

Les prud'hommes

Si la CNT refuse de participer à la désignation des conseillers prud'homaux, elle ne désapprouve pas pour autant une utilisation tactique du conseil de prud'hommes. En effet, il peut parfois être intéressant de recourir à cette juridiction, notamment lorsque l'affaire peut être facilement gagnée et qu'il n'est pas négligeable de faire payer le patron. Nous ne voyons aucune contradiction à se défendre ou à défendre un.e collègue devant un conseil de prud'hommes. Car, lors d'une audience prud'homale, le/la militant.e de la CNT est soit un.e salarié.e défendant ses droits, soit un.e syndicaliste soutenant un.e collègue, jamais un.e juge !

Les conseillers prud'homaux

Le conseil de prud'hommes est une formation paritaire constituée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs » comptant chacun le même nombre de conseillers (autrefois élus dans le cadre d'élections ouvertes à l'ensemble des salariés et des employeurs mais qui seront – si la réforme prévue fin 2014 est votée – désignés directement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs qui le souhaitent).

Les conseillers prud'homaux exercent à titre bénévole, mais ils sont :

- soit indemnisés forfaitairement pour le temps passé à leurs fonctions, s'ils sont élus du collège « employeurs » ou s'ils sont élus du collège « salariés » et sans activité professionnelle (demandeurs d'emplois, retraités, etc.),
- soit normalement rémunérés, s'ils sont en activité et élus du collège « salariés » (l'employeur concerné se faisant alors rembourser par l'État le salaire ainsi maintenu et les cotisations sociales afférentes).

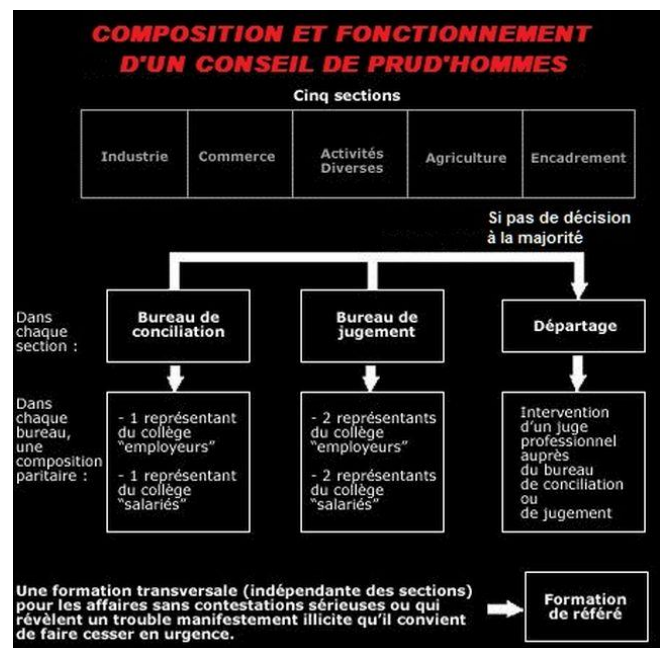
Le président et le vice-président du conseil sont également élus de manière paritaire et collégiale, en assemblée générale, avec un mandat d'un an. Les fonctions sont attribuées en alternance aux deux collèges : une année sur deux le président est issu du collège des salariés, le vice-président du collège des employeurs.

Chaque section du conseil se compose d'un bureau de conciliation (un conseiller « salariés » et un conseiller « employeurs ») et d'un bureau de jugement (deux conseillers « salariés » et deux conseillers « employeurs »).

La procédure prud'homale

Règles de compétences

Le conseil des prud'hommes concilie ou juge les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail (de droit privé) ou d'apprentissage entre



les employeurs et leurs salariés ou entre les salariés. Ainsi, les litiges collectifs tels la grève ou l'interprétation d'une convention collective échappent aux prud'hommes. Mais il est toujours possible d'y recourir en utilisant le subterfuge du procès-test : un salarié se fonde sur un contrat de travail pour soumettre au conseil des prud'hommes un litige dont la solution intéresse tous les travailleurs. Chaque conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes : activités diverses, agriculture, commerce et services commerciaux, encadrement, industrie. L'activité principale de l'entreprise détermine l'appartenance des salariés aux différentes sections, sauf pour la section de l'encadrement. Les ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité industrielle, commerciale ou agricole, ainsi que les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation relèvent de la section des activités diverses. Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail. Si le salarié travaille habituellement dans plusieurs établissements, le conseil des prud'hommes territorialement compétent est celui

