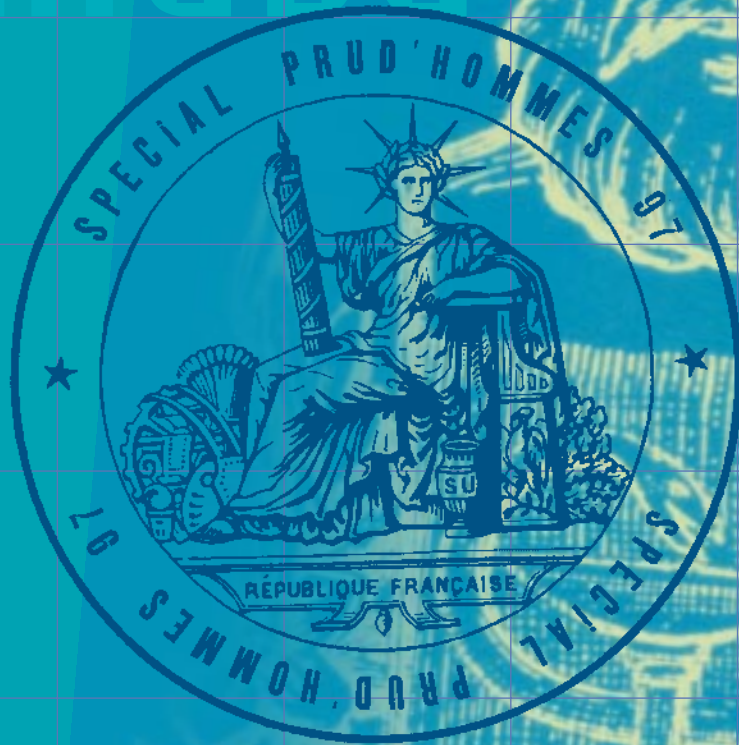




Espace

Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail



Le conseil de Prud'hommes ?
Cinquantième de la médecine du travail



SGMT

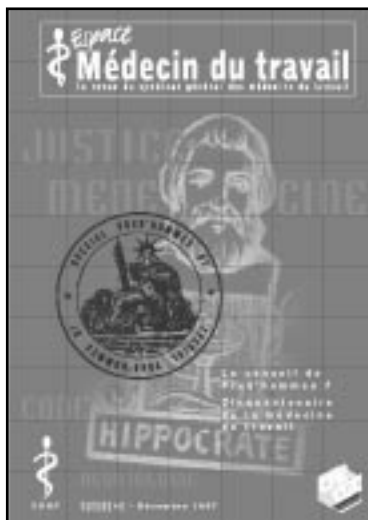
NUMÉRO 6 - Décembre 1997





SGMT

N° 6 DECEMBRE 1997



Le 10 décembre 1997
Elections Prud'homales



L'espace du Médecin de travail
revue trimestrielle du
SYNDICAT GENERAL DES
MEDECINS DU TRAVAIL
«SGMT»

Directeur de la publication
Bernard SALENGRO

Rédacteur en chef
P. ARTIERES

Rédaction
"L'espace du MEDECIN DE TRAVAIL"
SGMT 39 rue Victor Massé 75009 Paris
Tél. : 01 42 85 48 99
Fax : 01 42 82 06 11

Publicité
REGIES CADRES
Jean-Claude BENSOUSSAN
Assistante : Laurence VERRECCHIA
59-63, rue du Rocher
75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 89
Fax. : 01 55 30 12 90

Conception et réalisation
C'PRINT EDITIONS
Tél. : 02 43 76 43 62

Le service de cette revue
est assuré à tout adhérent du SGM T.
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
N° Comm. paritaire : 4225D735

Abonnement
Abonnement annuel : 1 100 francs
Le numéro : 300 francs

*Si vous ne désirez plus recevoir cette revue, nous vous prions
d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.*

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres
ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat
et n'engagent que la responsabilité des Auteurs.
Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer
de manière permanente avec nos lecteurs.

s o m m a i r e

Éditorial	2
Cinquantenaire de la Médecine du travail	Lettre de Marc Vilbenoit	3
Cinquantenaire	Médecine du travail.....	4
Médecine du travail et emploi	Lettre à Bernard Kouchner	7
L'actualité	Le conseil de Prud'hommes	8
Communiqué de presse	Maladies professionnelles : faut pas pousser !	16
Dernière minute	Grande enquête auprès des médecins	16

ELECTIONS PRUD'HOMALES

10 DECEMBRE 1997

Vous avez des droits, la CFE CGC les défend.





éditorial

Les Prud'hommes vont connaître une étape importante le 10 décembre avec le renouvellement de leurs juges.

Certes nous ne devrions pas en avoir besoin c'est ce que tout le monde se dit, comme l'assurance automobile, et cependant...!

Les Prud'hommes sont une institution trop importante pour que l'on ne leur attribue pas toute la place qui leur est due.

Ce numéro leur est consacré et bénéficiera d'une grande diffusion afin que chacun soit informé avant la date des élections le 10 décembre. C'est une grande échéance car elle valide nos représentants dans cette institution où les salariés peuvent être amenés à comparaître en cas de litiges. Cette élection est aussi un test, en effet elle est l'occasion pour les salariés de se situer dans un courant de pensée syndicale.

Une récente étude du BIT a révélé que la France est bonne dernière des pays industrialisés pour la négociation sociale, le récent coup de sang des camionneurs, ou celui des infirmières illustre bien ce qui peut se passer lorsque l'on ne développe pas la négociation collective. Avec un taux de 9 % de syndiqués la France est loin derrière les autres : les USA ont un taux de syndicalisation à 14 %, le Japon à 24 %, l'Allemagne à 29 %, la Grande Bretagne à 34 %, l'Italie à 44 % et les pays nordiques (Danemark, Finlande et Norvège) beaucoup plus.

On comprend mieux pourquoi pour certaines représentations au niveau de l'Europe le siège français reste vide ! car ce n'est pas propre aux salariés, le patronat éprouve les mêmes difficultés !

Classiquement on associe aux travaux d'un syndicat l'étude et la défense de la rémunération et ses variables, c'est du moins l'image classique et c'est vrai que c'est un des premiers soucis, mais il faut se rendre compte qu'il y a des positions dont l'importance est aussi grave voire plus : je n'en veux pour preuve que nos manifestations contre les assertions injurieuses portées à l'encontre de la Médecine du travail sur le carnet de santé (1) et le récent positionnement de la C.F.E.-CGC au Conseil d'Administration de l'INRS refusant l'idée de sélection génétique des salariés comme voie de recherche ! (2). Sans oublier les conclusions de la C.F.E.-CGC qui ont largement été suivies par la commission chargée d'évaluer l'importance des sous évaluations des maladies professionnelles.

Nous vivons dans une ambiance de vétusté des relations sociales en France et dans un climat d'ultralibéralisme qui envahit les entreprises.

*C'est la raison pour laquelle il faut aller voter **C.F.E.-CGC le 10 décembre** pour les Prud'hommes afin de montrer notre attention à tous ces problèmes.*

B. SALENGRO

(1) Ces dispositions sur le carnet de santé ont fait l'objet d'actions juridiques au conseil d'état et au civil

(2) Ce projet de recherche a malheureusement été adopté grâce à l'aveuglement de certaines voix syndicales qui n'ont pas mesuré l'étendue du risque éthique.



