



Droit en Liberté

Spécial Élections Prud'homales N°34.2

N°34.2 - Décembre 2013 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ – dlaj@cgt.fr

Journée confédérale sur la prud'homie le 08 octobre 2013

Édito

Le 08 octobre dernier, s'est tenue une journée à l'initiative de la Confédération, sur les enjeux de la prud'homie.

130 responsables des organisations de la CGT (UD et FD) ainsi que les responsables des groupes CGT des Conseils de Prud'hommes, ont débattu autour de la Juridiction Prud'homale et ont défini une stratégie revendicative confédérale pour que vive la Prud'homie.

L'ambition de la journée était :

- De dégager une analyse politique autour des enjeux de la prud'homie ;
- De produire un plan offensif d'actions nationales ;
- De produire un projet d'une fiche de repères revendicatifs sur la Juridiction Prud'homale, qui pourrait être soumise à la Commission des repères revendicatifs de la CE Confédérale ;
- De dégager une ligne de conduite politique au regard de quelques questions (de procédure ou de fond) qui font débat parmi les Conseillers Prud'homaux CGT.

Avec plus de 50 interventions et contributions écrites, les objectifs affichés de cette initiative ont été largement atteints, tant du point de vue qualitatif que quantitatif.

Après avoir traduit dans la première partie du Droit en Liberté (N° 34.1) la mise en œuvre des décisions, nous reproduisons dans cette seconde partie (N°34.2), les interventions qui ont permis de structurer les débats.

Jean-Pierre GABRIEL
Responsable confédéral DLAJ

Extrait de l'introduction de Jean-Pierre GABRIEL

Responsable confédéral DLAJ

Trois points ont été développés dans cette introduction :

L'état des lieux

L'offensive contre la Prud'homie, si elle ne date pas d'hier, s'est particulièrement accélérée depuis l'ère Sarkozy avec : **la réforme de la carte judiciaire qui a entraîné la suppression de 61 conseils de prud'hommes, les décrets de 2008 et 2009 sur l'encadrement de activité des conseillers prud'hommes, les 35€, la rupture conventionnelle, la suppression des personnels de greffe et de secrétariat administratif, l'instauration de barèmes, la diminution des délais de prescription, la médiation, de mise en état des procédures et le clou du moment , la volonté de supprimer les élections prud'homales !**

Les conséquences de ce qui a déjà été engagé, sont palpables dans le quotidien des Conseils de Prud'hommes. Les difficultés de fonctionnement pèsent sur la qualité du travail du juge et rendent encore plus difficile l'accès à la justice pour tous les salariés.

Cette offensive libérale pourrait se résumer à cela : **la prud'homie va mal, achevons-là !**

C'est un déchaînement de textes, articles, études en tout genre contre les prud'hommes. Tous préconisent des solutions miracles : supprimons les juges prud'hommes, supprimons la procédure prud'homale, supprimons le défenseur syndical et tout ira mieux !

Personne ne se pose la question de pourquoi ça fonctionne moins bien aujourd'hui qu'il y a vingt ans ? Sauf la CGT bien sûr !

Les enjeux politiques

Cette offensive pour remettre en cause les prud'hommes, n'est pas compréhensible si nous ne prenons pas le recul politique pour analyser de façon dialectique l'ensemble de la politique sociale voulue par la Commission de Bruxelles et soutenue par les gouvernements français depuis des années.

La question n'est pas tant le CPH en soit, mais à quoi il sert ?

Sur les 200 000 affaires traitées chaque année, 98% sont à l'initiative du salarié !

Le Conseil de prud'homme est l'ultime protection du salarié contre l'arbitraire patronal. C'est là qu'il peut espérer obtenir réparation du préjudice qu'il a subi de la part de son employeur.

Aujourd'hui, c'est bien l'ensemble des protections du salarié qui sont menacées à travers plusieurs grandes réformes :

- **La protection sociale, avec la réforme des retraites ;**
- **La protection au travail, avec la réforme de l'Inspection du Travail ;**
- **La protection judiciaire avec la réforme des juridictions, impactant les conseils de prud'hommes.**

Toutes ses réformes sont en cours et parfois bien avancées. On retrouve d'ailleurs dans la Loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'ensemble de ses trois protections mises à mal !

