

- 2** **Edito de Serge LEGAGNOA**
Secrétaire général
- 4** **Historique des Prud'hommes**
Des origines à aujourd'hui
- 8** **Andrée THOMAS**
"FO a besoin du vote de chacun des électeurs comme chaque salarié a besoin de FO !"
- 12** **Jacqueline CUYNET-BECKER**
"Je ne serais pas conseillère prud'homale si je n'étais pas d'abord syndicaliste"
- 16** **Frédéric NAQUET**
"Je crois en l'Institution judiciaire et en sa capacité à être la plus impartiale possible"
- 18** **Serge BLOTIN**
"Prendre le bon défenseur dès le début du procès"
- 20** **Véronique CHALOT**
Déléguée syndicale et conseillère prud'homale
- 22** **David ROUSSET**
"Quand les Prud'hommes réintègrent une salariée licenciée pour avoir fait grève"
- 24** **Claude ETCHEVERRY**
Militant FO et conseiller prud'homme à Lyon.
- 26** **Loïc LOUVEL**
"La défense des VRP au quotidien"
- 28** **Livia BOISSON**
"Les Conseils de Prud'hommes, creuset de la jurisprudence"
- 31** **Pierre de FREITAS**
"Défenseur du salarié : un mandat prenant mais gratifiant"

L'ECHO DES EMPLOYES ET CADRES

Commission Paritaire N°778D73 ISSN 1248-167X

Directeur de la publication : Serge Legagnoa

Rédaction : 28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS

Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression :  01 45 35 11 00

Photo : © Gabriel Ducrot FOH - FEC-FO - DS

Election prud'homale 2008 : un e



Cette fin d'année 2008 sera marquée par l'élection des conseillers prud'homaux qui se déroulera le 3 décembre.

C'est l'occasion de s'arrêter quelques instants sur la question prud'homale et de consacrer un numéro spécial de *L'Echo des Employés et Cadres* à cette instance souvent méconnue des salariés, à son organisation, à son fonctionnement et surtout en donnant la parole à ceux qui la font vivre de l'intérieur et défendent les intérêts des salariés qui y ont recours : conseiller prud'homal, défenseur syndical, avocat ou simplement militant.

Il faut insister sur le fait qu'il s'agit d'un acquis au service du monde du travail et que cette instance non seulement fait respecter au quotidien le code du travail et les droits des salariés, mais elle fabrique du droit en faveur des salariés.

Il s'agit d'une juridiction particulière et propre au monde du travail au recours gratuit et unique en Europe.

D'où les velléités récentes de sa remise en cause pour transférer les conflits nés du travail sur la seule juridiction classique avec les coûts et les longueurs que nous lui connaissons. La redéfinition de la carte judiciaire par le Gouvernement a été l'occasion de rogner sur le nombre de tribunaux prud'homaux (63 suppressions) et ainsi d'éloigner un peu plus la justice du citoyen salarié.

Les témoignages des militants ci-après sont le reflet du lot quotidien que vivent les tribunaux prud'homaux : arbitraire et injustice dus au pouvoir patronal et aux abus qui en découlent.

Abus qui se multiplient du fait du sentiment d'impunité entretenu par les pouvoirs publics et des mesures prises pour «détricoter» le code du travail et les droits des salariés. Ajoutons à cela l'entrave faite à l'exercice de leur fonction aux inspecteurs du travail et particulièrement la réduction de leurs moyens, sans compter les instructions données indiquant de ne pas trop gêner l'action patronale, et nous constatons une montée de la saisine des tribunaux prud'homaux, afin de faire respecter les droits élémentaires et fondamentaux des salariés.

Ayons toujours à l'esprit que la relation employeur-salarié est une relation basée sur le lien de subordination et donc déséquilibrée en faveur de l'employeur. Le droit (code du travail) et les instances destinées à le faire respecter (syndicats de salariés, inspections du travail et juridiction prud'homale) sont là pour rétablir l'équilibre des droits entre employeur et salarié et les faire respecter, y compris par le recours juridique.

Les fantasmes sur les notions de communauté d'intérêts entre employeur et salarié, et sur le libre choix du salarié au sein de l'entreprise ne sont que des chimères dignes du pays de oui-oui où tout est beau et gentil.

Comme lors de chaque élection d'ampleur nationale, c'est l'occasion pour chaque confédération de mesurer son audience.

Mais cette fois-ci, la question de la représentativité s'est invitée dans le paysage d'une façon particulière. En effet, la signature de la «position commune» sur la représentativité (et le temps de travail) par la CGT, la CFDT, la CGPME et le MEDEF, transcrite ensuite dans la loi par le Parlement cet été, change quelque peu la donne.

jeu majeur et unique

Nous ne détaillerons pas ici la question de la représentativité qui a fait l'objet du numéro précédent de cette brochure, mais il faut souligner toute l'importance que revêtent, cette année, les résultats électoraux que vont réaliser les confédérations syndicales et ce, dans les différents secteurs et collèges.

En clair, au moment où cette «position commune» et la loi qui en découle sont destinées à enfermer et à entraver l'action syndicale au seul niveau de l'entreprise, quitte à engendrer à terme la disparition de toute négociation de branche professionnelle et de toute négociation professionnelle, le résultat que les listes Force Ouvrière vont réaliser aura force d'instant de vérité.

En effet, nous sommes quasiment les seuls à défendre une certaine conception de l'action syndicale : indépendante de toute structure politique ou confessionnelle au service des seuls intérêts des salariés et défenderesse coûte que coûte du lien républicain garantissant pour tous un socle de droits égaux au niveau interprofessionnel, puis professionnel, puis et enfin, au niveau de l'entreprise.

Une conception qui n'oppose pas les intérêts des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres, mais qui intègre les préoccupations de toutes les catégories de salariés au service de tous.

C'est pour cette raison que notre capacité à être à l'écoute de l'encadrement, à comprendre ses préoccupations spécifiques, à les porter et à les résoudre est indispensable à notre développement.

Le slogan choisi par le Ministère du Travail «quand on est pour, on vote pour» est révélateur de l'intérêt qui sera porté à la participation des salariés. Cela nous amène à penser qu'une baisse significative de la participation peut donner lieu à quelques «saillies» à l'issue de l'élection sur l'intérêt des français pour cette juridiction et, par conséquent, le risque de voir revenir des envies officielles de la diminuer, voire de la faire disparaître.

Triple enjeu pour ces élections prud'homales 2008 :

- une participation massive garantira l'absence de remise en cause de cette institution judiciaire unique et indispensable au respect des droits de l'ensemble des salariés et particulièrement des plus fragilisés.
- un test de représentativité unique et national sur l'ensemble du secteur privé, tous secteurs professionnels et collèges concernés.
- un enjeu majeur pour la défense et la pérennité des valeurs que nous portons : indépendance, liberté, égalité et solidarité.

Pour la défense de nos droits et de nos valeurs, faisons voter massivement ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres en faveur des listes Force Ouvrière.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

Historique des Prud'hommes

Des origines à aujourd'hui

Le terme "Prud'homme", qui signifie "homme pieux", "homme sage" dans le vocabulaire médiéval, servait à désigner des personnes expertes, avisées, de bon conseil.

Avant 1789, certaines juridictions de type corporatif, avaient porté le nom de Conseil de Prud'hommes. Mais le véritable ancêtre des Conseils contemporains est né à Lyon.

Si l'appellation de Prud' hommes était utilisée dès le Moyen-Age dans notre vocabulaire, ce n'est sûrement pas à cette époque que remontent les bases de nos actuels Conseils de Prud'hommes.

En effet, sous l'Ancien Régime, les instances du travail qu'elles soient consulaires, composées d'échevins, ou dénommées "jurandes" lorsqu'elles étaient instituées par les corporations, relevaient d'une organisation et d'un fonctionnement totalement différents de ceux des institutions contemporaines.

Une loi de Germinal an XI créa des instances représentatives mais non paritaires, comptées de "patrons" et d' "ouvriers" qui laissaient aux premiers la majorité sur les seconds. Il s'agissait alors de remédier au mécontentement général provenant du fait que les magistrats n'étaient pas compétents pour régler les litiges du travail, et on reconnaissait dès alors la spécificité des conflits propres au monde du travail ; les communes qui le souhaitaient et en assuraient la charge financière, pouvaient créer une juridiction du travail. Cette gestion par les communes a perduré jusqu'en 1979.

Caractère disciplinaire des Conseils de Prud'hommes (1806-1848)

La véritable naissance des Prud'hommes ne remonte pas au-delà de la Révolution ; c'est le 18 mars 1806 qu'une loi a fondé le premier "Conseil de Prud'hommes", résurgence modifiée d'une ancienne institution le

"bureau commun de la Grande Fabrique de Lyon" ; ce Conseil de Prud'hommes a été créé par Napoléon sur demande des fabricants de l'industrie de la soie et cette dénomination a été proposée par la Chambre de Commerce de Lyon. En effet, ils souhaitaient l'établissement d'un Tribunal plus spécialisé, plus averti des problèmes du Travail qu'un Tribunal de Droit commun. Néanmoins, l'Institution n'était toujours pas paritaire mais a connu une extension considérable jusqu'au milieu du XIX^{ème} siècle. Son but premier, toujours d'actualité, était de parvenir à des arrangements amiables entre les protagonistes et cette mission de conciliation a été très importante à l'époque puisque de 1806 à 1848, 90 % des litiges, dont les Conseils de Prud'hommes ont été saisis, se sont réglés à l'amiable.

Caractère arbitral des Conseils de Prud'hommes (1848-1853)

C'est la Seconde République avec le décret du 27 mai 1848 qui institua des Conseils de Prud'hommes paritaires, éliminant ainsi la prépondérance patronale qui leur donnait un caractère de "chambre de discipline" à défaut d'aboutissement à un accord amiable.

A la fin du XIX^{ème} siècle, la révolution industrielle changeait le visage de la France jusque-là essentiellement rural et agricole. Il devenait nécessaire de protéger les diverses catégories de travailleurs et, parallèlement au développement de la législation du travail, les

conflits entre patrons et ouvriers devenaient de plus en plus nombreux.

L'objectif du décret était de créer des rapports dépouillés d'antagonismes entre ouvriers et patrons.

L'article 2 du décret organisait une stricte parité entre travailleurs et patrons quel que soit le nombre de conseillers, en ces termes : "le nombre des Prud'hommes ouvriers sera toujours égal à celui des Prud'hommes patrons". Le mode de désignation des Prud'hommes était également réformé et alors que des listes comprenant le triple du nombre de candidats nécessaires étaient élaborées par chaque catégorie, les membres de la liste des ouvriers élaient les Prud'hommes patrons et les membres de la liste des patrons élaient les Prud'hommes ouvriers.

La présidence était exercée pour trois mois en alternance par un patron puis par un ouvrier, mais cette présidence donnait voie prépondérante pour résoudre l'hypothèse d'un partage des voix (deux salariés contre deux patrons).

La régression de l'Institution prud'homale (1853-1904)

Sous le Second Empire, des dispositions autoritaires furent prises, et l'on retira aux Conseils de Prud'hommes, par une loi du 1^{er} juin 1853, la possibilité de désigner leurs présidents et vice-présidents ; ceux-ci étaient désormais nommés par l'Empereur et avaient voix prépondérante dans le règlement des litiges. Les conditions d'électorat et d'éligibilité furent restreintes (âge minimum fixé à

30 ans, cinq années d'ancienneté exigées dans la profession et trois ans de domiciliation dans la circonscription). L'égalité de représentation patronale et ouvrière était désormais rompue.

Après la chute du Second Empire, sous la III^{ème} République, la loi du 7 juillet 1880 sur les Conseils de Prud'hommes est venue atténuer les dispositions précédentes. Son objectif était de rendre aux Conseils leurs pouvoirs en matière de désignation des présidents et vice-présidents, et de rétablir le principe de l'alternance. Cependant, en cas d'égalité des voix, celle du président demeurait prépondérante au détriment du principe de la parité.

De nombreux conflits éclatèrent alors dans les Conseils de Prud'hommes, se traduisant par des démissions collectives et le 11 décembre 1884, le gouvernement Waldeck-Rousseau autorisa les juridictions à siéger avec les représentants d'un seul collège, patrons ou ouvriers. Des réformes étaient désormais impérieuses et, après l'examen de nombreuses propositions par le Parlement et le Sénat qui s'opposèrent pendant une vingtaine d'années, un compromis fut trouvé avec la loi du 15 juillet 1905 qui devait établir les bases du système actuel.