SGMT



30, RUE DE GRAMONT • 75002 PARIS
TÉL. (1) 44.55.77.77 • TELEX 215 116 F
TÉLÉCOPIEUR (1) 42.96.45.97

Ministère du Travail et des
Affaires Sociales
Monsieur Jean MARIMBERT
Direction des relations du Travail
20 bis, rue d'Estrées

75700 PARIS PARIS 07 SP

Paris, le 23 septembre 1996

MV/FF/96 - SS - 40

Monsieur le Directeur,

C'est avec grand plaisir que notre Confédération participera à la Commémoration nationale du 50ème anniversaire de la Médecine du Travail.

Comme vous l'avez souhaité, je vous adresse un document qui reflète la position de la CFE-CGC sur *la médecine du travail et sa nécessaire évolution*.

Vous en souhaitant bonne réception,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma parfaite considération.

Cordialement à vous.

Marc VILBENOIT
Président

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT C.G.C.



Position de la CFE-CGC à l'occasion du Cinquantenaire de la Médecine du Travail



La **CFE-CGC** a une conception de la société et de l'économie ayant pour primauté l'homme. C'est pourquoi, en ce qui concerne les conditions de travail, elles doivent se mesurer et s'évaluer à l'aune de leur principal intéressé : le salarié ; l'objectif qui doit être assuré est la protection et le mieux être de celui-ci.

Les questions de santé en rapport avec le travail sont un souci depuis toujours, Hippocrate ne disait-il pas que "beaucoup de professions et de métiers occasionnent toutes sortes de maux et de souffrances à ceux qui les exercent".

Pour la **CFE-CGC** étant donné sa formation, sa pratique humaniste, son éthique et sa déontologie, le médecin du travail est le personnage idéal pour prendre en charge ces problèmes dans le respect des règles humanistes et d'une confidentialité.

Encore faut-il qu'il en ait les moyens, l'indépendance et les structures correspondantes à sa fonction. C'est trop souvent là que le bât blesse !

Car si les objectifs de la médecine du travail et les moyens législatifs correspondent assez bien aux attentes de la **CFE-CGC**, il en est loin de la théorie à la réalisation pratique ! Notre système de médecine du travail n'est pas à la hauteur des conceptions originelles :

"Eviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail" dit la loi dont on fête le cinquantenaire.

- "Eviter" et non constater, expertiser cela sous-entend un rôle actif d'acteur.

- "Toute altération" cela veut dire aussi bien les altérations physiques que les altérations psychiques si dévastatrices et si insidieuses.

- "Du fait de leur travail" cela veut bien dire que l'on se situe dans le champ des relations du et au travail et non dans un dépistage désincarné et abstrait.

Parmi les premières critiques au système que porte la **CFE-CGC**, il y a le manque d'appropriation par les salariés ; et pourtant dans les textes là aussi c'est assez bien prévu. C'est la seule structu-

re médicale qui prend en compte théoriquement l'avis des usagers !

Mais la réalité est tout autre. Les services de médecine du travail qui sont le lieu d'une véritable concertation des salariés, des employeurs et des médecins, sont rares. En revanche, ceux dont le fonctionnement révèle des attentes et des buts implicites bien éloignés de l'objectif théorique, sont plus nombreux ! Il suffit de relire le rapport de l'IGAS à ce sujet et encore n'ont-ils repéré que la partie émergée de l'iceberg quant aux luttes de pouvoir et aux manoeuvres financières dont sont le théâtre bon nombre de services !

Parmi les anomalies les plus criantes du système, il faut citer le manque de médecins du travail, manque longtemps dénoncé avec une touchante unanimité de la part des partenaires sociaux, mais sans grande efficacité. Cela fait trop longtemps que cela dure. Mais si cela dure depuis si longtemps c'est bien qu'en fait cela arrange ceux qui ont le pouvoir de le corriger ! Il est clair que cela fournit un bon prétexte, une bonne raison à la pérennisation de situations dont les effets secondaires priment :

- c'est une raison pour la tutelle d'expliquer son inefficacité dans la surveillance du bon fonctionnement des services,



- c'est une excellente raison pour les employeurs de déplorer la non-exécution de leurs obligations en matière de médecine du travail et d'introduire du flou dans le système par l'évocation d'acteurs nouveaux qui seraient moins rebelles à leurs préoccupations immédiates,

- c'est une excellente occasion pour les universitaires de ressortir leurs vieilles espérances de prédominance du système.

Ce manque de médecins du travail pourrait être comblé en faisant appel aux libéraux diplômés avant 1980. Encore faut-il les attirer vers cette spécialité par des conditions attractives.

La réglementation européenne concernant la délivrance des diplômes de médecins spécialistes n'impose pas le passage par l'internat mais un temps de formation suffisant. Pourquoi dans ces conditions ne pas créer un CES/DES qui s'obtiendrait par deux années de formation à temps plein après les deux années de résidanat, les deux premières années du DES actuel n'étant faites que de stages hospitaliers et la formation "généraliste" préparant mieux aux problèmes pathologiques que le médecin rencontrera dans sa carrière !

Aristophane disait déjà il y a 2.400 ans : "éduquer, ce n'est

pas remplir un vase, c'est allumer un feu".

Une autre source de dysfonctionnement interne, presque intime des services de médecine du travail qui a pour cause le manque d'appropriation criant des partenaires sociaux et les pratiques qui privilégient le côté comptable des visites médicales, oubliant leur raison d'être !

Tout cela par manque de présence des partenaires sociaux et manque de contrôle de la tutelle.

La loi institue la nécessité pour les entreprises de faire appel aux médecins du travail. Pour leur faciliter la tâche, la loi leur permet de créer une structure d'hébergement qui est le service de médecine du travail ! Or, dans la réalité quotidienne on constate un déplacement vers la primauté du service de médecine du travail comme structure intermédiaire lieu de pouvoir et de gestion ! Ce n'est pas le sens de la loi.

Beaucoup de réformes touchant à la vie des entreprises et impliquant les médecins du travail ne sont que des pièges pervers dont l'aboutissement serait d'amener à les submerger de nouvelles missions sans leur donner les moyens adéquats.

Les entreprises pourraient alors

faire un constat d'échec et réclamer une liberté de faire travailler sans contrôle.

Certes, le médecin du travail n'est pas omnivalent et nous en sommes d'accord. Cependant, il est le seul dans le milieu de l'entreprise à avoir une démarche humanitaire, une déontologie, un respect du secret médical.

C'est pourquoi si le médecin doit se faire aider, il est important qu'il soit bien reconnu comme étant le maître d'œuvre, l'initiateur, le destinataire des résultats et le décideur de leur utilisation !

La **CFE-CGC** a toujours manifesté un grand intérêt pour la médecine du travail et son développement, facteur d'humanisation des conditions de travail dans les entreprises.

Elle a toujours considéré avec une grande attention ce qui se faisait dans ce domaine, reconnaissant les particularités de cette activité spécifique dès 1951 en acceptant en son sein la création d'un syndicat de médecins du travail qui depuis est connu et reconnu de tous.