Les prud'hommes, sont pour les libéraux, une entrave à la liberté de licencier, tout comme l'Inspection du Travail est pour eux une entrave à l'exploitation des salariés, et la protection sociale une entrave aux marchés privés de la santé !

Pour autant, il y a loin des ambitions libérales à leur totale réalisation. Loin mais assez rapprochées pour ne pas rester les deux pieds dans le même sabot !

Car, ils travaillent :

Sur la réforme des juridictions, avec la Commission Marshall qui planche sur le rapprochement dans un seul Tribunal de Premières Instances, l'ensemble des juridictions de 1^{ère} instance : TI, TGI, TASS, TCI, Tribunaux de Commerce et CPH ! On sait que ce qui est visé c'est le CPH et son juge non professionnel !

Ce rapport devrait être sur le bureau de Christiane Taubira en novembre/décembre 2013.

Sur les élections prud'homales : Michel Sapin travaille à la suppression des élections prud'homales et leur remplacement par une désignation à partir de la représentativité issue de la loi du 20 août 2008 !

On aurait pu attendre autre chose d'un gouvernement de gauche !

Notons une bonne nouvelle : l'annonce de la suppression des 35€ pour 2014.

Si agir pour la défense de la prud'homie est indispensable, nous ne pouvons limiter notre réflexion et nos actions à ce seul sujet. Nous devons élargir notre approche de la justice sociale, à partir de **la porte d'entrée de l'accès à la justice pour tous les salariés !**

Nous postulons la mise en place **d'un Ordre Juridictionnel Social**, qui n'existe pas en France. La Confédération a décidé de tenir un colloque sur cette question en 2014.

Cela pose aussi la question de la mise en œuvre de nos propositions d'un nouveau statut du travail salarié, pour gagner des droits protecteurs pour les salariés, notamment lorsqu'ils agissent en justice contre leur employeur.

Sur les prud'hommes, nous devons réaffirmer nos propositions d'amélioration du fonctionnement et de la procédure prud'homale.

Nous ne devons pas nous interdire de réfléchir à améliorer la participation des salariés au processus démocratique des élections prud'homales.

Les prud'hommes, la justice prud'homale appartiennent au salarié. Notre démarche doit être de leur en faire prendre conscience avant qu'il ne soit trop tard !

Cette démarche en direction des salariés ne peut être de la seule responsabilité des conseillers prud'hommes. C'est toute la CGT qui doit être mobilisée. La présence à cette tribune de deux membres de la direction confédérale montre combien cette question est bien au cœur de la préoccupation de toute la CGT.

Le plan de travail

Trois propositions de travail sont mises en débat :

- 1) Une campagne de communication nationale, relayée dans les territoires et dans les professions : tract, pétition, conférence de presse...
- 2) Travail avec la Commission de la CE Confédérale des repères revendicatifs sur la rédaction de repères revendicatifs spécifiques sur la justice prud'homale

- 3) Les chantiers du groupe de travail prud'hommes : réflexion sur les axes revendicatifs en matière prud'homale, les alternatives aux propositions des juridictions du 21^e siècle, réflexion sur les propositions en matière d'élections prud'homales...

Intervention de Bernard AUGIER :

La spécificité du conseil de prud'hommes, de sa composition, de son efficacité, du mode d'élection de ses conseillers de sa place dans l'organisation judiciaire, suscite beaucoup de spéculation, de réflexion, plus ou moins mal venues, mais qui pour nous ne sont pas nouvelles, car depuis 30 ans ce sont sensiblement les mêmes discours, les mêmes arguments et les mêmes solutions ce qui ne doit pas nous empêcher de nous interroger sur la justice prud'homale en termes d'efficacité.