La naissance d'une véritable justice sociale (1905-1978)

La loi du 15 juillet 1905 redéfinissait les catégories socioprofessionnelles afin d'assurer une meilleure représentation, des sections spécialisées étaient créées dans les

Conseils de Prud'hommes, la voix prépondérante du Président était supprimée et, désormais, une parité totale étant appliquée, si les conseillers patrons et ouvriers ne parvenaient pas à s'accorder sur une décision, en cas de partage de voix, le litige était soumis au Juge de Paix (l'actuel Juge d'Instance) qui devenait Juge Départemental. Enfin, le recours exercé contre les décisions des conseillers prud'hommes s'exerçait, non plus devant le Tribunal de Commerce, mais devant la juridiction civile de première instance (actuel Tribunal de Grande Instance) sur appel.

Les traits d'une véritable juridiction étaient définitivement acquis par l'adoption de la loi du 27 mars 1907, complétée en 1908 qui fixa des statuts qui ne seront réformés qu'en 1979. Les traits principaux de cette loi étaient les suivants :

- ◁ Sur demande des Conseils municipaux, le gouvernement devait créer un Conseil de Prud'hommes, mais à raison d'un seul par commune, laquelle, comme par le passé, assurait les charges financières de fonctionnement de ces juridictions ;
- ◁ Le décret d'institution fixait le nombre de sections par Conseil et leurs compétences d'attribution déterminées par la profession exercée par le plaideur salarié ;
- ◁ La compétence jusque-là limitée aux litiges opposant patrons et ouvriers du secteur industriel était étendue aux employeurs et salariés du commerce ;
- ◁ L'électorat et l'éligibilité étaient conférés aux femmes ;

- ◁ La présidence des différents bureaux des Conseils de Prud'hommes était assurée en alternance par un Conseiller salarié puis par un Conseiller employeur ;
- ◁ Enfin, là où il n'existait pas de Conseil de Prud'hommes, ou de section spécialisée, c'est le Juge de Paix qui était compétent pour trancher les litiges du travail.

Quelques lois sont intervenues entre 1908 et 1979 concernant l'organisation des Conseils : celle du 25 décembre 1932 a permis la création de sections de l'agriculture dans les Conseils, celle du 26 février 1949 donna aux salariés plaideurs la possibilité de se faire assister d'un défenseur syndical au cours du procès prud'homal ; celle du 11 décembre 1957 instituait l'alternance entre collègue salariés et collègue employeurs à la présidence et à la vice-présidence générale des Conseils.

L'ordonnance du 22 décembre 1958 et son décret d'application réformant l'Institution judiciaire prescrivaient que désormais les Cours d'Appel étaient compétentes pour statuer sur les recours formés contre les décisions des Conseils de Prud'hommes et que, devant ces mêmes Cours, il n'était plus nécessaire d'être représenté par un avoué.

Les parties en litige pouvaient dès lors se faire assister ou représenter par un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, par un avocat ou un défenseur syndical.

La compétence des Conseils était élargie par la création d'une section d'activités diverses.

Malgré ces réformes, la situation des Conseils de Prud'hommes restait précaire ; ils étaient trop peu nombreux (40 % des litiges étaient examinés par les Tribunaux d'Instance), territorialement mal répartis et ne disposaient que de peu de moyens ; le mouvement ouvrier manifestait son mécontentement et Force Ouvrière réclamait, dès 1955, outre une

nouvelle répartition des Conseils sur le territoire, une extension de leur compétence à tous les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail, et une prise en charge par l'Etat des frais engagés par ces juridictions.

Un décret du 12 septembre 1974 réformait dans un premier temps la procédure prud'homale, en réduisant les délais de traitement des litiges, permettant aux Bureaux de Conciliation de prendre des mesures provisoires même en l'absence du défendeur, d'ordonner des mesures d'instruction, éventuellement devant des conseillers Rapporteurs désignés parmi les conseillers prud'homaux, et en créant la possibilité de tenir des audiences de Référé (procédure d'urgence), cette dernière mesure n'ayant pas été mise en application.

L'action de Force Ouvrière a largement contribué à l'adoption de la réforme de 1979, laquelle est venue améliorer le sort des juridictions prud'homales, tant au niveau de leur organisation, de leur fonctionnement que de la procédure.

La loi du 18 janvier 1979 dite loi Boulin

La loi N° 79-44 du 18 janvier 1979 initiée par Robert Boulin, Ministre du Travail de l'époque, a rénové l'Institution prud'homale en lui donnant une dimension nouvelle. Les principales innovations de la loi furent les suivantes :

- ◁ Les compétences territoriales et d'attribution des Conseils de Prud'hommes sont élargies : un ou plusieurs des Conseils de Prud'hommes sont créés par ressort de Tribunal de Grande Instance, et la compétence d'attribution désormais exclusive est élargie à l'ensemble des activités salariées, avec la généralisation de cinq sections à l'intérieur de chaque Conseil : sections Industrie, Commerce, Activités Diverses, Agriculture et Encadrement.
- ◁ Les dépenses de personnel et de fonctionnement des Conseils de Prud'hommes sont prises en

charge par l'Etat, les locaux étant fournis par les collectivités territoriales ; les secrétariats-greffes des Conseils, appartenant jusque-là à des titulaires de charge privés (professions libérales tout comme aujourd'hui les huissiers), étaient fonctionnarisés et les personnels recrutés par voie de concours administratif tout comme dans les autres juridictions de l'ordre judiciaire.

- ◁ Des élections générales sont organisées le 12 décembre 1979, désignant des Conseillers Prud'hommes pour six ans, avec un renouvellement par moitié tous les trois ans et possibilité de rééligibilité ; le mode de scrutin est celui de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et les élections se déroulent pendant le temps de travail, voire par correspondance. Les salariés sont inscrits d'office sur les listes électorales sur production des listes par leurs employeurs.
- ◁ Une indemnisation et une formation des conseillers sont prévues, ainsi qu'une protection spéciale de ces derniers contre les licenciements.

Un régime particulier est néanmoins maintenu dans les territoires d'Outre-Mer ainsi que dans les départements d'Alsace-Moselle où le système de l'échevinage est maintenu (un magistrat professionnel)

siège aux côtés des juges prud'homaux élus).

Les deux dernières réformes de 1982 et 1986

La loi N° 82-372 du 6 mai 1982 suivie de quatre décrets du 15 décembre a répondu aux différentes revendications de Force Ouvrière :

◀ Le régime particulier de l'Alsace-Moselle était supprimé, les élections prud'homales fixées tous les cinq ans avec un renouvellement général, la formation des élus confiée aux seules organisations syndicales et leurs conditions d'indemnisation et de protection améliorées. Le Conseil Supérieur de la Prud'homie sur lequel nous reviendrons était créé.

◀ En matière de procédure, les pouvoirs des Bureaux de Conciliation furent accrus et le seuil de compétence au-delà duquel il est possible de faire appel, était augmenté et révisable annuellement.

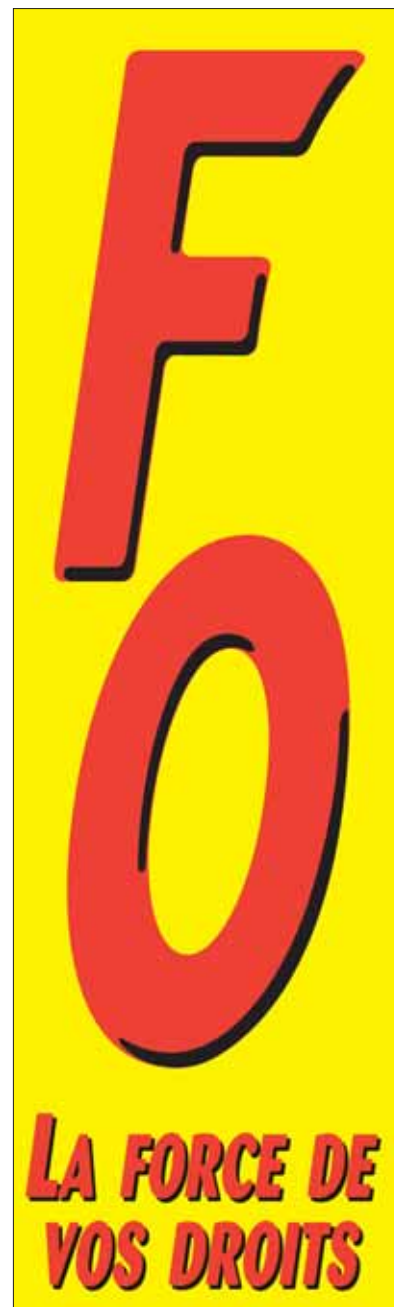
La loi N° 86-1319 du 30 décembre 1986, à la suite de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement économique, instituait une procédure d'urgence particulière pour l'examen de litiges entrant dans ce cadre devant les Conseils de Prud'hommes.

D'autre part, elle aboutissait à la suppression de sections de l'agriculture dans certains Conseils, ne laissant subsister qu'une section agricole unique dans le ressort de chaque Tribunal de Grande Instance ; cette mesure, ne tenant pas compte de la zone géographique des activités agricoles, a abouti à des incohérences car des sections ont été supprimées en milieu rural alors que d'autres étaient maintenues en zone urbaine.

Cette loi a également entraîné la suppression de certains petits Conseils de Prud'hommes.

A l'heure actuelle, tous les textes relatifs aux Conseils de Prud'hommes, qu'ils soient d'origine législative ou réglementaire, sont codifiés sous les articles L. 511-1 et suivants, R. 511-1 et suivants, D. 514-1 et suivants du code du travail.

En conclusion, nous observons que les Conseils de Prud'hommes ont hérité, de leur genèse, des caractéristiques bien spécifiques car ce sont les seules juridictions du travail en Europe qui fonctionnent uniquement avec les juges élus, siégeant en alternance et de manière paritaire. L'Institution est, de ce fait, régulièrement menacée par une harmonisation communautaire.



Andrée THOMAS :

“FO a besoin du vote de chacun des électeurs”



Andrée THOMAS,
Secrétaire confédérale
chargée du secteur juridique

Tu es Secrétaire confédérale chargée du secteur juridique et des Prud'hommes. Quelle importance revêtent les prochaines élections prud'homales ?

Dans un contexte de reculs sociaux et républicains tous azimuts, il est essentiel que les salariés et demandeurs d'emplois appelés à voter le 3 décembre comprennent à quel point il est important, de par leur vote, de soutenir l'Institution prud'homale avec des conseillers prud'homaux issus, comme nous tous, du monde de l'entreprise, formés aux sources du droit du travail et, de démontrer plus que jamais leur attachement à une véritable juridiction sociale, de service public de la justice donc de proximité, accessible à tous, gratuite.

Peux-tu nous rappeler quelles sont les attributions des Prud'hommes ainsi que leur organisation ?

Le Conseil de Prud'hommes est le juge du contrat de travail. Il tranche tout litige qui oppose le salarié à son employeur (demande de rappels de salaires, contestation d'une sanction ou d'un licenciement, application d'une convention collective, etc.). Il s'agit d'une juridiction paritaire, c'est-à-dire composée à moitié de représentants des salariés et des employeurs. Et ces conseillers sont élus par leurs pairs, pour un mandat de 5 ans, sur des listes présentées par les organisations syndicales. Le 3 décembre 2008 aura lieu le renouvellement de l'Institution. FO a besoin du vote de chacun des électeurs, comme chaque salarié a besoin de FO !

Cette organisation est parfois l'objet de critiques qui préféreraient des tribunaux composés de magistrats professionnels :

Tout d'abord, les employeurs ont du mal à accepter que certains de leurs salariés s'absentent de l'entreprise pour exercer leur mandat !

En outre, de tout temps, de nombreux projets ont tenté de déstabiliser la juridiction prud'homale. L'échevinage (c'est-à-dire la présidence par un juge professionnel de la juridiction prud'homale) est toujours une épée de Damoclès ! FO est totalement opposée à l'échevinage car la compétence, professionnelle,

technique et juridique, des conseillers prud'homaux ne peut être mise en doute mais elle dérange... et régulièrement, les projets resurgissent. Les chiffres reflètent, en fait, la réalité de la compétence des Conseils de Prud'hommes : près d'un tiers des jugements prud'homaux ont été confirmés en appel, c'est-à-dire par des juges professionnels !

On a aussi constaté des tentatives –pour l'instant isolées, heureusement– de mise en place de justice privée (médiation, arbitrage...) qui n'ont pas donné de véritable suite. Mais nous restons vigilants, afin que le droit à la justice ne se transforme pas en privilège de classe pour les plus fortunés.