La **CFE-CGC** a ainsi pu profiter des compétences et avis de ce syndicat pour enrichir sa représentation dans les instances nationales et régionales concernant la médecine du travail.



Au travers de ses différentes représentations, elle a pour souci de défendre l'indépendance de la médecine du travail, condition sine qua non pour une prestation qui réponde à ses vœux. A ce sujet, et aussi à d'autres (démographie médicale, fonctionnement des services), elle regrette l'atonie, le manque d'efficacité et d'implication de l'inspection du travail.

Plusieurs aspects de cette pratique intéressent l'encadrement :

- Le métier de médecin du travail socialement assimilé à l'encadrement des entreprises mais indépendant dans son fonctionnement.

- L'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail qui permet d'éviter toute discrimination pour raison de santé.

Pour la **CFE-CGC**, l'avis d'aptitude est protecteur contre les formes d'inquisition des chefs d'entreprise.

L'avis d'aptitude est aussi une fonction de libération du chef d'entreprise qui n'a à considérer l'état de santé du salarié autrement que par le médecin du travail dont le statut d'indépendance et de déontologie sont assurés.

La **CFE-CGC** est hostile à l'idée d'une modularisation excessive de la fréquence des rencontres avec le médecin du travail car susceptible d'introduire une désignation de fait des salariés en question, d'autant plus qu'une rencontre régulière avec tous est nécessaire pour l'information sur les conditions de travail et leur vécu par les intéressés.

- L'activité de conseiller du médecin du travail de tous les partenaires de l'entreprise et en particulier de l'encadrement.

Ce dernier rôle se révèle d'autant plus important au moment où les restructurations des entreprises, la réorganisation du travail, de nouvelles techniques de management intégrant l'utilisation de connaissances psychologiques, et l'introduction de nouvelles technologies, sont des éléments déstabilisants pour les salariés y compris l'encadrement. Sans oublier les problèmes posés par la précarisation de l'emploi.

Tous ces éléments générateurs de stress nous incitent à estimer l'utilité grandissante de l'examen annuel et de l'entretien de santé médico-professionnel. C'est souvent le seul contact médico-professionnel pour de nombreux salariés.

Pour l'accomplissement de sa mission en milieu de travail (études de postes, études sur les conditions de travail), le médecin du travail doit établir une concertation étroite avec l'encadrement et avec les représentants des salariés, notamment au sein des CHSCT.

Ce rôle de prévention des risques professionnels nous paraît encore plus important dans les PME où le médecin du travail est souvent le seul conseiller connu des entreprises. Ces dernières savent peu utiliser les structures existantes comme l'ANACT, les CRAM, voire l'INRS.

Pour la **CFE-CGC**, il y a un besoin de médecins du travail de qualité en nombre suffisant de

façon urgente.

Nous mettons en demeure les Pouvoirs publics d'y répondre, ils en ont le pouvoir, ils en ont le devoir.

Déjà Georges Clémenceau qui avait commencé sa carrière comme médecin avec le combat contre les maladies du plomb, dénonçait dans l'Aurore du 4 août 1904 : «la "liberté" que possède chacun quand il est plus fort, d'abuser des faibles jusqu'à ce qu'ils rendent l'âme».

En cette fin de xx^e siècle, le constat est évident : **le travail est malade.**

Il faut le constater, l'entreprise se jauge en termes financiers et non en termes d'innovation ou de bilan social, on est entré dans l'ère de la primauté du financier sur toutes autres considérations notamment sociales ou humaines.

Pour notre avenir et celui de nos enfants, nous avons la lourde responsabilité de revenir aux sources : l'activité économique, fruit de nos efforts quotidiens, doit être au service de l'amélioration des conditions matérielles d'existence, et l'Etat doit être le garant des règles du jeu.

A l'occasion du Cinquantenaire de la médecine du travail, on peut dire que la France peut être fière de ses dispositions législatives en matière de médecine du travail, certains pays européens se rapprochent de son système, il serait dommageable de ne pas la doter des acteurs et des moyens pour remplir sa mission !



S G M T

Paris, le 6 Novembre 1997

Monsieur Bernard KOUCHNER
Secrétaire d'Etat à la Santé
8 avenue de Ségur
75700 PARIS

Monsieur le Secrétaire d'Etat,

La médecine du travail souffre actuellement d'une pénurie de praticiens du fait du particularisme français de leur formation. Cela retentit sur leur mode d'exercice actuel contraignant les praticiens à ne pas répondre à toutes leurs missions faute de temps. C'est très préjudiciable aux salariés dont ils ont la charge et néfaste pour l'image de leur profession.

Le comblement du déficit en médecins du travail permettra le développement de la prévention, ce qui ne peut qu'avoir une incidence favorable sur l'assurance maladie.

Le passage de la formation par le goulot de l'internat entraîne des restrictions du nombre d'étudiants en formation pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'exercice de la médecine du travail qui se fait en dehors du champs de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le passage par l'internat nécessite un exercice exclusif qui ne permettrait pas une réorientation ultérieure vers un autre exercice et prive le futur médecin du travail d'une formation de généraliste qui lui sera nécessaire dans son exercice.

Une solution facile et répondant aux exigences européennes est d'organiser le cursus passant par la formation générale (deux ans) puis par une spécialisation en médecine du travail (deux ans) d'autant plus que la seule contrainte européenne est une durée totale de quatre années de formation.

Ce cursus présente l'avantage :

- de respecter les contraintes européennes : durée totale de quatre ans
- de permettre aux médecins de se réorienter, si besoin
- de permettre au médecin du travail d'avoir la connaissance de la médecine générale dont il aura besoin lors de son exercice
- de répondre à la situation de pénurie actuelle, ce qui permettrait de réaliser une action de prévention plus efficace.

Il est à noter que, depuis plusieurs années, l'ensemble des partenaires sociaux dans leur ensemble ont proposé, dans le cadre de la Commission Médecine du Travail du Conseil Supérieur de la Prévention, différentes mesures permettant de résoudre ce problème. Propositions faites alors à l'unanimité.

Nous sommes à votre disposition pour vous expliciter, si besoin, ces propositions.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire d'Etat,
à l'assurance de nos respectueuses salutations.

Docteur Bernard SALENGRO
Président du S.G.M.T.
Responsable Confédéral du dossier
Accidents du Travail, Maladies Professionnelles et des Handicapés



SGMT

L'abécédaire du conseil des PRUD'HOMMES

**Le 10 Décembre 1997
Votez et faites voter CFE-CGC**



*Cette juridiction paritaire
composée par moitié de
représentants des salariés et
de représentants des
employeurs a fait l'objet
d'une importante réforme en
1979 qui a notamment consi-
dérablement étendu son
champ d'action.*

*Les prochaines élections
auront lieu*

le 10 décembre 1997.

*A cette occasion, il n'est pas
inutile de rappeler l'organi-
sation et le fonctionnement
du conseil de prud'hommes à
travers un abécédaire.*



Audience de conciliation.