Le 4 février 2013 la Garde des Sceaux a mis en place, deux groupes de travail, l'un piloté par Didier Marshall premier président de la Cour d'Appel de Montpellier, pour mener une réflexion sur les juridictions du 21^e siècle, avec comme objectif défini dans la lettre de mission :

« Le rattachement fonctionnel à un tribunal de première instance des juridictions prud'homales commerciales et sociales, ainsi qu'une nouvelle organisation judiciaire des cours d'appel. »

Je tiens tout de suite à préciser que concernant le deuxième groupe de travail qui a comme finalité, « la réflexion sur le travail du magistrat, », les organisations syndicales et professionnelles n'ont pas été conviés à participer de près ou de loin à ce groupe de travail, alors que ce groupe réfléchit selon la lettre de mission, entre autres « *sur l'acte de juger, la rédaction des décisions, etc.* »

Il ne vous a pas échappé que beaucoup de monde se penche sur la prud'homie, mais pas avec une attention bienveillante, chacun a pu prendre connaissance d'un certain nombre d'articles notamment celui du Président de la chambre sociale de la cour de cassation, prônant la mise en place de juges professionnels dans les CPH.

Pour autant, doit-on se garder de réfléchir à l'organisation des conseils de prud'hommes, à analyser les dysfonctionnements entraînant des longueurs de procédures préjudiciables pour les salariés, voire à réfléchir à des propositions concernant la justice prud'homale.

Tout d'abord, mais ce n'est pas hors sujet, concernant l'indemnisation, ou en est-on aujourd'hui, sans bien sûr refaire l'historique un bref rappel :

Fin 2011 un groupe de travail au sein du CSP s'est réuni à plusieurs reprises pour une nouvelle réforme du décret partiellement rejeté par le conseil d'état, des propositions ont été faites, mais 2012 étant une période électorale rien ne se passe.

Le CSP se réunit pour la première fois sous l'ère Hollande en février 2013, (il ne s'était pas réuni depuis septembre 2011), et à cette occasion, le ministère de la justice nous propose une synthèse de ce qui est accepté par le ministère, ou rejeté, s'engageant à faire un nouveau décret ainsi que la rédaction nouvelle circulaire

Depuis, malgré nos relances, et notamment au dernier CSP de juin, rien ne sort, aucune date précise n'est avancée pour ce nouveau texte, nous sommes au point mort.

Vous l'avez compris ce point n'est pas déconnecté de la réflexion autour de l'efficacité de nos décisions que ce soit pour la qualité des rédactions ou pour l'étude des dossiers.

Il faut noter aussi, qu'en mars 2013, le Ministère de la Justice nous a sollicité pour donner notre réflexion sur la procédure prud'homale.

Notre participation au groupe Marshall n'est pas aller de soi, il a fallu que nous intervenions pour y être entendu, dont nos camarades CGT des personnels de greffe y sont présents de manière permanente.

C'est ainsi que le 11 et 12 juin les organisations syndicales et professionnelles, les unes après les autres ont pu intervenir et donner leur sentiment et leurs propositions concernant la justice prud'homale.

Pour notre part la réaffirmation de notre attachement à une justice paritaire allait de soi, avec un certain nombre de propositions qui ont fait l'objet d'un Droit en Liberté paru en juillet.

Mais vous l'avez compris, au-delà d'ajustements de procédure ou même d'organisation de la juridiction, c'est bien la parité, telle qu'elle existe aujourd'hui, qui est visée, puisque regrouper des juridictions qui n'ont pas les mêmes fonctionnements, TASS, TC, TCI, revient à envisager d'unifier leur organisation.

Pêle-mêle, la longueur des délais, le faible taux de conciliation, le taux d'appel, voire de départage, trop élevé, la qualité des décisions rendues, la formation, mais aussi l'oralité, en prônant les audiences de mises en état calquées sur la procédure civile, tout est, et sera utilisé pour vanter l'échevinage.

Un certain nombre de ces arguments visant à démontrer l'urgence de réformer la juridiction prud'homale ne résiste pas à l'examen statistique de la situation, certains doivent être pris en compte dans notre réflexion sur l'avenir de notre juridiction.

Parfois en agitant une carotte à savoir l'échevinage qui serait organisé à tous les échelons CPH, CA voire Cour de Cassation, je dis cela volontiers car il n'est pas aussi certain que ceux qui étaient hier contre toute formes d'échevinages ne se laissent tenter par une autre organisation, un peu de parité un peu d'échevinage.

Quelques éléments pour démêler le vrai du faux

Le taux de conciliation rappel des taux :

Améliorer la conciliation par la loi de sécurisation de l'emploi par le barème social !

La présence de l'employeur, le motif légitime doit être encadré (voir propositions Cgt).