De plus, on ne peut critiquer les décisions rendues qui, selon certains, seraient toujours «*pro-salariées*» car par sa composition même, c'est-à-dire paritaire, la juridiction prud'homale est impartiale.

Combien les Prud'hommes ont-ils traité de procédures ces dernières années ? Comment s'explique cette évolution ? Ainsi que les tendances par catégorie ?

Concernant des données très précises, je vous renvoie au rapport de Brigitte Munoz Perez et Evelyne Serverin «*le Droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004*,» (en intégralité sur http://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC_Droit_du_travail_72.pdf) et dont le service juridique confédéral a fait une analyse dans les INFOJURIDIQUES n°53 d'avril 2006.

Globalement, on constate une tertiarisation des conflits (les

rs comme chaque salarié a besoin de FO !”

sections activités diverses et encadrement connaissent un accroissement significatif des affaires jugées). Mais en général, le nombre de saisines n'a pas augmenté entre 1993 et 2004.

Il faut aussi noter que les taux de recours aux Prud'hommes sont dix fois plus élevés contre les licenciements pour motif personnel que contre les licenciements pour motif économique.

En fait, la contestation des ruptures pour motif personnel est parallèle à l'accroissement du nombre de licenciements prononcés pour ce motif. Il ne fait nul doute que les employeurs cherchent à contourner la législation du licenciement pour cause économique, plus protectrice (si l'on peut dire !) pour le salarié (mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, obligation de reclassement, consultation des représentants du personnel).

On pourra retenir quelques chiffres. Devant les Prud'hommes, 207 770 affaires nouvelles ont été reçues par les Conseils en 2004. 83,9 % des demandes présentées par les salariés ordinaires sont liées à la rupture du contrat de travail en 2003.

- 64,5 % des demandeurs ont obtenu un résultat positif à l'issue de la procédure.

- 63,8 % des décisions rendues par les Prud'hommes ont fait l'objet d'un appel (le taux de confirmation du jugement est de 57,1 %)

- 25,8 % des salariés licenciés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ont saisi le Conseil de Prud'hommes.

- 2,5 % des salariés licenciés pour motif économique ont déposé un recours devant le Conseil des Prud'hommes.

Que recherche un salarié qui va aux Prud'hommes ?

Le salarié qui va aux Prud'hommes n'y va jamais par hasard, comme pour gagner au loto. Il n'y va pas non plus de gaieté de coeur. Très souvent, ses droits ont été bafoués. Il saisit la justice avant tout pour retrouver sa dignité. En effet, il cherche à faire sanctionner un employeur qui a abusé de son pouvoir. La sanction de la négation de ses droits, voilà ce que le salarié va rechercher ! A ce jour, alors que les attaques contre l'emploi se multiplient et que les problèmes de pouvoir d'achat s'aggravent, le Conseil de Prud'hommes est, avec le syndicat, un des derniers remparts pour assurer la protection des intérêts des travailleurs.



La réforme de la carte judiciaire imposée par la Ministre de la Justice se traduira, pour ce qui est des Prud'hommes, par la suppression de 62 Conseils. Quelles conséquences ?

La mise en péril des services publics se confirme. Dès l'origine, FO a protesté contre cette mesure de désertification des territoires, dénonçant l'éloignement de la justice et la mise en cause de l'accès au juge. On constate que les territoires les plus touchés par la réforme de la carte sont souvent déjà bien affectés par la fuite d'autres services publics (maternités, écoles, postes...). Quel est le but d'une telle réforme, si ce n'est la réalisation d'économies pour l'Etat (et encore, cela reste à démontrer) au détriment de la qualité et de l'accessibilité de la justice ?

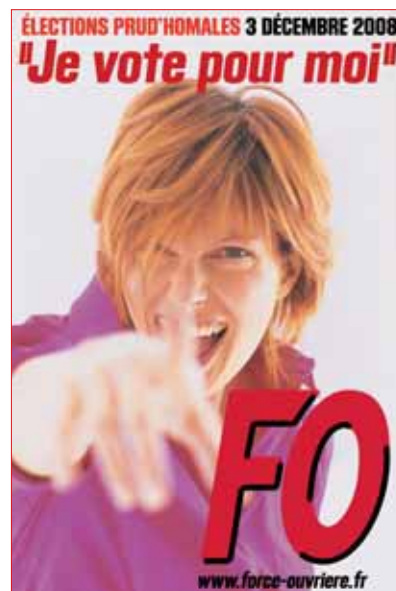
La loi sur la représentativité des syndicats votée cet été remet en cause le principe de faveur et permet la généralisation des accords dérogatoires.

Cela ne risque-t-il pas d'avoir des conséquences sur le travail des Conseillers et, par voie de conséquences, pour les justiciables ?

Loin de simplifier le droit, le gouvernement actuel vient de le rendre totalement illisible. Et ce, grâce aux moyens proposés par les signataires de la «*position commune*», le MEDEF, la CGT et la CFDT. La réforme de la représentativité (dans la «*loi de rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*») éloigne les syndicats structurés de l'entreprise, autorise la négociation entreprise par entreprise, au détriment de négociations de branche garantes des droits des salariés par branche d'activité. Comment voulez-vous que le salarié, puis, par conséquent, le Conseiller prud'homal, s'y retrouve dans cette pléthore de règles, toutes différentes les unes des autres ? Au service juridique confédéral, nous sommes sur le qui-vive pour tenter d'assurer la meilleure information et l'aide la plus pertinente possible à nos militants. Mais face à la multiplication des textes, plus mal ficelés les uns que les autres, ce n'est pas chose aisée !

Revenons aux élections du 3 décembre prochain. Quel est le dispositif de campagne mis en place par la Confédération ?

Oui, une campagne nationale de communication FO plus spécifique «*Prud'hommes*» ciblant le rôle et l'importance de l'Institution, une campagne la plus près des salariés avec la mobilisation de tous nos militantes et militants FO, l'engagement des adhérentes et adhérents du public comme du privé. Cependant, cette année, face à l'enjeu, au caractère plus exceptionnel de ces élections, nous tenons simplement et par exemple sous couvert de notre slogan «*Ne restez pas sans voix, donnez une force à votre voix*» à engager les salariés à s'exprimer plus massivement le 3 décembre 2008. Il faut absolument déterminer un immense rapport de force face aux détracteurs du droit du travail.





L@ lettre de l'INPC

Bon à Savoir

Selon une enquête de l'INSEE, la France comptait, en 2006, 7,9 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (880€ par mois), ce qui représente 3,2% de la population. Cette étude révèle par ailleurs que la moitié des habitants de métropole ont un niveau de vie annuel inférieur à 17 600€.

Dans le rapport 2007-2008 établi par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, 22% des personnes pauvres déclarent ne pas avoir de couverture complémentaire de santé, contre 7% pour le reste de la population. A peine 35 000 personnes, sur les 2,7 millions concernées, ont eu recours au dispositif d'aide à l'acquisition d'une couverture complémentaire.

Le 30 juin, 4,26 millions de retraités du régime général (soit environ 40%) bénéficiaient du « minimum contributif », une majoration accordée aux retraités qui ont cotisé toute leur vie mais sur la base de salaires modestes, soit une pension de base minimale de 633€ par mois. L'étude de la CNAV parue en juin, souligne que les femmes sont à 70% bénéficiaires de ce minimum contributif. En 1990, 10% d'entre elles, nouvellement retraitées, avaient leur pension portée au minimum contributif. En 2006, il concerne 57% d'entre elles. Pour les hommes, sur la même période, le taux est passé de 20% à 28%.

Les français sont parmi les plus attentistes face à la retraite en Europe car, selon une enquête réalisée dans 8 pays auprès d'un échantillon de 4.000 personnes par le gestionnaire d'actifsidelity, seuls 36% des sondés français ont déclaré avoir commencé à se préparer à la retraite. Ils sont 79% en Suède, 77% en Allemagne ou bien encore 71% aux Pays-Bas. Pour finir, 65% des sondés français attendent de l'information et de l'éducation financière, 52% des avantages fiscaux et 49% un plan d'épargne salariale. Selon le sondage, "les pays qui atteignent les niveaux de réparation les plus élevés sont généralement ceux où les employeurs jouent un rôle actif".

N° spécial rentrée : Travail/chômage/Retraite

L'INSEE a rendu publics les résultats de son enquête sur le marché du **travail** pour 2007 portant la population active à 27,8 millions de personnes et mettant en évidence la féminisation de certains secteurs. Ainsi, on retrouve désormais 3 femmes sur 10 dans l'éducation, la santé ou encore l'action sociale. Par ailleurs, le turn-over semble très élevé dans le secteur des services aux particuliers (20%) et de la construction (17%) tandis que l'administration opte pour la stabilité avec 58% des personnes employées présentes depuis au moins 10 ans.

Toujours selon l'INSEE, le chiffre du **chômage** s'élevait, au 31/12/2007, à 2,2 millions de personnes dont 38% de + de 50 ans en recherche d'emploi depuis + de 2 ans. Concernant la couverture retraite des chômeurs indemnisés, il convient de rappeler que les chômeurs valident des trimestres d'assurance retraite durant toute la période où ils perçoivent des allocations. Le Fonds de solidarité vieillesse en assure le financement pour des montants en jeu de + de 6 milliards d'euros.

En fin de droits, les chômeurs continuent de bénéficier gratuitement de l'attribution de trimestres pendant 1 ans. Cette durée est portée à 5 ans lorsqu'ils sont âgés d'au moins 55 ans et qu'ils ont cotisé au moins 20 ans. De même, les bénéficiaires de préretraites publiques valident gratuitement des trimestres jusqu'à atteindre le taux plein. Les annuités sont ainsi compensées mais ne se substituent pas à la cotisation normalement versée par l'assuré. De ce fait, elles ne peuvent pas faire partie des 25 meilleures années prises en compte pour le calcul de la pension dans le régime général des salariés du privé.

L'Assurance **Retraite** (la CNAV) souligne, dans son numéro 54 de *Retraite et Société*, le peu de succès des mesures instaurées en 2003 pour retarder le départ en retraite, notamment la surcote - un complément de pension versé à ceux qui continuent de travailler après avoir effectué le nombre de trimestres suffisant pour partir à la retraite - qui n'a séduit que 7,6% des assurés du régime général. Il est vrai que cette surcote rapporte en moyenne 32€ chaque mois ... Les autres mesures instaurées ou rénovées en 2003, dans le même objectif, ne rencontrent guère plus de succès, qu'il s'agisse de la retraite progressive ou du cumul emploi-retraite.

A l'inverse, les dispositifs permettant de partir plus tôt sont plébiscités, comme le rachat d'années d'études ou la retraite anticipée pour carrière longue (100.000 demandeurs chaque année). L'âge moyen de départ à la retraite a ainsi diminué entre 2003 et 2006, passant de 61,4 ans à 60,7 ans (61,2 si l'on ne prend pas en compte le dispositif de retraite anticipée pour les carrières longues).

L'Assurance **Retraite** s'est aussi penchée sur les retombées de la réforme de 1993 qui avait rallongé de 37,5 à 40 ans la durée de cotisation dans le secteur privé, mais aussi modifié la fixation des pensions, calculées sur le 25 meilleures années de salaire et non plus le 10 meilleures, les salaires étant actualisés en fonction de l'inflation et non plus de l'évolution du salaire moyen. Ces nouveaux paramètres ont permis une économie de 10% sur la masse des pensions. Ainsi, 6 retraités sur 10 ayant cessé le travail entre 1994 et 2003 reçoivent une pension moins importante que celle à laquelle ils auraient pu prétendre sans la réforme. La baisse moyenne est de 5% pour les femmes et de 7% pour les hommes. (site : www.cnnav.fr)

Jacqueline CUYNET-BECKER :

“Je ne serais pas conseillère prud’homale”



Jacqueline CUYNET-BECKER,
conseillère prud’homale

Quels sont les principes qui guident ton activité de conseillère prud’homale ?

Je ne peux répondre à cette question sans faire référence à l’origine de mon mandat prud’homal. Je ne serais pas conseillère prud’homale si je n’étais pas d’abord syndicaliste. Cela coule de source puisque ce sont les organisations syndicales qui présentent leurs candidats aux élections prud’homales. Par voie de conséquence, les principes qui guident mon activité prud’homale sont étroitement liés aux valeurs que je défends à travers mon adhésion et mon investissement sur le plan syndical. Dans un cas comme dans l’autre, il s’agit d’abord de mettre en oeuvre les moyens que me donne la loi pour combattre les injustices dans le monde du travail, obtenir réparation et concourir de manière active à l’amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Il existe par ailleurs des outils de base communs aux activités prud’homales et syndicales : c’est le code du travail et ce sont les conventions collectives que nous devons faire respecter et appliquer.