Les conseils de prud'hommes ont pour mission essentielle et primordiale "de déterminer par voie de conciliation" les différends susceptibles de s'élever entre employeurs et salariés à l'occasion du contrat de travail. Aussi le préliminaire de conciliation est-il obligatoire et son non respect constitue une cause de nullité d'ordre public.
Exceptions :

- les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail, lesquelles sont recevables en tout état de cause, même en appel. (Art. R 516-2 Code trav.),
- les demandes reconventionnelles ou en compensation se rattachant à la demande principale par un lien suffisant. (Art. R 516-2 Code trav.),
- les demandes en interventions, c'est-à-dire la venue au procès d'une partie nouvelle. (Art. 66, 325 et suiv. NCPC),
- les moyens et exceptions que les parties font valoir au soutien de leurs prétentions respectives,
- les demandes formulées à l'encontre d'une société ayant fait l'objet d'un jugement déclaratif de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire,
- les demandes ayant pour objet la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée. (L 122-3-13 Code trav.).

Audience de jugement.

A l'issue de l'audience de conciliation et à défaut d'accord des parties pour régler leur différend, l'affaire est renvoyée à une audience de jugement. Au cours de celle-ci, les parties sont amenées à faire valoir leurs argumentations à l'appui de leurs demandes.

Au terme des débats sur chaque affaire, le président déclare les débats clos et la mise en délibéré de l'affaire, sauf jugement immédiat sur le siège.

Assistance des parties.

L'assistance est la faculté donnée à une partie, en principe présente, de se faire assister par une personne qui, sans formaliser les actes de procédure, développera les moyens de l'assisté, notamment par un exposé oral à l'audience.

Peuvent assister les parties toutes les catégories de personnes ayant vocation à représenter les parties :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité,
- les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières et patronales,
- le conjoint,
- les avocats.

L'employeur peut se faire assister par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Les personnes qui assistent n'ont pas à justifier d'un pouvoir de l'une des parties mais peuvent être tenues de justifier de leur qualité si elles en sont requises.

Acquiescement.

Le défendeur a toujours la faculté de répondre favorablement à la demande de son adversaire et dans ce cas il y a acquiescement qui peut être tacite ou express. L'exécution sans réserve de ce qui est demandé par l'adversaire emporte acquiescement. De même, l'exécution volontaire d'un jugement non exécutoire supprime la possibilité d'user des voies de recours, sauf si l'auteur s'est réservé par un acte express l'exercice des voies de recours.

Avocat.

Les avocats peuvent assister et représenter les parties devant le conseil de prud'hommes. Contrairement à d'autres juridictions, le recours à ces auxiliaires de justice n'est pas obligatoire.

Astreinte. (Art. 491 NCPC).

L'astreinte constitue un moyen de coercition pour obtenir l'exécution des jugements dans des délais les plus rapides. C'est une décision pécuniaire conditionnelle dont le juge peut assortir la décision.



SGMT

Suite...

ELECTIONS PRUD'HOMALES

10 DECEMBRE 1997

Vous avez des droits, la CFE-CGC les défend.



Elle est prononcée contre le débiteur au profit de la partie adverse à raison de tant par jour, par semaine ou par mois de retard dans l'exécution.

Elle peut-être prononcée non seulement sur demande mais aussi d'office par le juge. Elle peut-être provisoire ou prononcée avec caractère définitif. Elle n'est pas exécutoire d'office. Pour qu'elle acquière ce caractère il faut revenir devant le juge pour qu'il prenne une décision de liquidation.

Le bureau de conciliation, le bureau de jugement et la formation de référé peuvent assortir leurs décisions juridictionnelles d'une astreinte et peuvent la liquider. Toutefois, le bureau de conciliation ou la formation de référé ne peuvent liquider l'astreinte qu'à titre provisoire. Le bureau de jugement, saisi de l'affaire, pourra la réviser, voire la supprimer.

Alsace-Moselle.

Un régime particulier est applicable dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Il n'existe ni conseil ni sections spécifiques aux professions agricoles, aux activités diverses, à l'encadrement. Les conseils de prud'hommes industriels et les conseils de prud'hommes commerciaux ne sont compétents qu'à l'égard des litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail relatif à une activité industrielle ou commerciale.

La compétence est déterminée en fonction de l'activité du salarié et non pas selon l'activité de l'entreprise.

Il n'existe pas de formation de conciliation ni de formation de référé collégiales, ni répartition par le juge d'instance, ni conseiller rapporteur.

Appel.

L'appel est la voie de recours qui a pour effet de déférer une décision rendue par une juridiction du premier degré à une juridiction du second degré en vue de sa réformation ou de son annulation. La juridiction d'appel statue en fait et en droit c'est-à-dire elle juge à nouveau sur tous les chefs de la décision du premier degré qui lui sont déférés par l'appel.

L'appel des décisions prud'homales

est porté devant la chambre sociale de la Cour d'appel. Sont seuls susceptibles d'appel les jugements rendus en dernier ressort. C'est la demande et plus précisément son montant chiffré qui détermine le taux de compétence en dernier ressort à charge d'appel. Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort lorsqu'aucun chef de demande, qu'il s'agisse de la demande initiale ou des demandes ultérieures, formulées en cours d'instance par l'une ou l'autre des parties n'excède le taux de la compétence en dernier ressort soit actuellement 21 000 Frs.

L'appel principal est celui formé par déclaration au secrétariat-greffe avec la volonté de porter le litige devant la Cour d'appel. L'appel incident est formé au cours de la procédure d'appel en réponse à l'appel principal.

Le délai pour former appel principal est d'un mois sauf en matière de référé où il est ramené à 15 jours. L'appel incident peut-être formé jusqu'à l'ouverture des débats devant la cour. Il n'est soumis à aucune condition de forme. Il est généralement interjeté par dépôt de conclusions notifiées aux parties et adressées à la cour.

L'appel suspend l'exécution forcée du jugement. L'effet suspensif n'est toutefois pas applicable aux décisions assorties de l'exécution provisoire ou exécutoire par provision de plein droit.



Bureau de conciliation.

(Art. L 515-1, R 515-1, R 516-18 et R 516-13 Code travail).

Dans chaque section non divisée en chambres, ou dans chaque chambre, il existe au moins un bureau de conciliation qui assure la tenue des audiences fixées par le règlement intérieur. Il compte deux conseillers, un employeur et un salarié. La présidence est exercée alternativement par l'un ou l'autre. Le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal.

Le bureau de conciliation peut, non-

obstant toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner la délivrance de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer (certificat de travail, attestation assedic etc...).

Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le bureau de conciliation peut ordonner le versement de provisions sur salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions et indemnités visées à l'article R 516-18 Code trav. Le montant total des provisions allouées qui doit être chiffré par le bureau de conciliation ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

A ce stade de la procédure, peuvent-être également prononcées toutes mesures d'instruction même d'office (nomination d'expert par exemple) ainsi que toute mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Le bureau de conciliation peut liquider à titre provisoire les astreintes qu'il a ordonnées.

Les séances du bureau de conciliation ne sont pas publiques sauf dans le cas où il est fait application de l'article R 516-18 Code trav. concernant les mesures qu'il peut ordonner. Les décisions prises en application de cet article sont toujours provisoires et ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent-être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

Bureau de jugement.