de l'établissement où se trouvait le salarié lorsqu'est né le litige. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement (VRP, travailleur à domicile, artiste...), la demande est portée devant le conseil des prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. A noter que l'article 47 du code de procédure civile permet au salarié de saisir une juridiction située dans un ressort limitrophe lorsqu'un magistrat ou auxiliaire de justice est partie à un litige qui relève de la compétence d'une juridiction où celui-ci exerce ses fonctions. C'est le cas lorsque le salarié apprend que l'employeur avec qui il est en conflit siège au conseil des prud'hommes normalement compétent.

Recevabilité de la demande

Toutes les demandes relevant d'un même contrat de travail font l'objet d'un seul procès. De nouvelles demandes sont recevables à tous les stades de la procédure, y compris en appel.

Assistance et représentation des parties

Les parties doivent comparaître en personne. Elles ne peuvent se faire représenter que pour un motif légitime. En pratique, les patrons invoquent toujours leurs obligations professionnelles et les salariés ont besoin de certificats médicaux. Les parties peuvent toujours se faire assister. Les personnes habilitées à représenter ou assister un travailleur sont les salariés appartenant à la même branche d'activité, les délégués des organisations syndicales, le conjoint du salarié ou un avocat régulièrement inscrit au barreau.

Saisine du conseil

La demande peut être formulée soit sur place au secrétariat du conseil des prud'hommes, soit être adressée par lettre recommandée à ce même secrétariat. Le demandeur est avisé verbalement ou par simple lettre des lieux, jour et heure de la conciliation. Le défendeur (celui qui est attaqué par le demandeur) l'est par lettre recommandée avec accusé de réception. Il faut se munir de toutes les pièces utiles, c'est à dire par exemple les 3 derniers bulletins de salaire, les correspondances échangées entre le salarié et l'employeur lors de la rupture du contrat de travail et notamment la lettre de licenciement, la lettre d'embauche, le contrat et le certificat de travail, les photocopies de toutes les pièces dont l'adversaire nie avoir eu connaissance afin de les lui communiquer et, si possible, un bref exposé écrit relatant les faits et les situant dans le contexte général de la relation de travail.

Tentative de conciliation

Toute affaire prud'homale est obligatoirement précédée d'une phase de conciliation. Le bureau

de conciliation, composé au moins d'un conseiller « employeurs » et d'un conseiller « salariés », concilie les parties et adresse un procès-verbal qui mentionne l'accord intervenu ou renvoie l'affaire soit directement devant le bureau de jugement, soit devant un juge rapporteur qui l'instruira. Si le demandeur ne comparaît pas sans motif légitime, l'affaire est radiée et ne peut être reprise qu'une fois. L'absence du défendeur, par contre, n'empêche pas le bureau de conciliation de renvoyer l'affaire en jugement. Lors de la comparution, le demandeur peut expliquer et même augmenter sa demande. Si un accord de conciliation, total ou partiel est trouvé, il est exécutoire immédiatement et a autorité de la chose jugée. Les mesures suivantes peuvent être ordonnées par le bureau de conciliation : délivrance sous peine d'astreinte de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute autre pièce que l'employeur est tenu légalement de remettre au salarié (attestation destinée à Pôle emploi, versement des provisions sur salaires, commissions, indemnités de congés payés, indemnités de rupture, mesures d'instructions, mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux et liquidation provisoire des astreintes ordonnées).

Le jugement

La convocation se fait par simple lettre. Le tribunal est composé d'au moins deux juges « employeurs » et deux juges « salariés ». La présidence est alternative. Les parties peuvent encore se concilier, même partiellement devant le bureau de jugement. À défaut, le jugement intervient. Si une majorité ne peut se former entre les juges « employeurs » et « salariés », le juge d'instance du ressort du conseil de prud'hommes les départage. Le jugement sera notifié par le secrétariat du conseil des prud'hommes, c'est-à-dire qu'il fera courir des délais de recours ou sera exécutoire s'il n'est pas susceptible d'appel. Entre le jour du procès et la notification, le délai peut être très long (jusqu'à plusieurs mois).