La majorité des litiges qui viennent devant les Conseils de Prud’hommes renvoient à une ou plusieurs dispositions du code du travail, éventuellement à l’application d’une convention collective.

Bien connaître et bien maîtriser ces sources est donc essentiel pour exercer son mandat. Il y a donc une obligation de se former en permanence, de ne pas porter de jugement sans avoir préalablement vérifié la conformité des textes. Cette rigueur est un autre principe essentiel pour rendre une bonne justice.

Cela étant, les textes sont ce qu’ils sont et bien souvent, ils sont incomplets ou bien leur rédaction n’est pas suffisamment claire et précise.

Les conseillers prud’homaux ont une marge d’appréciation sur chaque cas, mais c’est bien souvent à ce niveau de difficulté que la ligne de partage se fait entre la position des conseillers prud’homaux du collège salariés et celle des conseillers du collège employeurs.

L’exercice du délibéré prud’homal requiert une bonne dose de ténacité pour développer tous les arguments susceptibles de peser sur une décision.

Il ne faut pas se contenter d’une impression laissée par telle ou telle partie sur la base de sa plaidoirie, a fortiori si le salarié se défend seul face à un avocat patronal rompu à toutes les argumentations juridiques. Tout ce

qui est dit à la barre au cours d’une audience doit être vérifié, pièces à l’appui, dans une confrontation sérieuse et complète des dossiers au cours du délibéré qui suit l’audience. Cela me conduit à dire qu’un autre principe essentiel à mettre en oeuvre est d’être objectif et indépendant, ce qui d’ailleurs conforte la crédibilité d’un conseiller prud’homme.

Enfin il existe à mon sens une qualité première à pratiquer en permanence quand on est conseiller prud’homme, c’est de savoir écouter les parties et, si nécessaire, leur poser ensuite toute question utile à la compréhension de leur litige. Cela s’acquiert avec la pratique.

Rappelons que le procès prud’homal comporte plusieurs phases. Dans un premier temps, intervient la tentative de conciliation qui est la spécificité de l’instance prud’homale.

A ce stade, le rôle du conseiller prud’homme est de rechercher avec le concours des parties s’il existe une possibilité de les faire se concilier, c’est-à-dire qu’elles puissent trouver un accord mettant fin au conflit qui les oppose.

Cela passe nécessairement par une écoute attentive de la part des conseillers prud’hommes.

Lorsque la conciliation n’a pas abouti (c’est hélas le cas de plus de 90 % des affaires) le litige est renvoyé devant le bureau de jugement pour être examiné et jugé.

En résumé, je pense qu’il faut exercer le mandat prud’homal avec intégrité et sans oublier ce que nous sommes –des syndicalistes– et pourquoi nous avons été élu(e)s.

si je n'étais pas d'abord syndicaliste"

Peut-on dire que ton action prud'homale est le prolongement de ton engagement syndical ?

Ma réponse est sans doute déjà un peu contenue dans ma réponse à la question précédente. J'insisterai sur le fait que c'est un prolongement logique et naturel en expliquant comment et à quel moment de mon engagement syndical je me suis retrouvée candidate élue aux élections prud'homales.

J'ai adhéré à Force Ouvrière en 1977 alors que j'étais salariée dans une entreprise d'édition. Dans l'année qui a suivi, j'ai été élue déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise et très vite j'ai également assumé le mandat de déléguée syndicale. J'ai été secrétaire du CE pendant trois mandats et j'ai été confrontée à des conflits collectifs dans cette entreprise dont la Direction voulait licencier le tiers du personnel, dénonçait les usages et modifiait les contrats de travail hors de toute concertation. Pendant cette période critique, j'ai été la cheville ouvrière de plusieurs procès contre l'employeur, parmi lesquels de nombreuses instances prud'homales. En montant les dossiers des collègues, je me suis vite familiarisée avec la partie juridique de l'activité syndicale.

En 1986, après une rupture contentieuse de mon contrat de travail avec mon employeur, j'ai intégré le Bureau du Syndicat National de Presse, d'Édition et de Publicité FO. Tout en participant à de très nombreuses négociations dans les différentes branches couvertes par le syndicat, j'ai mis à profit ce que j'avais appris dans mon expérience juridique et judiciaire pour assister les

adhérents du syndicat dans les instances prud'homales.

En décembre 1987, l'U.D. de Paris a présenté ma candidature aux élections prud'homales. C'est ainsi que cela a commencé pour se poursuivre jusqu'à aujourd'hui.

Mon parcours syndical me sert énormément dans mes activités prud'homales. C'est la combinaison de toutes les connaissances et des réflexes acquis dans les fonctions militantes qui fait la différence avec ce que serait un

«juge» prud'homal qui aurait uniquement une parfaite connaissance des textes mais sans aucune pratique personnelle. Bien évidemment, la rigueur juridique est indispensable, mais ce qui fait la richesse et la spécificité de la prud'homie, c'est la dimension militante que peuvent apporter les conseillers avec leur expérience.

C'est pourquoi les syndicalistes qui ont fait de la défense devant les Conseils de Prud'hommes et les Cours d'Appel, lorsqu'ils sont



dans leur fonction de conseillers prud'hommes, apprécient plus justement les difficultés pour un salarié de rapporter la preuve de ce qu'il réclame. L'implication de militants en tant que conseillers prud'hommes sert à restituer individuellement des droits à des salariés alors que, en parallèle, l'action syndicale défend et revendique au plan collectif. Ainsi, tout est lié.

Quelles sont, selon toi, les principales menaces qui pèsent sur les Prud'hommes ?

La justice prud'homale a toujours été une justice de proximité, gratuite et accessible à tout salarié. Cela s'avère de moins en moins vrai par l'impact négatif de certaines réformes apparues dernièrement.

La réforme de la carte judiciaire a supprimé 62 Conseils de Prud'hommes (décret du 29 mai 2008). Dans certains départements, les justiciables devront ainsi parcourir plus de 100 kilomètres pour se rendre au conseil dont ils dépendent. L'éloignement géographique rendra quasiment impossible l'accès à la justice prud'homale pour les plus démunis, notamment en l'absence de transports collectifs.

Cette situation vaut d'ailleurs tout autant pour les tribunaux d'instance qui ont subi également une saignée importante. Là encore, c'est la justice de proximité qui fait les frais des plans d'économie décrétés par la Chancellerie.

Si la suppression des Conseils a été décidée à maintien d'effectifs constants de conseillers au niveau global national, il n'en va pas de même pour les personnels des greffes, sans oublier le fait que les conseils qui vont devoir absorber l'activité juridictionnelle des conseils supprimés ne sont pas dotés de moyens matériels supplémentaires, notamment en termes de salles d'audience ou de bureaux pour le

greffe. Cette situation augure immanquablement d'un allongement des durées de procédure. Les justiciables salariés attendront encore davantage après leurs salaires et indemnités.

Le Ministère de la Justice a conduit une autre réforme perçue par de nombreux conseillers salariés comme un acte de défiance à leur égard. Le décret du 16 juin 2008 «relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes» comporte en effet des mesures dites «d'encadrement» des activités prud'homales dont certaines constituent des contraintes nouvelles, extrêmement sévères et rigides. Ce sont les conseillers qui exercent une fonction de présidents d'audience qui sont avant tout concernés, et donc paradoxalement ceux qui sont les plus investis. En réduisant à un plafond de trois heures le temps indemnisé à un conseiller prud'homme pour rédiger un jugement, à une heure pour ordonnance de référé, le gouvernement impose à des juges «non professionnels» des contraintes qui n'existent dans aucune autre juridiction. Sur le principe, c'est inacceptable.

Ce qu'impose ainsi le décret est doublement pénalisant pour les conseillers du collège salariés dont le salaire est maintenu lorsqu'ils sont en activité prud'homale, dans la limite des heures déclarées comme telles. S'il motive sur son temps de travail, un conseiller ne peut désormais dépasser trois heures, puisque c'est le plafond qu'il doit déclarer au greffe, sauf à se trouver en absence irrégulière, avec toutes les conséquences induites. S'il n'a pas terminé la rédaction du jugement dans ce délai de trois heures, il n'aura d'autre moyen que de compléter sa rédaction sur son temps libre, sans pouvoir prétendre à aucune compensation.

Le décret prévoit que, par exception, on puisse aller jusqu'à cinq heures

pour rédiger un jugement, mais pour cela, le conseiller qui va rédiger le jugement doit préalablement demander et obtenir «l'autorisation» des trois autres conseillers, dont deux employeurs. C'est totalement absurde car personne ne peut savoir à l'avance combien de temps prendra la rédaction d'un jugement. C'est bien au fur et à mesure de la rédaction qu'apparaît la nécessité de développer tel ou tel argument.

A terme, cette réforme risque d'aboutir à des jugements de plus en plus stéréotypés, beaucoup moins développés et argumentés. Ce qui sera au détriment de la qualité des décisions rendues.

D'autre part, en rognant ainsi sur les moyens mis à la disposition des conseillers prud'hommes et en leur imposant des contraintes drastiques, ce décret ne rend pas particulièrement attractive la fonction, ce qui, à mon sens, ne va pas faciliter le recrutement des futurs nouveaux conseillers.

Sur le plan institutionnel, c'est tout un pan du service public de la justice qui est attaqué par ces réformes et cela augure mal d'un avenir long et serein pour la Prud'homie.

Ajoutons à cela que le taux de départage est beaucoup trop élevé (30 % en moyenne). Or, la majorité des décisions rendues en départage tendent vers une condamnation des entreprises, justifiant ainsi la position initiale des conseillers salariés qui résistent au diktat que pratiquent certains conseillers employeurs. On peut donc s'interroger sur les limites du paritarisme prud'homal en cette période où le patronat se sent de plus en plus renforcé quand il obtient du gouvernement la remise en cause de nombreux acquis sociaux. Cela risque également de peser sur la pérennité de l'Institution prud'homale.



“Des garanties
Prévoyance
solides et durables”

IONIS, VOTRE PARTENAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

- Des propositions Prévoyance et Frais de Santé complètes, innovantes et compétitives.
- Une gestion à but non lucratif permettant de consacrer l'ensemble des moyens au service des assurés et des entreprises.

Marie-Claire Barré
Relations Extérieures

9-11 rue de l'Est - BP 85
92105 Boulogne Billancourt Cedex
Tél. : 01 46 84 38 40

**IONIS**

AU CŒUR DE LA PROTECTION SOCIALE

www.ionis.fr

IONIS PRÉVOYANCE, CRIA PRÉVOYANCE, CARCEL PRÉVOYANCE, COÉSIA SANTÉ

Frédéric NAQUET :

“Je crois en l’Institution judiciaire et en sa



Frédéric NAQUET,
avocat

De quelle manière travailles-tu le montage d’un dossier dans le cadre d’une procédure aux Prud’hommes ?

Quels sont les points communs avec les procédures civiles ou pénales “classiques” ?

C’est selon... Soit, je reçois un salarié qui a déjà une idée précise des motifs de la contestation qu’il va élever devant le Conseil. Il s’agit souvent de salariés ayant bénéficié de conseils en amont, à l’occasion de la tenue de l’entretien préalable notamment, par le truchement d’élus du personnel, de représentants syndicaux ou encore de conseillers du salarié dont la liste se trouve à la Mairie ou à l’inspection du travail. Soit, je reçois des salariés un peu « perdus » qui n’ont jamais connu les Prud’hommes tout au long de leur carrière et qui ne savent pas comment appréhender leur dossier.

Dans tous les cas, un dossier se construit à partir des éléments fournis par le salarié ; il faut des éléments écrits qui permettent de déterminer le cadre contractuel, de comprendre les raisons de la rupture (qu’il s’agisse d’un licenciement pour un motif personnel, une raison disciplinaire ou même un motif économique), et enfin, qui permettent d’arrêter une stratégie d’attaque.

C’est un travail qui se fait à deux. En ce sens, il doit exister une proximité entre l’avocat, d’une part, qui oriente et conduit la construction du dossier et le salarié, d’autre part, qui alimente le contenu.

Sur le plan purement technique, les similitudes sont nombreuses entre un dossier prud’homal et un dossier « civil » ou « pénal ». En effet, l’avocat comme la juridiction, est tenu par un carcan législatif et réglementaire.