(Art. L 515-15, R 515-3, R 516-26 s Code trav.)

A défaut de conciliation ou dans le cas où l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement, cette formation du conseil de prud'hommes est amenée à statuer au fond. Le bureau de jugement compte au moins quatre conseillers, y compris la présidence d'audience, et est composée d'un nombre égal de membres du collège des employeurs et des membres du collège des salariés. La présidence du bureau est





S G M T

Suite...

assurée alternativement par le président et le vice-président.

Devant le bureau de jugement se déroulent les débats au cours desquels les parties font valoir leurs arguments. Dans le cas où celles-ci sont amenées à se concilier même partiellement un procès-verbal constate la teneur de l'accord intervenu. Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix. Si cette majorité ne peut se former, il est procédé comme en cas de partage des voix, c'est-à-dire à une audience ultérieure présidée par un juge d'instance en qualité de juge départiteur.

La décision du bureau de jugement est prise après délibération de tous les juges qui ont suivi l'audience de débats. Les délibérations sont secrètes. A l'issue des débats, la décision est rendue sur le champ ou l'affaire est mise en délibéré pour que le jugement soit rendu à telle date.



Caducité.

(Art. R 516-16 Code trav.).

Lorsque le demandeur, sans avoir justifié en temps utile d'un motif, ne comparait pas au jour fixé devant le bureau de conciliation, celui-ci considère alors la caducité de la citation. Le plaideur peut présenter à nouveau sa demande, mais une fois seulement.

Cassation.

Le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire ouverte pour motif de non conformité aux règles de droit qui a pour effet de déférer à la censure de la Cour de cassation une décision juridictionnelle rendue en dernier ressort. En matière prud'homale, le pourvoi en cassation peut être dirigé contre les jugements rendus par les conseils de prud'hommes, les arrêts de la Cour d'appel et les ordonnances de référé du premier président de la Cour d'appel.

Est susceptible d'être attaquée par un pourvoi en cassation toute décision à caractère juridictionnel rendue en dernier ressort qui tranche en tout ou en partie sur le fond du litige ou qui met fin à l'instance en faisant

droit à une exception de procédure, une fin de non recevoir ou à tout autre incident. Les autres jugements rendus en dernier ressort ne peuvent être frappés de pourvoi en cassation qu'en même temps que les jugements sur le fond sauf exception légale. Le délai pour former un pourvoi principal est de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. Le pourvoi incident peut être formé en cours de la procédure en cassation dans le délai du dépôt du mémoire en réponse du défendeur au pourvoi.

Chambres.

Chaque section du conseil de prud'hommes couvrant l'ensemble des activités salariés peuvent être divisées en une ou plusieurs chambres selon le volume d'affaires à traiter. Chaque chambre doit comprendre au moins quatre conseillers employeurs et quatre conseillers salariés.

Compétence.

Les conseils de prud'hommes ont compétence pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail, entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient. Le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui où l'employeur est établi.

Toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite (art. R 517-1 Code trav.).

Conseiller rapporteur.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés par le bureau de conciliation avant renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement.

– ou, à défaut, par le président du bureau de jugement, avant que l'affaire ne soit appelée pour



débats devant ce bureau, – ou par le bureau de jugement lui-même.

Le conseiller rapporteur peut être indifféremment un conseiller employeur ou un conseiller salarié.

Contredit.

Dans le cas où le juge est amené à statuer sur la compétence sans statuer d'autre part au fond, l'appel du chef de la compétence est la procédure de contredit qui doit être remis dans les quinze jours du prononcé du jugement au secrétariat-greffe de la juridiction qui a prononcé le jugement et doit être motivé.



Délibéré.

Voir bureau de jugement.

Demande.

Le conseil de prud'hommes est saisi par une demande formée ou adressée au secrétariat-greffe. Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur. Si certains chefs de demande sont omis, toute demande tendant à les faire valoir au cours d'une nouvelle instance sera irrecevable. (Art. R 516-1 Code trav.).

Toutefois, des demandes nouvelles peuvent être formulées si les éléments justificatifs sont nés ou se sont révélés postérieurement à la saisine initiale du conseil de prud'hommes. (Art. R 516-1 in fine Code trav.).

La demande reconventionnelle qualifie celle émanant du défendeur.

Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation. (Art. R 516-2 Code trav.).

Juge départiteur.

En cas de partage des voix des conseillers du bureau de conciliation, du bureau de jugement ou de la formation de référé sur la décision à rendre, l'affaire est renvoyée devant le même bureau ou la même formation de référé, à une audience ultérieure.



SGMT

Suite...

rieure, présidée par le juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil.

Dépens.

On appelle dépens les frais répétables, c'est-à-dire ceux qu'une partie peut récupérer sur l'adversaire si elle en a fait l'avance.

En matière prud'homale sont compris dans les dépens les émoluments d'huissier, la rémunération des techniciens (experts) et l'indemnisation des témoins.

Toute décision statuant au fond sur un litige doit également statuer sur la charge définitive des dépens. En principe la partie perdante est condamnée aux dépens.

Désistement.

L'instance peut-être éteinte par le **désistement d'actions** du demandeur qui déclare renoncer au droit qu'il alléguait. Dans ce cas, s'il ne subsiste pas de demande reconventionnelle du défendeur, le procès-verbal de conciliation mettra fin définitivement au litige. Dans l'hypothèse contraire, un procès-verbal de conciliation partielle pourra être établi et l'instance se poursuivra sur les chefs de demande qui demeurent en litige. Le demandeur peut renoncer à poursuivre l'instance en cours sans pour autant renoncer à son droit. Il y a alors **désistement d'instance**.



Exception de procédure.

Il s'agit de moyens de défense par lesquels le défendeur, sans s'attaquer au fond du litige, tend à faire déclarer la procédure irrégulière ou éteinte, ou à en suspendre le cours. Les diverses exceptions de procédure sont :

- **l'exception d'incompétence**,
- **l'exception de litispendance** : il y a litispendance lorsque deux instances exactement identiques sont soumises à deux juridictions différentes, toutes les deux compétentes pour en connaître,
- **l'exception de connexité** : il y a connexité lorsque deux juridictions différentes et également compé-

tentes sont saisies de demandes qui ne sont pas rigoureusement identiques, mais qui présentent des rapports si étroits qu'il est de l'intérêt d'une bonne justice qu'elles soient instruites et jugées par une même juridiction,

- **les exceptions dilatoires** : ce sont des moyens de défense par lesquels le défendeur peut faire suspendre le cours de l'instance durant un délai nécessaire à l'accomplissement d'un acte juridique susceptible d'influer sur la solution ou les conséquences,
- **les exceptions de nullité** : l'exception de nullité est un moyen de défense par lequel le défendeur invoque une violation des dispositions légales ayant pour effet d'entraîner la nullité de la procédure. Il y a lieu de distinguer les nullités pour inobservation d'une règle de forme et les nullités pour violation d'une règle de fond.

Les exceptions de procédure doivent à peine d'irrecevabilité être soulevées :

- avant toute défense au fond,
- avant toute fin de non recevoir,
- simultanément, à peine d'irrecevabilité des exceptions qui seraient soulevées postérieurement.