1830 : 97%

1901 : 51%

1960 : 28%

1981 : 10,25%

1983 : 10,08%

1985 : 9,22%

Aujourd'hui environ 10%

Le taux d'appel rappel des pourcentages :

L'exécution provisoire des décisions devraient être instaurée de droit (voir rapport Coulon).

1983 : 54%

1993 : 44,5%

1996 : 58%

2002 : 64%

2003 : 59,7%

2007 : 62,5%%

2009 : 56%

À noter qu'à partir de 2008 il y a addition des chefs de demandes pour calculer le taux de ressort.

Rappelons aussi que 70% des décisions rendues par les CPH sont susceptibles d'appel.

Cela est dû à la nature du contentieux.

Le manque de formation des Conseillers Prud'hommes

La réflexion autour de la formation tourne autour d'une formation qui serait obligatoire et non plus facultative, pour un certain nombre de thèmes autour de la procédure et de la rédaction des décisions (organisés autour de magistrat professionnels).

Rappelons que la CGT demande un doublement du temps de formation.

La longueur des procédures

C'est une question qui touche directement notre conception de la justice du travail à savoir que les salariés aient une réponse judiciaire la plus rapide possible, ce qui n'est pas le cas dans tous les conseils de Prud'hommes.

Quels moyens donne-t-on à la justice prud'homale, il manque des fonctionnaires, mais aussi des locaux ?

La réforme de la carte judiciaire a contribué à fermer des juridictions dont les délais étaient les plus courts.

L'oralité n'est pas la cause de la durée des procédures mais la présence de plus en plus importante de l'avocat dans la procédure au détriment du défenseur syndical qui continue malgré nos demandes d'être privé de statut.

Mais pour autant, la taille des conseils de prud'hommes, l'organisation interne de nos conseils, le nombre de conseillers, doivent faire partie de nos réflexions.

La mise en place du groupe Marshall, la réflexion sur l'organisation judiciaire de première instance, ne peuvent être détachées du renouvellement des conseillers prévus en 2015, car malgré les dénégations du Ministère du Travail, nous pensons que tout est lié, car selon telle ou telle réforme de l'organisation judiciaire la question du renouvellement sera posée dans des termes différents.

Le groupe Marshall devrait rendre son rapport en Novembre ce qui ne veut pas dire que ses conclusions seront reprises par le Ministère de la Justice, mais selon les pistes proposées, cela devrait nourrir nos audiences et assemblées de rentrée de janvier 2014, d'autant que nous attendons une réponse du ministère du travail avant la fin décembre, pour l'organisation du renouvellement de 2015.

La question que nous devons nous poser c'est de quelle justice, de quelle organisation judiciaire, de quelle procédure, de quels moyens pour les conseillers prud'hommes, ont besoin les salariés pour que leurs droits soient appliqués et respectés ?

Il ne s'agit pas de garder une justice paritaire uniquement parce que c'est une particularité française, mais parce que nous devons faire la démonstration que nous seulement elle a fait ses preuves dans la réponse qu'attendent les salariés de cette juridiction, mais aussi de regarder comment peut-on encore améliorer son fonctionnement pour en faire, non pas une prud'homie «culturelle», mais un élément supplémentaire pour les salariés de faire reconnaître leurs droits.

À un moment ou à un autre, il sera nécessaire de réfléchir à ce qui se passe en amont de la saisine du CPH, notamment concernant le droit du licenciement qui n'a pas évolué depuis 40 ans alors que le nombre de chômeurs est passé de 250 000 à près de 5 millions.

Intervention de Pascal RENNES :

Les travailleurs(euses) ont besoin de droits pour une justice du travail efficace

L'amélioration des droits existants, surtout ceux des salariés eux-mêmes doit primer. L'accès de chacun à la justice du travail et l'action collective du syndicat en justice renforceront le respect des droits dans l'entreprise. Cela préventivement, en amont ou en aval par des sanctions rapides et dissuasives. Les conseils de prud'hommes et les autres juridictions trouveront ainsi une nouvelle utilité, une efficacité de nature à mobiliser les salarié(e)s.