Nous ne sommes que les courroies de transmission de l’application du texte à un cas particulier.

Par contre, sur le plan pratique, l’exercice de la défense du salarié devant un Conseil de Prud’hommes rejoint, par l’importance de la plaidoirie, la matière pénale.

L’impact d’une « bonne » plaidoirie est essentiel dans le résultat d’une affaire.

Un bon plaideur pourra faire pencher la balance du bon côté s’il

demeure un doute dans le secret des délibérés.

Au plan civil, devant le TGI notamment, la procédure est nécessairement écrite. En ce sens, l’oralité peut apparaître moins importante.

Quels sont les principaux motifs qui amènent aujourd’hui les salariés à recourir aux juridictions prud’homales ?

Dans l’ordre, il s’agit souvent de réparer un profond « sentiment d’injustice », une incompréhension par rapport à une décision qui peut avoir des conséquences (familiales, financières, de carrière, etc.) que l’employeur ne prend pas en compte.

Ensuite, la recherche d’une reconnaissance à travers une décision de justice favorable, du travail accompli, de l’investissement personnel d’un homme ou d’une femme dans une entreprise.

Enfin, une indemnisation qui ne peut être que financière... mais qui permet de rétablir une situation déséquilibrée.

Comment caractériser l’attitude des employeurs durant une procédure prud’homale ?

En presque 20 années de pratique professionnelle, on est for-

capacité à être la plus impartiale possible”

cément témoin d'une certaine forme d'évolution des comportements.

Faut-il pour autant dire que les difficultés économiques rencontrées ont autorisé les employeurs à durcir le ton et les décisions, je ne le crois fondamentalement pas.

Je crois en l'Institution judiciaire et en sa capacité à être la plus impartiale possible. Le système existant est certes perfectible, certains souhaitant plus de «*professionnalisation*», mais elle fonctionne et la part relativement faible de décisions remises en cause par les Cours d'Appels témoigne de la qualité du service rendu par les Conseils de Prud'hommes.

Je crois, par ailleurs, que le fait de confier à des employeurs et à des salariés la responsabilité de traiter la majeure partie des difficultés relatives aux conditions d'exécution et de rupture du contrat de travail est un moyen de faire partager, entre acteurs qui ont forcément besoin les uns des autres, une communauté de vie, autre part que dans l'enceinte de l'entreprise.

Il m'arrive souvent de lire dans les yeux des conseillers prud'homaux, fussent-ils employeurs ou salariés, une forme de complicité et un profond respect mutuel.

C'est, ici, le signe d'une institution qui fonctionne et qui partage des valeurs communes essentielles.

Ce tableau peut paraître un peu idyllique mais il reflète la grande

majorité des Conseils dans lesquels il m'a été donné la chance de plaider.

Il n'y a pas que des trains qui arrivent en retard...

Comment améliorer davantage le fonctionnement de l'Institution prud'homale ?

Les délais, les délais et encore les délais...

Puisqu'il m'est donné la chance de cette tribune, je formule deux souhaits égoïstes...

Le premier, pour pratiquer mon métier principalement à PARIS et en Région Parisienne, est que les délais, entre la saisine du Conseil et la date du jugement, soient drastiquement raccourcis...

Il en va de l'intérêt des justiciables qui sont parfois contraints d'attendre plus de 15 mois que leur affaire soit jugée.

Que dire quand l'affaire passe devant la Cour d'Appel..?

Le second, est que nos attentes interminables dans les couloirs des Conseils soient, eux aussi, drastiquement raccourcis...

Combien de fois nous arrive-t-il d'être présents à 13 heures et de partir à 19 heures...

Un dernier...

Le nombre et la complexité des textes vont grandissants. Leur

application nécessite une constante remise à niveau. Il s'agit de notre métier, soit. Mais ce n'est pas, dans la très grande majorité des cas, le métier des conseillers prud'homaux. Il faut aller vers plus de simplification de notre code du travail... la dernière refonte de sa codification ne va pas dans ce sens...

PRUD'HOMALES
2008

DONNEZ
UNE FORCE
À VOTRE VOIX.

FO
FEC Employés & Cadres

www.fecfo.fr

Serge BLOTIN :

“Prendre le bon défenseur dès le début”



Serge BLOTIN,
conseiller prud'homme

Ingénieur commercial chez IBM près d'Orléans, depuis de nombreuses années, Daniel C. avait pour fonction de créer un partenariat entre IBM et différentes entreprises. L'une d'elles, la société Cohéris Atix sise à Boulogne Billancourt lui propose, au cours de l'été 1998, d'entrer à son service à des conditions avantageuses.

En accord avec IBM et après avoir entamé les pourparlers d'embauche, Daniel suspend le contrat de travail le liant à IBM pour 1 an maximum.

Il reçoit le 29 décembre 1998 une lettre d'engagement de la société C.A. faisant référence à la Convention collective dite Syntec sans autre précision. Il conteste certains termes de la lettre, notamment son emploi qui ne correspond pas aux pourparlers d'embauche. Malgré cela, Daniel prend son poste le 4 janvier 1999. Un contrat écrit, antidaté au 28 décembre 1998 lui est alors proposé qu'il refuse de signer pour les raisons précitées.

Le 1^{er} avril 1999 (ce n'est pas un poisson du même mois), la société remet à Daniel contre récépissé une lettre «*mettant fin à la période d'essai de 3 mois*» prévue par la convention collective pour le personnel cadre.

N'ayant pas de connaissance particulière en droit du travail, Daniel tente d'obtenir uniquement de la société une commission de 20 000 F (3 048,98 €) pour une commande d'une société cliente car, si la vente n'a pas eu lieu, c'est par la faute de C.A. qui n'a pas su livrer le produit commandé dans les délais.

Et Daniel s'accroche à sa commission. C'est ainsi que durant plusieurs mois des échanges de correspondances et des entretiens téléphoniques ont lieu entre Daniel et les responsables de la société. Ils n'aboutissent à aucun résultat. Daniel décide alors de saisir les Prud'hommes et de faire assurer sa défense par un avocat connu de sa famille.

Daniel résidant dans le Loiret, l'avocat saisit le Conseil de Prud'hommes d'Orléans. L'avocat adverse lui indique que, la société étant sise à Boulogne Billancourt, c'est le CPH de Versailles qui est compétent. Il l'incite, afin de gagner du temps, de se désister de son instance devant le CPH d'Orléans et de saisir celui de Versailles, ce que fait l'avocat de Daniel.

ERREUR MONUMENTALE

qui, fort heureusement, n'a jamais été relevée par l'avocat de C.A. En effet, selon le principe de l'unicité de l'instance, spécifique en matière prud'homale, le fait de se désister de sa demande ne permet pas de réengager une action, fut-ce devant un autre CPH. Si l'adversaire invoque cette «*fin de non recevoir*», la demande est obligatoirement déclarée irrecevable sans examen au fond.

Le constat est le suivant :

On peut être moins bien défendu par un professionnel du droit qui, en l'occurrence, n'est pas spécialiste en droit du travail, que par un défenseur syndical.

En fait, l'avocat qui semble reconnaître son manque de compétence en la matière dirige Daniel vers un défenseur CGT de Versailles qui ajoute des demandes concernant la rupture du contrat mais perd le procès devant le CPH de Versailles. Daniel décide d'interjeter appel du jugement.

Entre temps, il s'est lié d'amitié avec le Délégué syndical F.O. d'IBM qui l'incite à se faire assister de Serge, conseiller prud'homme F.O. sur Orléans, qui peut assurer sa défense à Versailles. Daniel retire alors l'affaire à la CGT.

Quels sont les demandes soumises à la Cour d'Appel ?

« un procès »

LA COMMISSION

Notre camarade défenseur n'y croit pas trop puisque la vente n'a pas eu lieu mais va plaider la faute de la société C.A. et demander, non le paiement de la commission, mais des dommages et intérêts d'un même montant.

LA PERIODE D'ESSAI

La convention Syntec prévoit une période d'essai obligatoire sauf accord écrit des parties, ce que plaide l'adversaire en arguant du contrat du 28 décembre 1998 connu de Daniel.

De son côté, le défenseur syndical F.O. plaide que la période d'essai n'est opposable au salarié que s'il en a été informé ou mis en mesure de prendre connaissance de la convention collective applicable. Or,

- 1 - la lettre d'engagement fait référence à la Convention collective sans indiquer le caractère obligatoire de la période d'essai;
- 2 - l'employeur n'apporte pas la preuve de l'affichage de la convention collective dans l'entreprise;
- 3 - le contrat antidaté du 28 décembre et soumis à Daniel après son embauche n'a pas été signé par lui.

LE LICENCIEMENT

La période d'essai n'étant pas opposable à Daniel, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement avec toutes les conséquences de droit :

PROCEDURE DE LICENCIEMENT NON RESPECTEE

Nous réclamons 1 mois de salaire à ce titre.

LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Aucune lettre de licenciement n'ayant été adressée à Daniel, aucun motif ne peut être invoqué à l'appui de celui-ci. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Nous réclamons 6 mois de salaire.

PREAVIS

La convention prévoit un préavis de 3 mois pour les cadres. Nous en réclamons le paiement avec l'indemnité de congés payés correspondante.

LES FRAIS

Daniel qui a repris son ancien poste à IBM a dû perdre plusieurs journées de salaire pour se rendre aux audiences du CPH et de la Cour d'Appel et engager des frais de déplacement. Nous en demandons le remboursement.

Par arrêt du 1^{er} avril 2004, la Cour - infirme le jugement du CPH de Versailles,

- déboute Daniel de sa demande de commission,
- mais requalifie la fin de période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec non

respect de la procédure et lui accorde :

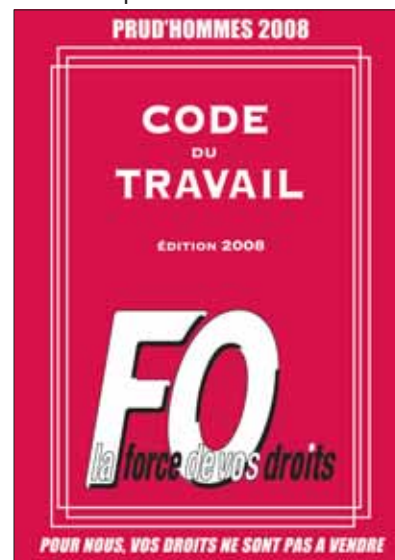
- .3 567 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- .3 657 € pour inobservation de la procédure de licenciement,
- .10 701 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- .1 070 € au titre des congés payés y afférents,
- .1 200 € sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

La société forme un pourvoi en cassation qui est rejeté par arrêt du 21 juin 2006.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de cette affaire ?

1- L'entreprise serait parfois mieux inspirée de « lâcher » ce que lui demande le salarié plutôt que de se voir condamner à beaucoup plus en justice.

2- Le mieux, c'est encore de prendre le bon défenseur dès le début du procès.



Véronique CHALOT, déléguée syndicale et conseillère prud'homale

Exemple de dossier défendu devant les Prud'hommes de Lyon en section commerce

Madame Gaétane Garcia était employée par la société CROWN HEIGHTS COMMUNICATION en qualité de speakerine et attachée commerciale depuis le 29 avril 2003. Le 5 octobre 2004, elle recevait un avertissement pour avoir tenu des propos outrageants et xénophobes.

Le 18 octobre, Madame Garcia contestait avoir tenu ces propos et demandait l'annulation de cet avertissement.

Le 21 octobre, la société confirmait

l'avertissement. Madame Garcia a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon pour demander l'annulation de la sanction. A compter du 5 octobre, Madame Garcia est en arrêt maladie jusqu'à son licenciement le 23 mars 2005 pour inaptitude au poste de speakerine. A la suite de la rupture de son contrat de travail, Madame Garcia a saisi le Conseil pour demander de dire que son licenciement est abusif.

Le Conseil a jugé que le licenciement de Madame Garcia était sans cause réelle et sérieuse car Madame Garcia occupait dans l'entreprise deux emplois, que le médecin du travail a déclaré Madame Garcia inapte au poste

de speakerine sans donner d'avis sur le poste d'attachée commerciale, que la société ne démontre pas qu'elle a recherché un quelconque reclassement. Le Conseil a accordé 3 500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il a également annulé l'avertissement, car les propos tenus par Madame Garcia ne peuvent être retenus comme des propos outrageants ou xénophobes.

Le Conseil a accordé 800 euros au titre de l'article 700 du CPC.