Toutefois l'exception de connexité peut être soulevée en tout état de cause, sauf à être écartée si elle l'a été tardivement dans une intention dilatoire.

L'exception de nullité pour vice de forme peut-être soulevée au fur et à mesure de la survenance de ces vices. Quant à la nullité pour violation d'une règle de fond, elle peut-être soulevée en tout état de cause et d'office par le juge, notamment pour défaut de capacité d'ester en justice. Sous réserve du respect de ces règles, les exceptions de procédure qui n'auraient pas été soulevées devant le bureau de conciliation peuvent encore l'être devant le bureau de jugement.

Exécution des jugements.

- **L'exécution volontaire** d'une décision qui n'est pas exécutoire est toujours possible et entraîne alors acquiescement.
- **L'exécution forcée**, par voie de saisie ou d'une autre manière, peut-être entreprise par l'intermé-



diaire d'un huissier de justice territorialement compétent. Pour ce faire celui-ci doit détenir une expédition de jugement revêtue de la formule exécutoire encore appelée "grosse". Le jugement doit avoir été notifié par le secrétariat-greffe de la juridiction qui l'a rendue ou signifié par huissier à la requête d'une partie à l'autre.

Enfin le jugement doit-être passé en force de chose jugée, c'est-à-dire n'être susceptible d'aucun recours. A ce titre l'appel et l'opposition ont un effet suspensif d'exécution, tandis que les voies de recours extraordinaires comme le pourvoi en cassation ne font pas obstacle à l'exécution.

- **L'exécution provisoire.** En matière prud'homale sont exécutoires de plein droit les décisions énoncées à l'article R 516-37 du Code du travail ainsi que les décisions du bureau de conciliation, du conseiller rapporteur, les ordonnances de référé et les décisions prescrivant des mesures conservatoires.

Concernant plus précisément les jugements qui ordonnent le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 516-18 du Code du travail, l'exécution provisoire a lieu dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

L'exécution provisoire peut également être ordonnée par jugement à la demande d'une partie ou même d'office mais dans ce cas ne peut concerner les dépens.

- **Défense à exécution provisoire.** Il s'agit des procédures exceptionnelles qui peuvent être entreprises aux fins d'arrêter l'exécution provisoire du jugement qui l'ordonne ou d'une décision exécutoire de plein droit.

- Consignation sur autorisation du juge.

Pour éviter les difficultés d'une éventuelle restitution, la partie condamnée peut éviter le versement de la condamnation en consignation le montant entre les mains d'un tiers qui est pour la plupart du temps la Caisse des Dépôts et Consignations.- Ordonnance de référé du premier président de la Cour d'appel.





S'il a été interjeté appel de la décision de condamnation, l'exécution provisoire peut-être arrêtée par ordonnance de référé du premier président de la Cour d'appel dans les cas suivants :

- si l'exécution provisoire est interdite par la loi,
- si elle risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives.

Exéquatur.

Pour exécuter une décision judiciaire française dans un état étranger, celle-ci doit, sauf traité international qui en dispense, recevoir l'exéquatur préalable avant d'être exécutoire.

L'exéquatur est une décision de justice qui, dans un Etat, autorise à exécuter une décision étrangère, jugée non contraire à l'ordre public interne.

Expertise.

Le Conseil de prud'hommes a la possibilité de recourir à une mesure d'instruction, dont l'expertise, dans le cas où l'examen du dossier nécessite des investigations techniques complexes.

Ainsi dans les litiges opposant les commerciaux à leurs employeurs, il n'est pas rare qu'un expert soit désigné pour déterminer les commissions et l'indemnité de clientèle.

La décision de recourir à un expert peut-être prise dès l'audience de conciliation ou ultérieurement à l'audience de jugement. Egalement la formation de référé est compétente pour prendre une telle décision.

La décision ordonnant l'expertise peut-être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la Cour d'appel et s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La décision ordonnant expertise doit contenir les motifs de la mesure d'instruction, la nomination de l'expert, sa mission précise, le délai imparti pour exécuter sa mission et le montant de la provision à consigner pour valoir sur la rémunération de l'expert.

En règle générale, la consignation est mise à la charge du demandeur, mais le Conseil de prud'hommes a la faculté de la partager entre les parties.

Sur justification de l'accomplissement de sa mission, le Conseil de prud'hommes fixe le montant définitif de la rémunération de l'expert et dans le cadre de la décision qu'il rend détermine la partie qui supporte définitivement les frais d'expertise.

En la matière, le Conseil de prud'hommes dispose d'un pouvoir discrétionnaire.

Toutefois, la partie qui succombe est généralement condamnée aux dépens qui comprennent les frais d'expertise.

Une fois sa mission accomplie l'expert dépose un rapport sur lequel les parties formulent leurs observations et qui seront débattues à l'audience du jugement.

Pour cela il faut solliciter et obtenir l'autorisation de la juridiction qui a prononcé la condamnation.-

Extinction de l'instance.

Devant le Conseil de prud'hommes, comme devant toute juridiction, l'instance peut-être éteinte pour les causes suivantes :

- acquiescement du défendeur à la demande de l'adversaire,
- désistement d'action du défendeur,
- désistement d'instance du défendeur,
- péremption d'instance,
- caducité de la citation.

F

Fin de non recevoir.

Constitue une fin de non recevoir toute demande qui tend à faire déclarer, sans examen au fond, l'adversaire irrecevable en sa demande, par défaut du droit d'agir.

Parmi les cas non limitatifs où une partie peut se trouver dans cette situation, on peut citer le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription et le délai-préfix, la chose jugée.

Toute fin de non recevoir est recevable :

- sans que l'irrecevabilité soit prévue par un texte exprès,
- sans avoir à justifier d'un grief,
- en tout état de cause, sauf la possibilité pour le juge de condamner



Le 10 Décembre 1997
Votez et faites voter CFE-CGC

à des dommages-intérêts la partie qui se serait abstenue, dans une intention dilatoire, de la soulever plus tôt.

Formation de référé.

La procédure de référé est une procédure simplifiée, dispensée du préliminaire de la conciliation, qui peut-être utilisée notamment en cas d'urgence, en l'absence de contestation sérieuse.

Chaque Conseil de prud'hommes comporte obligatoirement une formation de référé commune à toutes les sections. Elle est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur.

L'ordonnance de référé rendue par cette formation est de plein droit exécutoire par provision. Mais elle a un caractère provisoire. Elle n'a pas au principal, l'autorité de la chose jugée. Elle ne lie en aucun cas le bureau de jugement saisi du fond du litige.

L'appel est toujours possible et doit être formé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'ordonnance de référé.

Formule exécutoire.

Voir exécution.

G

Greffier en chef.

Le greffier en chef dirige le secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes qui est constitué par l'ensemble des fonctionnaires et agents qui assurent auprès des conseillers prud'hommes le fonctionnement de la juridiction.

Le greffier en chef prud'homme est placé sous le contrôle du président du Conseil de prud'hommes.

Grosse.

Voir exécution.

H

Huissier de justice.