1. Des droits pour les salarié(e)s

Si l'objectif d'un nouveau statut du travail salarié était atteint il tarirait à la source, les raisons d'agir en justice. Sans le perdre de vue voici quelques propositions de revendications destinées à freiner, limiter l'arbitraire patronal :

- Les délégués du personnel ou les conseillers du salarié pourraient à la demande des salariés suspendre provisoirement un projet de licenciement ou de non renouvellement de contrat, empêcher toute mise à pied conservatoire ;
- Les délais séparant une convocation à un entretien préalable et l'entretien lui-même et séparant l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement devraient être doublés ;
- Le système de rupture conventionnelle devrait être supprimé et remplacé par l'élargissement des cas de démissions du salarié admis au bénéfice du chômage ;
- Le conseil de prud'homme devrait pouvoir dans tous les cas ordonner la poursuite du contrat de travail ou la réintégration, ou le maintien du salaire jusqu'à l'issue du procès ;

- La règle de l'unicité de l'instance doit être supprimée et les délais de prescription de l'action et des créances salariales allongés.

2. Faciliter l'accès à la justice

- Le droit fondamental d'ester en justice ne peut être capté en quasi-totalité par la profession libérale d'avocat ;
- Les salariés doivent pouvoir agir seuls et être informés par la justice de leurs droits et des moyens précis de recours ;
- Ils doivent pouvoir être aidés par un nouveau service public d'accès à la justice et de défense devant les tribunaux ;
- Un statut solide des défenseurs syndicaux organisés au sein des unions locales, des syndicats et financé sur une mutualisation des condamnations des employeurs doit être mis en place. L'intervention syndicale aux côtés des travailleurs mériterait d'être systématisée ;
- Toute action en justice, toute réclamation, toute démarche revendicative ou demande à l'inspection du travail doit être protégée et entraîner la nullité des mesures directes ou indirectes de rétorsion ;

3. Pour l'action syndicale et collective en justice

L'action syndicale en justice est encore tenue dans des limites restrictives par la loi et la jurisprudence. Il est urgent de la libérer parce qu'elle permet de corriger les grandes difficultés que les travailleurs(euses) rencontrent pour agir en justice quand ils sont encore au travail ou même menacés de perdre leur emploi.

L'action syndicale en justice permet de faire respecter des droits pour des collectifs importants de salariés et d'apporter la démonstration que mobilisation et tribunaux peuvent stopper, modifier, rectifier les choix patronaux, prévenir les risques.

- L'objet très large des syndicats « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts » (article L2131-1 du code du travail) devrait être le fondement de leur capacité d'agir en justice et se substituer au libellé archaïque de l'article L2132-3 « les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

- l'élargissement de ce droit viendrait compléter l'action de substitution qui requiert l'aval des salariés concernés et le droit d'alerte des délégués du personnel, droits trop peu mobilisés.

- Cette action collective devrait permettre qu'un seul tribunal statue pour résoudre en entier un litige pour tous les salariés concernés, en constatant l'illégalité, en ordonnant remise en l'état, provisions, réparations en référé ou au fond.

Les salariés conserveraient le droit d'agir eux-mêmes pour obtenir des réparations supérieures, comme pourrait le faire aussi un autre syndicat.

- Cette action doit porter tant sur la formation des contrats de travail que sur leur exécution, leur modification, leur transfert, leur requalification, leur rupture et les obligations liées à leur rupture (par exemple l'obligation de reclassement...).

- Les syndicats, sans ministère d'avocat obligatoire, agiraient ainsi devant toutes les juridictions civiles, pénales, administratives sans oublier les tribunaux de commerce profondément transformés.

- Faire respecter les droits collectifs, les conventions collectives, les conditions de travail, la prévention, l'hygiène sécurité implique qu'ils soient recevables à agir pour faire respecter les droits des DP – CE et CHSCT et des autres institutions.

Conclusion :

Le droit du travail est fondamentalement un droit de protection auquel le salarié qui reste en situation de fragilité ne doit pas pouvoir renoncer.

Quelques réformes régressives récentes autorisent les syndicats à tordre les contrats de travail, l'emploi des salariés, ou à aménager à la baisse les droits des Comités d'entreprises ou des CHSCT.

Il resterait paradoxal, impensable qu'ils soient privés du droit de défendre en justice les salariés et les institutions représentatives que ceux-ci ont élus.