[Avec le GNP, vivez votre prévoyance à 100% !]



[100% PARITAIRE]

Une conviction unique pour respecter chacune de vos aspirations



[100% DÉDIÉ]

Une exclusivité qui permet de se consacrer pleinement aux régimes de prévoyance des conventions collectives



[100% EFFICACE]

Une mutualisation durable grâce à des régimes élaborés sur mesure et à un pilotage efficient avec les branches professionnelles

[100% PARTICIPATIF]

Une transparence totale et une vocation pédagogique pour une véritable relation de proximité

[100% SEREIN]

La caution de 7 institutions pour 7 fois plus de garanties : un choix déjà effectué par 20 conventions collectives nationales

33, avenue de la République - 75011 Paris
Tél. : 01 43 55 77 77
Fax : 01 43 55 77 79
E-mail : info@gnp.fr

www.gnp.fr



GRUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE

[La Prévoyance **100%**
Branches Professionnelles]

CASINOS :

“Quand les Prud’hommes réintègrent u



David ROUSSET
Secrétaire fédéral

Le 31 décembre 2006, le secteur des casinos a connu la première grève nationale de son histoire.

A l'appel de FO, de la CGC, de la CFDT et de la CGT, il s'agissait, pour les employés de se mobiliser autour de 2 questions :

. Un projet d'arrêté, préparé par le Ministre de l'Intérieur de l'époque (N.Sarkozy) autorisant les casinos à remplacer les croupiers par des jeux électroniques et généralisant la polyvalence tous azimuts ;

. Une augmentation des salaires de 5% ainsi que l'instauration d'un 13^{ème} mois conventionnel (la majeure partie des 17 000 salariés de la branche gagnent peu ou prou le SMIC).

Le 29 décembre, Patrick Partouche, dirigeant du groupe du même nom fondé par son père, hausse le ton et menace les grévistes : «*Les états d'âme de quelques salariés, je m'en fous. Ils*

vont dégager. Je ne vais pas laisser quelques individus pénaliser l'emploi de la majorité pour préserver leurs avantages acquis». Lundi «*on comptera les abattis*».

Malgré toutes les pressions, de nombreux casinos verront leur fonctionnement perturbé durant cette nuit où la recette journalière est la plus grosse de l'année. Plusieurs casinos dans lesquels FO est particulièrement implantée, voire seule organisation présente, devront même fermer leurs portes par manque de personnel disponible.

A Berck (62), le groupe Partouche exploite un casino de taille modeste, qui, précisément, a dû fermer le soir du 31 décembre. Dans les premiers jours de janvier, tous les salariés grévistes reçoivent chez eux une lettre recommandée les convoquant à un entretien préalable en vue de licenciement.

Rapidement, la direction du casino concentre le tir sur deux salariées :

la déléguée syndicale et la trésorière du syndicat FO.

La déléguée syndicale bénéficiant du statut de salariée protégée, la direction transmet à l'Inspection du Travail une demande d'autorisation de licenciement étayée d'un dossier plus que faisandé. A l'issue de son enquête, l'inspectrice du travail refusera logiquement la demande de l'employeur.

En revanche, la trésorière du syndicat est licenciée immédiatement pour «*volonté de nuire à l'entreprise*».

Immédiatement, le licenciement fait l'objet d'une demande d'annulation en référé devant le Conseil des Prud'hommes de Montreuil sur mer déposé par Maître Kadri, l'avocat dépêché par la FEC.

Lors de l'audience, la salariée rappelle que son licenciement n'aurait pu intervenir qu'en cas de faute lourde et pas de faute grave comme l'invoque le casino. Celle-

« La salariée licenciée pour avoir fait grève »

ci s'est contentée de faire un exercice régulier et licite du cas de grève et aucune atteinte à la liberté du travail, ni aucune violence n'ont été constatées.

Quant aux choix d'une procédure en référé, il s'explique par la compétence qu'a cette formation pour «ordonner toute mesure de remise en état de nature à faire cesser un trouble manifestement illicite tel l'atteinte à une liberté fondamentale».

C'est sur ce dernier point que le casino va centrer son argumentation.

Pour lui, la formation en référé n'est pas compétente étant donné qu'il existe une «contestation sérieuse».

Par ailleurs, l'employeur reproche à la salariée de ne pas l'avoir averti de son intention de faire grève lorsque celui-ci a procédé au recensement des grévistes potentiels quelques jours avant le 31 décembre.

Après une première audience au cours de laquelle les conseillers prud'homaux ne sont pas parvenus à trancher, le Conseil des Prud'hommes se réunit en départage.

Dans sa décision finale, le Conseil constate «qu'en sanctionnant la volonté de nuire de la salariée, le casino a, en réalité, sanctionné sa participation à la grève». Dès lors, le licenciement ne pouvait intervenir que pour une éventuelle faute lourde et non pour faute grave. En conséquence de quoi, le Conseil constate la nullité du licenciement

et ordonne la réintégration de la salariée ainsi que le versement de tous ses salaires depuis la date de son licenciement.


Quant à la question de la compétence du Conseil en référé, celui-ci rappelle qu'il peut «même en présence d'une contestation sérieuse, faire cesser le trouble manifestement illicite que constitue un licenciement nul pour fait de grève».

Bref, l'ordonnance de référé du Conseil de Prud'hommes équivaut à un Waterloo juridique qu'il n'a même pas pris la peine de contester en appel.

Quant à la déléguée syndicale FO dont l'Inspection du Travail avait refusé le licenciement, elle est aujourd'hui candidate en position éligible pour les élections du 3 décembre prochain !

**PRUD'HOMALES
2008**

Le 3 Décembre 2008, votez pour



FO
FEC Employés
& Cadres

www.fecfo.fr

Claude ETCHEVERRY,

militant FO, conseiller prud'homme à Lyon



Claude ETCHEVERRY

Cet analyste-programmeur en informatique chez BNP Paribas juge des conflits depuis 1988. Il en a vu de toutes les couleurs.

«Je suis analyste-programmeur en informatique, mon employeur est BNP Paribas. J'ai 57 ans et je suis élu au Conseil de Prud'hommes de Lyon (Rhône) depuis 1988. Je siége dans la section commerce et j'assure la présidence ou la vice-présidence, une année sur deux, en alternance avec un conseiller patronal. Je siége également en référé. Je passe entre 40 et 45 heures dans le mois au conseil. Dans les gros mois, ça peut dépasser les 100 heures.

Dans la section commerce du Conseil de Prud'hommes, on a tous les hypermarchés, le petit commerce, la coiffure, les services de nettoyage, les pharmacies. On a aussi les transports, qui sont un gros secteur.

Vingt-quatre mois de dommages et intérêts

Les cas les plus fréquents qui nous sont soumis, c'est la contestation de la rupture du contrat de travail. Soit c'est le licenciement, soit le salarié prend acte de la rupture et demande que ce soit requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'est, par exemple, que le patron ne le paye pas ou que les chèques sont en bois, ou qu'il ne paye pas ses heures supplémentaires, ou qu'il ne lui donne pas les outils pour travailler, etc. Alors, le salarié en a ras-le-bol, et dit: *«je ne peux plus continuer»*. Il fait une lettre motivée à l'employeur en disant : *«moi, je prends acte de la rupture et je demande au juge de requalifier ça en licenciement»*.

On a également beaucoup de requalifications de contrats à durée déterminée. Les deux ensemble, ça fait bien 85 % des cas.

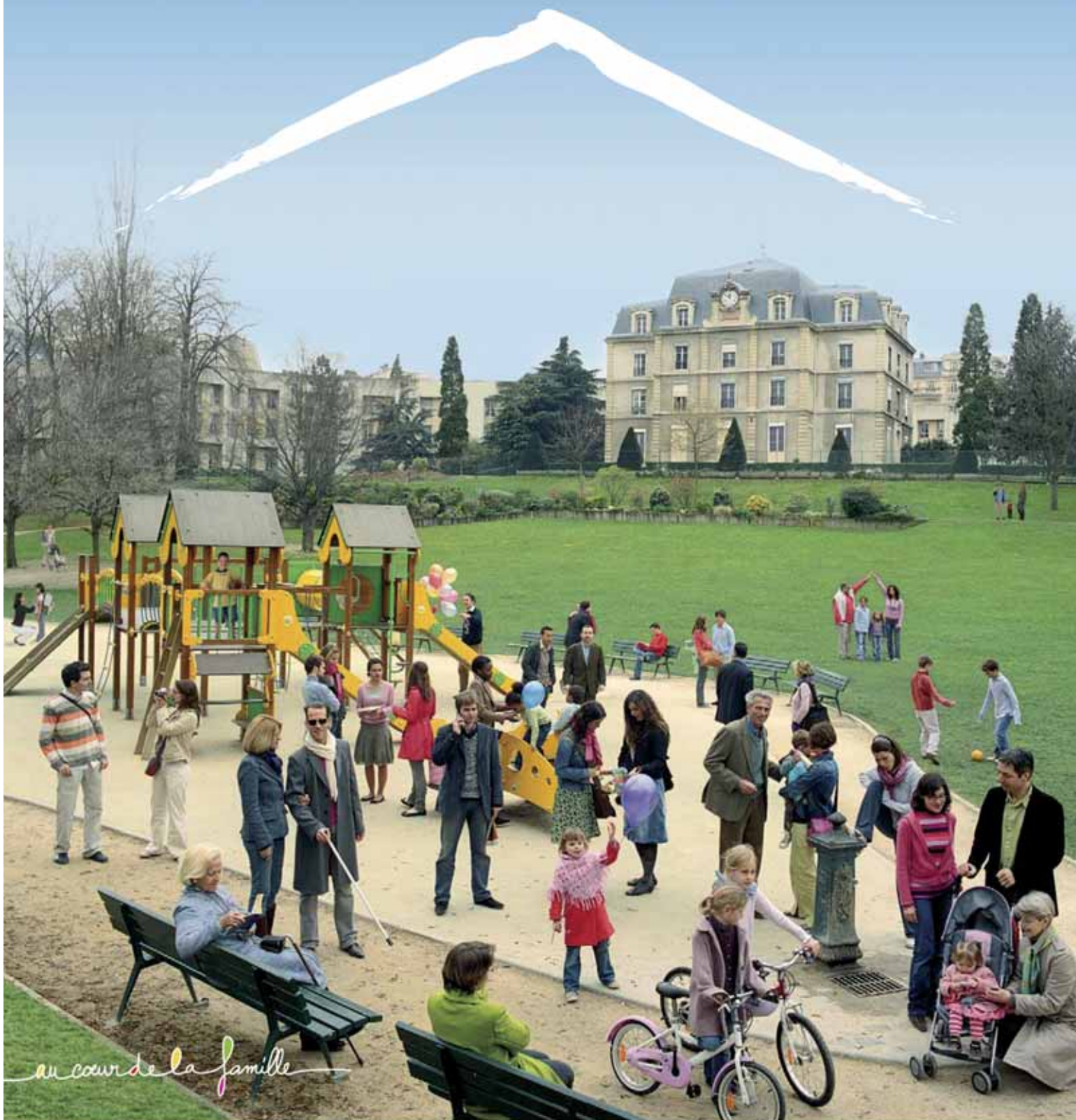
Je me rappelle un procès défendu par FO en 2006-2007 pour cinq salariées qui étaient à durée déterminée depuis plus de cinq ans. Elles étaient appelées, d'une minute à l'autre, à effectuer des remplacements sur le péage d'autoroute de Villefranche, au nord de Lyon. L'employeur, la

société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône, faisait appel à ces personnes n'importe quand, le samedi, le dimanche, la nuit. Elles signaient au plus tôt, au moment où elles arrivaient, pour quatre heures. Si une disait qu'elle n'était pas libre, pour des raisons familiales par exemple, eh bien! on ne faisait plus appel à elle. Donc, elles se sont adressées à un militant de FO pour aller aux Prud'hommes, et le dossier a été gagné. Chaque salariée a reçu vingt-quatre mois de dommages et intérêts.

Au Conseil, dans nos délibérés, on a deux salariés et deux employeurs. Donc, c'est important d'avoir une certaine crédibilité vis-à-vis des employeurs. Avec mon expérience, je peux dire que, lorsque je rédige un projet de jugement, les conseillers employeurs me font confiance. Confiance sur la technicité en droit et confiance sur l'honnêteté, de la conformité du délibéré et de la décision. Mes camarades de FO, d'ailleurs, m'ont demandé de former les jeunes conseillers prud'hommes récemment élus sur nos listes. C'est important, la transmission du savoir.»