Il s'agit de l'officier ministériel chargé de l'exécution forcée des décisions judiciaires. On peut également recourir à ses services pour la signification de ces décisions.



I

Incidents de procédures.

Le mécanisme procédural peut comporter des complications. Parmi celles-ci, on peut relever notamment les mesures d'instruction (nomination d'un conseiller rapporteur ou d'un expert), les demandes additionnelles du demandeur, les demandes reconventionnelles du défendeur, les exceptions de procédure et les fins de non recevoir.

Incidents d'instance.

Les incidents d'instance résultent d'événements, de situations de droit ou de fait ou du comportement des parties qui entraînent une modification du déroulement de l'instance, son interruption, sa suspension ou son extinction.

Parmi ceux-ci on peut relever :

- **la jonction et la disjonction.**

Dans le cas où des demandes identiques sont présentées par plusieurs salariés contre le même employeur, la jonction des instances pourra être utilement prononcée.

Dans le sens contraire, une instance commune entreprise à titre individuel par plusieurs salariés peut-être disjointe, s'il ne peut-être statué en l'état à l'égard d'un ou plusieurs demandeurs alors que la cause est en état d'être jugée à l'égard des autres.

- **l'intervention.**

Il s'agit de la venue au procès d'une partie nouvelle.

Incompétence.

Voir exception de procédure.

Intéressement.

Les salariés peuvent-être intéressés aux résultats de l'entreprise. (participation-intéressement).

Les litiges individuels concernant la réserve spéciale de participation sont de la compétence des tribunaux judiciaires (calcul de l'ancienneté, montant du salaire retenu pour la répartition, cas de déblocage anticipé etc...). Quant à l'intéressement, le tribunal compétent pour statuer est :

- le tribunal d'instance ou de grande instance si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou

- de répartition de l'intéressement),
- le conseil de prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié).

Le délai de prescription est trentenaire tant pour la participation que pour l'intéressement.

Interprétation des jugements.

Il est permis à la même juridiction de statuer sur la cause dont elle a connu déjà pour l'interpréter si des textes ambigus sont susceptibles de créer une difficulté. Elle peut également être saisie en vue d'une rectification en cas d'erreur ou d'omission purement matérielle ou lorsque la juridiction a statué au-delà de la demande en accordant plus qu'il n'était demandé ou sur des choses non demandées (décision rendue *ultra petita*) ou en omettant certains chefs de demande (décision rendue *infra petita*).

La demande en interprétation est formée par simple requête demandée que si le jugement n'est pas frappé d'appel.

Les demandes en rectification d'erreur ou d'omission purement matérielle ainsi que les décisions rendues *ultra petita* ou *infra petita* obéissent au même formalisme. Par contre la demande en omission de statuer doit être présentée un an au plus tard après que la décision est passée en force de chose jugée ou, en cas de pourvoi en cassation de ce chef à compter de l'arrêt d'irrecevabilité.

Interruption d'instance.

Voir incidents d'instance.

Intervention.

Voir incidents d'instance.

J

Jonction d'instance.

Voir incidents d'instance.

Jugement.

- **Audience de jugement.**

Voir ce terme au A.

- **Jugement avant .dire droit.**

Il se borne dans le dispositif à ordonner une mesure d'instruction (par exemple une expertise) ou une

mesure provisoire. Ce type de jugement peut-être frappé d'appel indépendamment du jugement sur le fond que dans les cas suivants :

- jugement mixte à la fois définitif sur certains points et avant.dire droit sur d'autres,
- jugement ordonnant une expertise. (Voir expertise).

- **Jugement définitif.**

Le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie du principal ou celui qui statue sur une exception de procédure, une fin de non recevoir ou tout autre incident est un jugement définitif quant aux points tranchés.

Il a dès son prononcé l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche.

Il est susceptible d'appel.

- **Jugement contradictoire.**

Il est qualifié comme tel :

- quand les parties comparaissent en personne ou par mandataire,
- quand le demandeur ne comparait pas, sans motif légitime, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire,
- quand, après avoir comparu, l'une des parties s'abstient ensuite d'accomplir les actes de procédure dans les délais requis.

- **Jugement réputé contradictoire.**

Il est qualifié comme tel lorsque le défendeur ne comparait pas alors que la citation a été délivrée à sa personne ou si la décision est susceptible d'appel.

- **Jugement rendu par défaut.**

Il est qualifié comme tel quand le défendeur ne comparait pas alors que la décision est en dernier ressort et que la citation n'a pas été délivrée à personne. La voie de recours est l'opposition.

- **Jugement en premier ressort.**

Le jugement qui est susceptible d'appel est rendu en premier ressort seulement.

- **Jugement en premier et dernier ressort.**

Le jugement qui ne peut-être frappé d'appel est dit en premier et dernier ressort.

L

Licenciement économique.

Toute section du conseil de prud'hommes comportant plusieurs



SGMT

Suite...

chambres doit comprendre une chambre qui sera compétente pour connaître des litiges relatifs aux licenciements pour motif économique et à la rupture du contrat de travail intervenant dans le cas où le salarié a entendu bénéficier d'une convention de conversion.

L'employeur doit dans les huit jours suivant la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation, déposer ou adresser par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du conseil de prud'hommes les éléments mentionnés à l'article L 122-14-3 pour qu'ils soient versés au dossier du conseil. La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation.

Le greffe, soit verbalement lors de la présentation de la demande, soit par lettre simple, avise le salarié qu'il peut prendre connaissance ou copie au greffe des éléments communiqués.

La séance de conciliation prévue à l'article R 516-13 doit avoir lieu dans le mois de la saisine du conseil de prud'hommes.

Le bureau de conciliation 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, et 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 n'excédant pas trois mois. Ce délai ne peut être prorogé par le bureau de jugement que sur la demande motivée du technicien ou du conseiller rapporteur commis.

Le bureau de conciliation fixe la date d'audience du bureau de jugement qui doit statuer dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée.

Listispendance.

Voir exception de procédure.



Mesures d'instruction.

Voir expertise.

Mesures juridictionnelles.

Voir bureau de conciliation.



Notification des jugements.

En matière prud'homale, le jugement est notifié d'office à toutes les parties par le secrétariat-greffe.

Toute partie peut concurremment faire signifier par huissier dans les formes du droit commun.

Nullité.

Voir exception de procédure.



Opposition.

L'opposition est une déclaration de recours par laquelle l'opposant tend à faire rétracter par la même juridiction le jugement qu'elle a rendu par défaut à son égard.

Le délai d'opposition est d'un mois. L'opposition suspend l'exécution forcée de la décision initiale durant toute la durée de la nouvelle instance.

Oralité de la procédure.

La procédure prud'homale est orale, ce qui signifie que les parties peuvent formuler leurs demandes et exposer leurs moyens oralement, sans avoir l'obligation de déposer des conclusions écrites.

Ordonnance de taxe.

L'ordonnance de taxe est une décision juridictionnelle prise par le président du conseil de prud'hommes ou le conseiller délégué par lui.

Celui-ci statue par ordonnance au vu du compte vérifié et de tous autres documents utiles, après avoir recueilli les observations de l'adversaire ou les lui avoir demandées. Il mentionne les sommes déjà perçues à titre de provision.