Voie de recours

L'opposition tend à faire rétracter un jugement rendu par défaut, c'est à dire s'il a été rendu en dernier ressort et que la citation à comparaître n'a

pas été délivrée. Elle n'est ouverte qu'au défendeur qui n'a pas comparu et demande donc la révision du jugement. Elle doit être formulée dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement par défaut. L'appel doit être formulé dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement (15 jours s'il s'agit d'un jugement en référé) par simple déclaration ou par lettre recommandée au secrétariat du conseil des prud'hommes. Il suspend l'exécution du jugement, sauf si le conseil a ordonné l'exécution provisoire. L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel qui est composée uniquement de juges professionnels. On comprend pourquoi le paritarisme est une blague. Le pourvoi en cassation ne peut être introduit que pour violation de la loi, excès de pouvoir, incompétence, manque de base légale, vice de forme ou contrariété de motifs. Il n'est ouvert que pour les jugements rendus en dernier ressort par le conseil des prud'hommes ou par la cour d'appel. Cette procédure est onéreuse. Le pourvoi en cassation est porté devant la chambre sociale de la cour de cassation. Elle peut le rejeter (et l'affaire est terminée) ou casser l'arrêt. Dans ce dernier cas, une deuxième cour d'appel rejuge. Si elle se prononce comme la première cour d'appel, un nouveau pourvoi est possible devant l'assemblée plénière de la cour de cassation. Si le pourvoi est rejeté (l'assemblée donne raison à la cour d'appel), l'affaire est terminée. Si le deuxième arrêt d'appel est cassé (l'assemblée plénière juge la chambre sociale), l'affaire est renvoyée devant une troisième cour d'appel qui doit s'incliner dans le sens de la cour de cassation.

Le référé prud'homal

Il ne faut pas confondre le référé prud'homal avec le référé du tribunal de grande instance qui reste pour l'instant le plus important. Il y a un référé dans chaque conseil de prud'hommes. Il permet une solution rapide mais provisoire de certaines questions. Il peut ordonner toutes les mesures que justifie l'existence d'un conflit et qui ne se heurte pas à une contestation sérieuse sur le fond. Il peut notamment prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir ou faire cesser un dommage. Il peut également, le cas échéant, accorder une provision au créancier. La demande en référé est formée au choix du demandeur, soit par acte d'huissier de justice assignant le défendeur à comparaître à la prochaine audience de référé, soit dans les conditions de saisine normale du conseil de prud'hommes.

La procédure d'urgence

En cas de litige portant sur les licenciements ou ruptures pour motif économique, une procédure

d'urgence peut être demandée. L'employeur doit alors, dans les huit jours suivant la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation, donner les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel ou, à défaut, à l'administration. La convocation adressée à l'employeur lui rappelle cette obligation. L'employeur doit alors déposer ces documents au greffe ou lui faire parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié est alors averti par simple lettre ou verbalement (lors de la présentation de la demande) par le greffe qu'il peut prendre connaissance ou copier les documents communiqués. Dans le cas de la procédure d'urgence, la séance de conciliation doit avoir lieu dans le mois qui suit la saisine du conseil des prud'hommes. Le bureau de conciliation doit ordonner la jonction des demandes de procédures contestant le motif économique d'un licenciement collectif, il détermine les mesures et délais nécessaires à l'instruction de l'affaire ou à l'information du conseil, après avoir provoqué l'avis des parties. Il fixe le délai de communication des pièces ou des notes que celles-ci comptent produire à l'appui de leurs prétentions. Les mesures d'instruction et d'information doivent être exécutées dans un délai ne dépassant pas les trois mois. Ce délai peut toutefois être prolongé par le bureau de jugement sur la demande notifiée du technicien ou du conseiller-rapporteur. Enfin, le bureau de conciliation fixe la date d'audience du bureau de jugement, et ce dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle lui a été renvoyée.

Pourquoi la CNT refuse-t-elle de participer à la désignation des conseillers prud'homaux ?

Estimant que les travailleurs ne s'émanciperont pas en choisissant leurs juges, la CNT ne participe pas au processus de désignation des conseillers prud'homaux. Cette position ne relève pas d'une volonté de se singulariser ou d'une position coupée des réalités. Elle s'inscrit comme conclusion logique d'une analyse du contexte économique et social, des principes fondamentaux du syndicalisme, de la structure juridique et judiciaire.