Article paru dans FOHebdo du 18 juin 2008.

Unis pour tout prévoir



Plus de quarante institutions unies pour la prévoyance des salariés

Au cœur de la famille, les conséquences du décès précoce, de la dépendance et du handicap, restent très insuffisamment prises en charge par les régimes légaux de protection sociale.

Depuis quarante ans, plus de quarante institutions de prévoyance sont regroupées au sein de l'OCIRP afin de permettre aux salariés de bénéficier de garanties de prévoyance adaptées à ces situations.

Elles se traduisent par le versement de rentes dans le cadre avantageux, solidaire et sécurisé du contrat collectif d'entreprise ou de la branche professionnelle. Ces rentes sont accompagnées d'une politique d'action sociale de soutien aux familles et revalorisées annuellement. Plus de trois millions et demi de salariés et 550 000 entreprises relèvent des garanties de l'OCIRP. L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire, est à but non lucratif. Pour en savoir plus : www.ocirp.fr



OCIRP
unis par excellence

Loïc LOUVEL :

“La défense des VRP au quotidien”



Loïc LOUVEL,
conseiller du salarié

Le Syndicat FO des V.R.P. ET Commerciaux de l'Ouest assiste très régulièrement ses collègues devant les Conseils de Prud'hommes de Loire Atlantique ou de la Cour d'Appel de Rennes.

Voici quelques exemples choisis parmi les derniers dossiers traités :

. Dossier Monsieur A.B. contre S.A. AUT.

Monsieur A.B. est licencié après trois ans passés dans la société. L'employeur lui rappelle dans la lettre de licenciement qu'il doit respecter la clause de non-concurrence. Notre syndicat demande à la société de bien vouloir respecter ses engagements, mais elle fait la sourde oreille. Aussi, nous l'assignons devant le Conseil de Prud'hommes de Nantes et obtenons en conciliation deux versements de 8 500 € nets de toutes taxes et retenues.

. Dossier Madame D.C. contre SARL F.P.

Madame D.C. demande le rappel de salaire et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Notre collègue était engagée comme V.R.P. à temps partiel mais avec interdiction de prendre une autre activité, même non concurrente. Nous assistons notre collègue devant le Conseil de Prud'hommes de Nantes et nous sommes déboutés de l'ensemble de nos demandes. Nous lui conseillons de faire appel et l'assistons devant la Cour d'Appel de Rennes qui se range à notre argumentation et lui octroie 12 021 € nets au titre de rappel de salaires et 750 € au titre de l'article 700 du N.C.P.C. Toutefois, celle-ci la déboute de ses demandes au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

. Dossier Madame M.J. contre la société C.C.

Madame M.J. est sollicitée par un de ses clients et concurrent de son employeur qui a le même code APE et la même Convention Collective. Elle accepte son offre pour prospecter la même clientèle sur le même secteur. Son contrat de V.R.P. est prévu avec une période d'essai de trois mois, avec possibilité d'une prolongation d'une même durée, ce que fait la société. La société licencie Madame M.J. à la fin du 4^{ème} mois de travail, sans respecter la

procédure et sans lever la clause de non-concurrence. Notre syndicat adresse une lettre à la société pour qu'elle paye les indemnités mais celle-ci refuse toute conciliation. Nous assignons la société devant le Conseil des Prud'hommes de Nantes. Lors de l'audience de conciliation, la société fait une offre ridicule et nous décidons de continuer la procédure. Au moment d'adresser nos conclusions, l'avocat adverse revient vers nous avec une offre correspondant à ce qui était proposé par le Conseil des Prud'hommes et obtenons 17 000 € nets de toutes retenues et taxes.

Notre Syndicat traite environ huit à dix dossiers par an. La moitié d'entre eux trouve une conclusion en conciliation. Sur ceux qui ont une suite devant le Conseil des Prud'hommes, deux se poursuivent devant la Cour d'Appel.

Le Syndicat FO des V.R.P. et Commerciaux de l'Ouest est particulièrement satisfait de ses résultats. Toutefois, nous regrettons qu'une fois les dossiers clos, nous ne revoyons plus nos collègues ou seulement dans le cas d'un autre litige où ils se souviennent qu'il existe un syndicat.

La procédure devant les prud'hommes :

Comment ça marche

Mon employeur ne respecte pas mes droits :

Phase 1 :

Je contacte mon délégué syndical dans mon entreprise si le syndicat FO existe, sinon, je vais voir l'Union départementale FO de mon département pour exposer la situation que je rencontre. Je rassemble les éléments qui vont me permettre d'alimenter mon

dossier: mon contrat de travail, ses avenants; mon bulletin de salaire; cahier des heures effectuées et les éventuelles correspondances avec mon employeur concernant le litige.

Phase 2 :

Avec l'aide juridique de FO, je remplis le dossier (saisine) que je dépose au conseil de prud'hommes (CPH).

Phase 3 :

La première instance de la procédure réunit le bureau de conciliation.

C'est la partie amiable de la procédure, qui tente de fixer un accord entre les parties. En cas d'impossibilité de conciliation la procédure se poursuit.

Phase 4 :

C'est la partie contentieuse qui débute. Mon défenseur FO doit faire parvenir à mon employeur ou à son avocat mon dossier constitué des pièces sur lesquelles les juges se baseront pour juger mon affaire. Réciproquement, mon défenseur devra recevoir de la partie adverse son dossier.

Phase 5 :

L'audience du jugement, constituée paritairement (deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs), est convoquée, c'est le bureau de jugement. Les défenseurs doivent exposer leur plaidoirie. Puis le jugement doit être rendu (délai de deux mois environ suivant les CPH).

Phase 6 :

Si dans le cadre du bureau de jugement les conseillers n'aboutissent pas à une décision majoritaire, l'affaire est rejugée par les quatre mêmes juges, accompagnés cette fois par un magistrat professionnel appelé juge départiteur.

Phase 7 :

Si l'affaire dépasse les quatre mille euros, un recours est possible par la partie non satisfaite en demandant que l'affaire soit rejugée devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Phase 8 :

Enfin, dans certains cas rares, celui qui pense que le droit n'a pas été respecté peut porter l'affaire devant la Cour de cassation. Dans ce cadre, le ministère d'avocat en cassation est obligatoire.



le 3 décembre
Prud'hommes 2008
Election des conseillers

LA METHODE EXPEDITIVE

Compte rendu de l'entretien préalable de Monsieur L.V. au siège de la Société SAS M. du 22 octobre 2007

Monsieur L. P., directeur de la société reproche :

. «l'utilisation de la carte»?

. «d'avoir retiré des devis établis de son ordinateur» le mercredi 17 (veille de l'entretien préalable).

Sur ce dernier point, Monsieur V. indique qu'il avait toujours agi par déception de se voir quitter l'entreprise et qu'après une courte période de réflexion, il avait réintroduit les devis.

Monsieur P. indique la faute grave et demande à Monsieur V. de «quitter l'entreprise sur le champ» et de lui remettre de suite les clés du véhicule de société qu'utilisait le salarié.

J'ai voulu intervenir, mais Monsieur P. m'a interdit de prendre la parole en me disant que j'étais là seulement pour écouter.

L'entretien a duré trois minutes environ, établissant un nouveau record dans le domaine de la conciliation...

L'employeur n'a pas développé les motifs.

Par exemple : concernant l'«utilisation de la carte», on ne sait toujours pas si c'est la carte bleue, la carte essence, etc.

Et le salarié n'a pas pu fournir d'explications sur le peu de motifs reprochés.

En moins de deux minutes, Monsieur V. a donc retiré du véhicule ses effets personnels et remis les clés.

Sans aucune prévenance, le salarié était mis à la rue.

J'ai donc dû ramener le salarié à son domicile à Châteaugiron.

Livia BOISSON : “Les Conseils de Pr



Livia BOISSON,
conseillère prud'homale

Le Département des Bouches du Rhône comptait jusqu'à la réforme, 5 Conseils de Prud'hommes : Marseille, Aix en Provence, Salon de Provence, Arles et Martigues. La réforme de la carte judiciaire nous a fait perdre celui de Salon de Provence. Ce ressort dépendra désormais du Conseil de Prud'hommes d'Aix en Provence.

Dans tous ces Conseils, la FEC est largement représentée par les camarades :

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| Sylvie ABRIAL | Assurances (GMF) |
| Michel AUDIGIER | Banques (Banque Populaire) |
| Jean Pierre AZZARELLI | Sécurité Sociale (URSSAF) |
| Dominique BLANC | OSDD (Syntec) |
| Livia BOISSON | OSDD (Mutuelles de Provence) |
| Pierre Ange CERVETTI | SNFOCOS (CPCAM) |
| Christine DAUCHY | Commerce (Leroy Merlin) |
| Annie GAVALDA | SNEPAT (CPE) |
| Irène GIORGI | Sécurité Sociale (CPCAM) |
| Michel GIOVANELLI | Assurances (AXA) |
| Maryse HORTOLAT | Sécurité Sociale (CPCAM) |
| Didier PUGLIESE | Agricoles (MSA) |
| Jean Pierre SASSU | OSDD (ASSEDIC) |

Le Conseil de Prud'hommes de Marseille compte actuellement 214 conseillers. C'est le second Conseil de Prud'hommes de France. En 2009, il aura un effectif de 262 conseillers prud'hommaux. Il traite plus de 4 000 affaires par an.

A la suite d'un accord de majorité de gestion, notre organisation a obtenu 6 fois la présidence et 6 fois la vice-présidence de ce conseil depuis 1993.

Certains conseillers prud'hommaux font également de la défense dans les conseils limitrophes du leur et une permanence conseillers prud'hommaux se tient à l'Union Départementale et dans les Unions locales du département.

Tant nos adhérents, que ceux qui choisissent notre organisation pour leur défense et viennent par la suite nous rejoindre, reconnaissent le sérieux et la compétence des hommes et des femmes Force Ouvrière issus, comme eux, du monde du travail qui sont pleinement investis dans ce mandat de 5 ans.

Outre le lot de demandes pour licenciement abusif qui représentent 75 % des demandes introductives d'instance durant ce mandat (2002-2008 = 6 ans), les conseillers ont été confrontés, entre autres, à la mise en place du CNE et ses conséquences brutales pour les salariés et, par voie de conséquence, pour le Conseil de Prud'hommes.

La résistance des conseillers en général et celle des conseillers Force Ouvrière en particulier, à condamner à plusieurs reprises les employeurs qui licenciaient sur le champ et sans motif leur salarié, a conduit au résultat que l'on connaît : «*La mort du CNE*».

Concernant les autres demandes que les conseillers ont à juger, ils rencontrent toujours autant de difficultés dans les affaires de harcèlement moral et discrimination. En effet, la production de preuves est essentielle et malheureusement le demandeur a toujours du mal à les fournir, ses collègues de travail sous la coupe de l'employeur se

refusant à attester des faits connus de harcèlement à leur rencontre.

En matière de discrimination et de déroulement de carrière, l'obstruction que fait en général l'employeur à fournir au Conseil, les documents comptables et bulletins de paie des autres salariés, amène souvent les conseillers prud'hommaux à désigner un expert avec une mission bien précise même si cette procédure est longue et parfois coûteuse, c'est la seule chance qu'a le salarié discriminé d'aboutir à la reconnaissance de sa discrimination.

Par ailleurs, il est important de rappeler que les salariés protégés qui font l'objet ou d'un licenciement abusif ou d'une mutation arbitraire, souvent sans autorisation de l'inspecteur du travail, peuvent solliciter du Conseil de Prud'hommes leur réintégration sous astreinte a été le cas de notre camarade Jean-Pierre SASSU, que nous avons défendu bec et ongles, qui est délégué syndical à l'ASSEDIC Alpes Provence et conseiller prud'homme à Aix en Provence.

Enfin, concernant la clause couperet et son parcours jusqu'à la Cour de Cassation, sachez que son évolution jurisprudentielle est le résultat de décisions prud'homales rendues par nos conseillers. Jean-Pierre AZZARELLI, conseiller prud'homme à Marseille, nous raconte à travers son témoignage ci-après.

Je terminerai mon exposé sur la particularité de cette institution à laquelle je suis viscéralement attachée. Elle est vieille de 200 ans et pourtant toujours à la pointe du progrès social. Elle est le témoin permanent de la conjoncture économique du département à travers le temps et les âges remplie de conseillers. Toujours au fait des nouvelles lois et jurisprudences, toujours sur le terrain, vivant les

d'hommes, creuset de la jurisprudence”

mêmes difficultés que les salariés en activité, toujours en train de se former pour rester compétents et avisés, les conseillers prud'homaux Force Ouvrière sont à même de présenter et de défendre leurs arguments en audience de délibérés. Ils savent convaincre de ce qui leur semble juste dans l'intérêt des salariés et de la profession qu'ils représentent.