Intervention de Véronique HOSSON :

Retour d'expérience autour du développement du réseau Droit Liberté Actions Juridiques dans les organisations CGT en territoires et dans les Fédérations.

À travers nos rencontres dans les quinzaines d'unions départementales qui ont fait appel à nous, les débats ont été enrichissants !

En effet, dans chacun de nos déplacements, notre volonté consiste à mettre en place un réseau national avec comme ambition de créer un lien entre les collectifs dans les territoires !

Ainsi, nous sommes à l'écoute de ce que font « remonter » les militants dans l'exercice de leur mandat.

Alors chaque unions départementales annonce que sa situation est particulière, spécifiquement locale ! Or, nous constatons qu'il existe de nombreux points communs tels que des constats de dysfonctionnement !

Comme exemple récurrent, les conseillers prudhommes sont des électrons libres :

- On ne les voit jamais dans l'organisation : ni à l' UL ni à l' UD !
- Ils ne viennent pas aux formations encore moins aux réunions !
- Ils se prennent pour des professionnels du droit voire des « dinosaures » !

Du côté des CONSEILLERS : que fait l'organisation, elle nous laisse dans nos difficultés.

Quelle ligne politique nous devons suivre ?

Ou encore : des difficultés avec les défenseurs syndicaux qui ne sont pas formés, leurs dossiers sont « pourris », indéfendables !

Une question qui revient : alors que les élections sont repoussées à 2015, comment remplacés les conseillers sur la liste CGT ?

Ajoutons des conventions qui émergent au sein de certains Conseils afin de mettre en place des audiences supplémentaires de mise en état imposées entre BC et BJ !

Ensemble nous recherchons la solution avec la volonté de dépasser les constats ! Sous forme de réponse et de rappel sur la base de la Charte des élus et mandatés : les droits et les devoirs des élus et mandatés conditionnent et permettent un bon exercice du mandat ainsi que la place de l'activité prud'homale dans la démarche syndicale.

N'oublions pas que c'est le salarié qui est au cœur de notre raison d'être et de notre action !

Nous ne faisons pas sans lui mais avec lui !

Avec pour rappel ce lien qui nous unit :

- Qui accompagne le salarié dans son entreprise souvent à un entretien préalable ? : [Le Conseiller du Salarié](#).
- Qui construit son dossier et le présente en justice ? : [Le Défenseur Syndical](#).
- Qui le défend au sein de l'instance judiciaire ? : [Le Conseiller Prud'homme](#).

Même si nous le savons et nous en sommes tous convaincus, l'organisation est le lieu de partage d'expérience, le lien nécessaire à l'activité et entre les militants !

Le collectif DLAJ prend ce qui se fait ici, ou là, afin de le retransmettre !

Citons, par exemple, dans une UD, une fois par mois, en soirée, malgré la distance géographique, les Défenseurs, les Conseillers du salarié et Prud'hommes se réunissent pour présenter un cas de droit, une difficulté vécue au Conseil !

Aucun « dinosaure » ne ressort !

Dans une autre UD de s'emparer de ce qui existe dans le mandat du Conseiller :

Avant l'Assemblée générale annuelle du Conseil, une réunion préparatoire concerne tous les Conseillers du même collège ou de section mais au préalable les Conseillers de la même Confédération.

Saisissons nos outils dans la limite de trois réunions annuelles et d'une durée totale ne pouvant excéder 6 heures.

Ainsi à chaque audience solennelle annuelle de rentrée dans les Conseils, l'organisation y est invitée. C'est un des moyens de se rencontrer, d'échanger au cœur du mandat !

C'est également avec son apport extérieur que le DLAJ Confédéral contribue à redynamiser l'activité et la coordonner !

À chaque rencontre, l'expérience a été positive et la démarche ne demande qu'à se pérenniser dans ce lien existant.

Le Conseiller du salarié + le Défenseur + le Conseiller Prud'homme + l'assesseur TASS-TCI font partie intégrante du Collectif DLAJ pour l'action juridique.

Celle-ci est utilisée à travers les syndicats et les unions locales au service du salarié.

En conclusion, c'est une histoire d'hommes, faisons vivre cette solidarité si nécessaire et indispensable à notre activité !

À bientôt dans vos UD !

Véronique Hosson-Guéry