'hommes occasionnées par leurs fonctions est encore tout à fait injuste pour la plupart des conseillers prud'hommes. La délégation C.G.T., reçue le 22 juillet 1981 par le Ministère du Travail, ayant réaffirmé nos exigences en ce domaine, le Ministère avait répondu que le système serait révisé.

En conséquence, les conseillers prud'hommes sont appelés à intervenir auprès du Ministère de la Justice et du Ministère du Travail pour protester contre la décision sus-visée pour refuser dans un premier temps, de déclarer les vacances perçues en 1980 et exiger une révision rapide du mode d'estimation des pertes de salaires et du temps passé dans l'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes soumettant la déclaration des vacances perçues en 1981 à une modification dans le sens de nos demandes, du système d'indemnisation.

La C.G.T. continue d'intervenir auprès des ministères concernés, sur ce point comme sur tous ceux, nombreux, qui restent pour nous en litige, non conformes à une justice prud'homale au service des travailleurs.

DES PROJETS EN COURS SUR LE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

De nombreux projets sont en cours aux Ministères du Travail et de la Justice concernant l'institution prud'homale.

La C.G.T. a, à plusieurs reprises, fait connaître ses propositions pour remédier aux problèmes actuels les plus criants et pour préparer d'autres réformes en liaison avec la création de nouveaux droits pour les travailleurs.

Nous résumons ici quelques questions qui ont fait l'objet d'entretiens au Ministère du Travail.

1. — Renouvellement des conseillers. — S'appuyant sur le fait que de nombreuses démissions ont eu lieu et que certaines sections de conseils ne seraient plus en état de fonctionner, un projet s'est fait jour au Ministère du Travail pour organiser dès 1982 une élection générale et un renouvellement complet des conseils.

Nous nous sommes opposés à cette éventualité, non pas parce que la C.G.T. a peur de l'élection mais parce qu'un tel renouvellement se plaçait dans une période très défavorable : — éventualité de l'élection des administrateurs de la Sécurité Sociale et impossibilité de mener de front deux campagnes électorales de cette envergure, risque de fortes abstentions et désintérêt du corps électoral en raison du mauvais fonctionnement des conseils.

Nous pensons que la première urgence est de faire des réformes immédiates (vacations, formation, moyens matériels) pour donner des assises plus saines aux conseils, leur permettre de faire leur travail.

On peut très bien, en cas de nécessité, organiser des élections complémentaires, ce qui est d'ailleurs prévu par les textes.

2. — Réforme des vacances. — Le Ministère du Travail s'oriente vers un système assurant la conservation intégrale du salaire et de la couverture sociale. Les positions sont plus imprécises en ce qui concerne la couverture forfaitaire des frais.

Nous nous sommes opposés à ce que les conseillers em-

ployeurs bénéficient d'une indemnisation autre que celle qui consisterait à assurer le remboursement des frais.

Cette réforme serait effectuée par voie législative au cours de la session d'automne.

3. — Formation. — Le Ministère du Travail veut, sur cette question, opérer par voie réglementaire (décret). Ses propositions vont dans le sens que nous souhaitons, c'est-à-dire permettre aux organisations syndicales, avec le concours de fonds publics, d'avoir la maîtrise de la formation de leurs élus.

Nous demandons, par ailleurs, que l'on envisage l'augmentation du congé-éducation (actuellement six semaines pour la durée d'un mandat). Nous n'avons cependant pas connaissance des modalités concrètes.

4. — Protection des conseillers. — Nous avons demandé que le système actuel soit modifié et que le conseiller salarié menacé de licenciement bénéficie d'une procédure d'autorisation administrative de même nature que les autres militants : délégués et membres des comités d'entreprises.

Sur cette question, nous ne connaissons pas les propositions concrètes du Ministère du Travail.

5. — L'Alsace-Lorraine. — Il semble que les projets ministériels soient bien avancés et que, à la session d'automne, soit proposé à l'Assemblée, un projet de loi étendant à ces trois départements le régime général : ce qui signifierait la généralisation des conseils dans les mêmes structures que pour le reste du pays et la suppression de l'échevinage.

Dernière heure. — Une entrevue a eu lieu au Ministère du Travail, le 29 septembre. Les projets d'élections en 1982 sont confirmés. Ils sont au centre d'un projet de loi qui comportera également l'extension de la réforme prud'homale à l'Alsace et à la Moselle, la réforme des vacances et une protection améliorée pour les conseillers salariés.

Nous donnerons très prochainement des informations plus détaillées.