1. Le découragement actuel des travailleurs a une double origine : d'une part la situation économique (chômage massif, précarité et flexibilité...) dont ils sont les victimes, d'autre part l'écroulement du mythe d'un gouvernement de gauche et les trahisons des centrales réformistes. Reprendre le combat de défense ouvrière contre les intérêts capitalistes supposerait une attitude syndicale offensive, sans concessions, une

volonté de changement radical. Les élections prud'homales sont le contraire de cela : elles confortent la collaboration de classes dans le monde du travail.

2. S'ils/elles comprennent que des individus de la classe dominante jugent d'autres individus pour préserver leurs intérêts, les militant-e-s de la CNT s'inquiètent de la démarche des travailleurs qui, de concert avec des patrons (puisque tel est le principe des prud'hommes), acceptent de juger d'autres travailleurs. Pour nous, il est inimaginable qu'un.e militant.e de la CNT soit juge, qu'il/elle soit amené.e à juger un différend entre un travailleur et un patron. La question n'est pas de savoir qui a raison au regard du droit mais de combattre aux côtés d'un individu qui de toute façon est exploité par un autre individu.

3. Le droit du travail est un droit de la société capitaliste, conçu par elle pour un meilleur fonctionnement possible. Il n'est pas moins bourgeois que le droit civil ou le droit commercial. Présenté comme protection des travailleurs par le pouvoir, il n'a que subsidiairement cette fonction. Depuis des décennies, en l'absence de luttes ouvrières, l'État instaure une multitude de déréglementations du droit du travail, dégrade nos conditions de vie et de travail (travail temporaire, annualisation du temps de travail, allègement des procédures de licenciements économiques...). Quelle que soit l'étiquette syndicale des élus aux prud'hommes, c'est le droit actuel qui sera appliqué. Le conseil des prud'hommes le voudrait-il, il ne peut réellement défendre un travailleur. Prenons l'exemple de la loi sur les licenciements individuels non-économiques. Si le conseil juge que le travailleur a été licencié sans cause réelle et sérieuse, il ne pourra ordonner sa réintégration mais seulement la proposer. Comme l'employeur la refusera à tous les coups, le salarié devra se contenter de dommages et intérêts, qui même équivalents à six mois de salaires, font qu'en période de chômage, même gagnant, il est perdant.

4. Le conseil de prud'hommes est inséré dans un système judiciaire de censure qui fait du paritarisme, si souvent avancé, un leurre. Précisons d'abord que la compétence du conseil des prud'hommes, limitée aux litiges individuels résultant du contrat de travail, est réduite. Étant entendu que le conseil est composé d'un nombre égal de juges employeurs et salariés, à supposer que les juges « salariés » prennent systématiquement le parti des travailleurs (ce qui jusqu'à présent n'est pas la règle) et que les juges « employeurs » prennent systématiquement le parti des patrons, pour faire une majorité la loi prévoit l'intervention du juge départiteur (juge

professionnel ayant peu de chance d'être lié à la classe ouvrière). De plus, dans la pratique, toutes les affaires sont susceptibles d'appel. Or, qui juge en appel ? Des juges professionnels ! De même, indépendamment du montant de la demande, toute affaire est susceptible de cassation et, là encore, ce sont des juges professionnels qui interviennent ! Si la procédure devant les prud'hommes est peu onéreuse et relativement simple (encore que la démarche judiciaire soit loin d'être un réflexe ouvrier et que les travailleurs se défendent mal devant les prud'hommes), il n'en va pas de même en appel et en cassation : argent et procédure décourageront le travailleur, aurait-il cent fois raison devant la loi.

Pour en savoir plus

À propos des prud'hommes

Site du Ministère de la Justice
(article, annuaire des juridictions par région
et vidéos sur la conciliation, l'audience,
le délibéré et le jugement)

<http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/ordre-judiciaire-10033/conseil-de-prudhommes-12033.html>

Site « JuriTravail.com »

<http://www.juritruavail.com/droit/Dossiers/annuaire-prudhommes.html>

Document pdf de 5 pages
sur la procédure prud'homale

<http://www.cnt-f.org/59-62/wp-content/uploads/la-procedure-prudhomale1.pdf>

À propos des autres juridictions destinées à trancher les litiges du travail

Document pdf d'une page sur le tribunal
d'instance, le tribunal de grande instance, le juge
des référés, le tribunal correctionnel
et le tribunal administratif

<http://www.cnt-f.org/59-62/wp-content/uploads/presentation-des-differentes-juridictions-destinees-a-trancher-les-litiges-du-travail.pdf>