Le Conseil de Prud'hommes est le dernier rempart pour les salariés, celui qui leur permet d'élire des hommes et des femmes issus, comme eux, du monde du travail et capables de les représenter en toute connaissance de cause.

RÉINTÉGRATION D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES.

Témoignage de notre camarade Jean-Pierre SASSU.

Notre camarade est salarié des ASSEDIC ALPES PROVENCE depuis avril 1972, depuis 1997 occupe la fonction de chef d'antenne sur AIX EN PROVENCE.

Parallèlement, il est investi de fonction syndicale DS cadre et conseiller prud'homme en section encadrement, etc.

Le 18/12/03, son directeur prétextant un mouvement collectif de chefs d'antenne, 7 sur 29, informe notre camarade, d'abord de manière informelle puis par écrit, de son affectation à compter de janvier 2004 à l'antenne de Vitrolles. Notre camarade conteste par courrier cette affectation qu'il considère arbitraire et surtout qu'elle résulte d'un règlement de compte entre l'organisation FORCE OUVRIERE et le directeur de vouloir démanteler soi-disant le fief FO d'Aix (sur 30 salariés de l'antenne: 14 adhérents).

Son contrat de travail ne prévoit aucune clause de mobilité et même si certains contrats la prévoient en application des dispositions conventionnelles, elle est soumise malgré tout au « double volontariat ». Le 9 avril, la direction ne tenant compte ni de son courrier, ni de son contrat de travail, ni de ses mandats confirmait à notre camarade son affectation à compter du 17 mai à l'antenne de Vitrolles.

Le 24 juin, notre camarade assignait l'ASSEDIC ALPES PROVENCE devant la formation des référés du Conseil de Prud'hommes de Marseille aux fins notamment de :

- voir constater le trouble manifestement illicite provoqué par la modification unilatérale de son lieu de travail,
- dire et juger que cette modification entravait ses fonctions électives,
- annuler la décision de modification du lieu de travail,
- en toute hypothèse, ordonner la suspension à titre conservatoire cette décision.

Le 22 juillet, la formation de référés du Conseil de Prud'hommes de Marseille se déclarait en partage de voix.

L'ASSEDIC Alpes Provence sans attendre la décision de départage considérant que si elle ne pouvait

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 h. donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures

Code du travail / Extrait de l'article L3121-22

Élections prud'homales 2008

FO

www.force-ouvriere.fr

Donnez une force à votre voix

imposer à un salarié protégé une modification de son contrat de travail, le refus par un tel salarié de ce qu'elle analysait comme une simple modification des conditions de travail ne restait pas moins fautif et convoquait notre camarade par courrier du 20 août à un entretien préalable à un licenciement.

Notre convention collective prévoyant qu'aucun licenciement ne peut se faire pendant une maladie, la direction a été dans l'obligation d'attendre la fin de celle-ci.

Par décision du 4 novembre, au Conseil de Prud'hommes de Marseille, le juge départiteur considérait qu'en sa qualité de salarié protégé, notre camarade ne pouvait se voir imposer une mutation en qualité de chef d'antenne et ordonnait la suspension à titre conservatoire de la décision de modification de son lieu de travail.

L'ASSEDIC Alpes Provence, sans tenir compte de cette décision de justice interjetait appel devant la Cour d'Appel d'Aix en Provence.

Devant le refus de la direction ASSEDIC d'appliquer la décision de justice le 09/12/04, notre camarade saisissait de nouveau la formation des référés afin d'assortir l'ordonnance du 4 novembre d'une astreinte.

Le 30/12/04, la formation des référés du Conseil de Prud'hommes de Marseille se déclarait en partage des voix.

Par ordonnance du 10 février 2005, le Conseil de Prud'hommes de Marseille en sa formation des référés considérait :

- que la suspension à titre conservatoire de la décision de changement d'affectation du lieu de travail de notre camarade emportait

l'obligation pour l'ASSEDIC de recevoir notre camarade à l'antenne d'Aix et non Vitrolles qui constitue son lieu de travail.

- qu'en cas de refus de l'ASSEDIC d'exécuter cette obligation de réintégration elle y serait contrainte sous astreinte de 500 euros par jour de retard dans le délai de 7 jours suivant la notification de la dite ordonnance.

L'ASSEDIC toujours sans appliquer la décision interjetait de nouveau appel devant la Cour d'Appel d'Aix en Provence.

Au 25/03/05, l'ASSEDIC refusait toujours de réintégrer notre camarade, ce dernier saisissait de nouveau la formation des référés, notamment afin de voir liquider l'astreinte prononcée par l'ordonnance du 11 février 2005 et d'assortir l'obligation pour l'ASSEDIC de le réintégrer en qualité de chef d'antenne au sein de l'antenne d'Aix en Provence, sous astreinte définitive de 1 500 euros par jour de retard à compter du prononcé de l'ordonnance à intervenir.

Le 7 avril, la formation des référés du Conseil de Marseille se déclarait de nouveau en partage des voix. L'ASSEDIC ne tenant toujours pas compte des décisions de justice reconvoque notre camarade par courrier recommandé à un nouvel entretien préalable à un licenciement.

Le 27 juin 2005, la Cour d'Appel d'Aix en Provence confirme toutes les ordonnances rendues y ajoutant : Condamne l'ASSEDIC à payer à notre camarade 5 000 € au titre des provisions et 1 500 € sur le fondement de l'article 700.

Notre camarade a été réintégré dans son antenne. Il a gardé sa qualification de chef d'antenne mais n'occupe toujours pas son poste de commandement.



“QUAND LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES IMPOSENT L'APPLICATION STRICTE ET COMPLÈTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI A DÉBOUCHÉ SUR UNE LOI”

Témoignage de notre camarade Jean-Pierre AZZARELLI.

Différentes directions d'organismes de Sécurité Sociale se pressaient pour notifier la mise à la retraite de ses salariés en se référant aux dispositions de la loi Séguin du 3 juillet 1987.

Cette loi prévoyait la cessation de plein droit du contrat de travail dès lors que le salarié atteignait un âge déterminé ou en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse. Ceci en pleine contradiction avec l'article 58 de la convention collective applicable aux organismes de Sécurité Sociale, qui fixe l'âge limite d'activité des agents employés et cadres à 65 ans.

Dans de nombreux litiges à travers la France et notamment dans les Bouches du Rhône, les salariés sur nos conseils ont saisi la juridiction prud'homale et ont obtenu des Conseils de Prud'hommes des jugements qui leur étaient favorables. Tous ces jugements ont amené la Haute Cour à se prononcer sur le bien fondé de ces actions. Un arrêt de la Haute Cour siégeant en assemblée plénière précise que la retraite à 60 ans constitue un droit pour le salarié mais non une obligation.

Par cet arrêt, la Cour de Cassation a opéré un complet revirement de jurisprudence favorable aux salariés sur la question des conséquences de la nullité des clauses couperet. Désormais, seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la clause couperet. L'action ne peut plus être engagée par l'employeur.

Ainsi, si le salarié est mis à la retraite en violation des dispositions conventionnelles, la rupture de son contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une victoire pour les salariés de la Sécurité Sociale:

. Depuis, plus aucun cas relevant du respect de cet article 58 n'a été présenté au Conseil de Prud'hommes de Marseille.

. Depuis, seuls les salariés décident de leur départ à la retraite.



Pierre de FREITAS :

“Défenseur du salarié : un mandat prenant mais gratifiant”



Pierre de FREITAS,
permanent fédéral
Section fédérale des
Assurances

Mon expérience de défense des salariés devant les Conseils de Prud'hommes remonte à plus de 35 ans. Je me souviens de ma première intervention devant le Conseil d'Orléans pour plaider «*au pied levé*» pour un de nos syndiqués, cuisinier licencié pour avoir loupé une crème anglaise !

Démuni de tout pouvoir de l'Union Départementale (j'ignorais ce «*détail*» de procédure), j'avais présenté innocemment au président ma carte syndicale, il est vrai, à jour de timbres ! Heureusement, un défenseur Force Ouvrière, présent à l'audience pour une autre affaire et muni, lui, d'un pouvoir permanent, s'était proposé pour prendre ma place... et le jugement fit droit aux demandes de notre cuisinier !

Mais petit à petit, au fil des affaires que nous confient les salariés, avec l'aide précieuse, indispensable des commissions juridiques de nos Unions Départementales où nos conseillers prud'homaux dispensent leur connaissance des textes, de la

jurisprudence et des procédures, la confiance en soi se renforce et chaque dossier que l'on accepte de défendre devient un véritable enjeu : respecter la procédure, traiter d'égal à égal avec les avocats de l'employeur, rédiger soigneusement les conclusions, rassembler les pièces, les attestations et les transmettre en temps et en heure à la partie adverse et préparer sa plaidoirie pour l'audience.

Ce travail, qui se fait toujours en collaboration avec le salarié qu'on assiste, est sans doute prenant mais très gratifiant, quelle qu'en soit l'issue. Car on ne gagne pas toujours et, surtout, la marche vers cette issue peut être longue !

C'est ainsi que dans une des dernières affaires que, mandaté par la FEC-FO, j'ai eu à défendre devant le Conseil des Prud'hommes de Paris, nous avons dû parcourir en trois ans toutes les étapes de la procédure.

Il s'agissait d'une salariée, cadre commercial d'une grande compagnie d'assurances, qui, au terme d'une année de formation (cycle supérieur de l'ENASS – Ecole Nationale d'Assurances du CNAM) dont elle était sortie major de sa promotion, et de retour dans son entreprise, s'était retrouvée sans travail. Son poste était occupé, son portefeuille de contrats (outil de travail indispensable aux salariés producteurs) lui avait été enlevé. Durant 9 mois, cette salariée s'est trouvée isolée de ses collègues et obligée de faire elle-même des propositions à son employeur, propositions toujours rejetées. En désespoir de cause, après s'être syndiquée au syndicat Force Ouvrière, elle dut démissionner pour chercher un emploi ailleurs. Nous avons donc déposé une demande au Conseil des Prud'hommes de Paris pour faire requalifier cette démission contrainte

et forcée en rupture abusive du fait de l'employeur et demander réparation des dommages subis.

Après de multiples renvois provoqués par l'employeur, un partage du Bureau de Jugement et un renvoi devant le juge départiteur, nous avons finalement été déboutés de nos demandes.

Nous avons fait appel de cette décision et c'est ainsi que j'ai dû plaider devant les juges de la Cour d'Appel de Paris... qui firent droit à toutes nos demandes !

Je ne fus pas peu fier de remettre à notre camarade un chèque signé de l'employeur (ce n'était pas le chèque syndical !) équivalent à deux années de salaire.

Les salariés qui doivent, qui vont voter prochainement pour élire leurs conseillers prud'homaux doivent le faire en sachant d'abord que la juridiction prud'homale est une juridiction à part entière, intégrée dans tout le dispositif judiciaire, celui qui est actuellement mis à mal par le gouvernement. Les conseillers prud'homaux élus sur les listes FO, les défenseurs des salariés, mandatés par une instance FO, sont respectés par les juges professionnels, respectés sinon craints par les employeurs et leurs avocats, estimés dans tous les cas par les salariés dont ils défendent, en toutes circonstances, les intérêts.





**Choisir les Mutuelles UMC
pour les salariés et leur famille :
le collectif paie toujours !**



L'avantage d'être ensemble



Direction
du développement

Olivier Drouard
01 49 29 49 27
o.drouard@mutuelles-umc.fr

35-37 rue Saint-Sabin
75011 Paris

www.mutuelles-umc.fr

Protéger le capital santé et le pouvoir d'achat des salariés :
ensemble, relevons le défi !

La santé est bien plus qu'un risque marchand à assurer :
il est capital de se reconnaître en celui qui va le couvrir.

Notre talent de mutuelle pour les entreprises ?

Notre technicité pour construire la complémentaire santé qui répond aux exigences de l'entreprise et constitue le complément de rémunération fiscalement et socialement neutre. **Nos valeurs humaines** dans lesquelles se reconnaissent les salariés et leurs représentants. **Nos programmes de prévention** pour agir en responsable.

Et vous, vous avez une bonne mutuelle ?