La minute de l'ordonnance est revêtue de la formule exécutoire par le greffier en chef et remise au requérant.



Péremption d'instance.

La péremption est un cas de l'extinction de l'instance et peut être prononcée à la demande de l'une quelconque des parties et non d'office par le juge.

Elle est de droit lorsque aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans.

Pourvoi en cassation.

Voir cassation.

Preuve.

Chaque partie est tenue de fournir des éléments de preuve à l'appui de ses prétentions et de les communiquer à la partie adverse. Celle-ci et le juge peuvent exiger la communication de la pièce en original. La communication des pièces n'est soumise à aucune condition de forme.

Si la pièce n'est pas communiquée, elle doit être écartée des débats, c'est-à-dire considérée comme inexistante à l'égard de celui qui la détient ou s'en prévaut.

Si la communication est faite après expiration du délai imparti, le juge peut écarter la pièce des débats.

Provision.

Parmi les mesures juridictionnelles pouvant être ordonnées par le bureau de conciliation ainsi que le bureau de référé figure la provision sur salaire lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable.



Radiation.

C'est le retrait de l'affaire du rang des affaires en cours. Après son prononcé, le dossier n'est plus appelé à l'audience. La radiation peut être prononcée pour défaut de diligence des parties. Celles-ci peuvent à tout moment faire rappeler l'affaire à l'au-



S G M T

Suite...

dience qui est alors reprise sauf préemption.

La radiation est une mesure d'administration judiciaire non susceptible de recours.

Rapport d'expertise.

Voir expertise.

Recevabilité des demandes.

Elle est soumise aux conditions générales de toute action civile : intérêt de l'auteur, qualité et capacité.

En outre, s'applique un principe spécifique, à savoir l'unicité de l'instance. Selon celui-ci, toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur.

Cette règle s'applique tant au salarié qu'à l'employeur, aussi bien au demandeur principal qu'au défendeur qui forme une demande reconventionnelle.

La partie qui entend se prévaloir de ce moyen doit le faire avant toute défense au fond.

Rectification des jugements.

Voir interprétation des jugements.

Récusation.

Il s'agit d'une procédure qui permet à un plaideur de faire écarter pour le jugement de son affaire un ou plusieurs juges qui pourraient être suspects de partialité.

Les causes de résiliation des conseillers prud'hommes sont les suivantes :

- 1) s'ils ont un intérêt personnel à la contestation,
- 2) s'ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain,
- 3) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre eux et une partie ou son conjoint ou ses parents ou alliés en ligne directe,
- 4) s'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire,
- 5) s'ils sont employeurs, cadres,

ouvriers ou employés de l'une des parties.

Il est pourvu au remplacement du juge récusé par le président de la juridiction.

Référé.

Voir formation de référé.



Saisine.

Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande formée ou adressée au secrétariat-greffe, soit par la "présentation" volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription.

La convocation adressée au défendeur par lettre recommandée avec accusé réception pour une audience de conciliation vaut citation en justice et fait courir les intérêts moratoires que le demandeur, si sa demande est reconnue justifiée, pourra exiger en sus d'une condamnation en capital.

Salariés protégés.

Cette appellation s'applique aux salariés qui sont titulaires d'un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise.

Leur licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui peut être attaquée par un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail ou un recours contentieux devant la juridiction administrative.

Le conseil de prud'hommes est tenu de prendre en considération la décision administrative et ne peut donc qualifier d'abusif un licenciement autorisé soit par l'administration, soit par la juridiction administrative.

Secrétariat-greffe.

Voir greffier en chef.

Secret du délibéré.

Voir bureau de jugement.

Sections.

Le conseil de prud'hommes comporte cinq sections :

- section de l'encadrement,
- section de l'industrie,
- section du commerce et des services commerciaux,
- section de l'agriculture,
- section des activités diverses.

Sursis à statuer.

L'instance peut être suspendue à tous les stades de la procédure par un sursis à statuer ou une radiation (voir ce mot).

Le sursis à statuer est accordé en particulier, lorsque l'issue du litige est liée à une décision qui relève de la compétence d'une autre juridiction ou de l'autorité administrative.

Le sursis à statuer ne dessaisit pas la juridiction. A l'expiration du délai imparti ou après survenance de l'événement ou de la décision attendus, l'instance reprend son cours d'office ou, à défaut, sur diligence d'une partie au procès.



Techniciens.

Voir expertise.

Témoignage.

Les parties sont habilitées à recourir au témoignage pour conforter leur argumentation.

Tentative de conciliation.

Voir bureau de conciliation.

Tierce-opposition.

Il s'agit d'une voie de recours extraordinaire ouverte à toute personne qui n'a pas été partie au procès, mais à laquelle la décision rendue fait grief.

Elle tend à faire rétracter ou réformer la décision rendue, en fait et en droit, mais seulement en ce qu'elle porte préjudice à l'auteur du recours.

Elle est ouverte à titre principal pendant 30 ans à compter du jugement à moins que la loi n'en dispose autrement.





S G M T

Suite...



Ultra petita.

Voir interprétation des jugements.

Unicité de la demande.

Voir recevabilité des demandes.



Vérification des dépens.

C'est une procédure administrative soumise au greffier en chef de la juridiction qui a statué ou au secrétaire vérificateur délégué par lui. (Voir dépens).

Voies de recours.

Voir appel, cassation, opposition et tierce-opposition.

Michel Gallon

Responsable aux affaires juridiques.

COMMUNIQUE DE PRESSE

MALADIES PROFESSIONNELLES : FAUT PAS POUSSER !

La C.F.E.-CGC a accueilli avec intérêt le rapport Deniel sur la participation de la branche accidents du travail-maladies professionnelles à l'équilibre général de la branche maladie de la Sécurité Sociale. Elle constate que le rapport officiel reprend l'essentiel de ses propres critiques contre la méconnaissance des risques et l'insuffisance de la tarification des maladies professionnelles.

Comment peut-on justifier l'écart entre les déclarations de maladies professionnelles reconnues en France et celles des autres pays industrialisés qui est souvent de 1 à 10 ?

Comment peut-on faire supporter à la branche maladie la plus grosse part du coût des maladies professionnelles et en même temps protester contre le dérapage des dépenses et des déficits de ladite assurance maladie ?

La C.F.E.-CGC s'est donc clairement prononcée pour le transfert programmé de 904 millions de francs en faveur de la branche maladie. Les entreprises n'ont pas à essayer de récupérer, par une sous tarification des maladies professionnelles, le prétendu excès de prélèvements obligatoires qu'elles dénoncent.

Jean-Luc Cazettes, secrétaire national de la C.F.E.-CGC, demande que l'on remette totalement à

plat l'ensemble du dossier des accidents du travail et des maladies professionnelles afin que la collectivité n'ait pas à supporter l'insuffisance de prévention des risques et la sous évaluation des cotisations des entreprises.

Dernière minute...

le conseil de l'ordre fait une grande enquête auprès de tous les médecins :

Profitez-en pour dire la sous-représentation des médecins salariés dans ses instances par rapport au nombre réel de médecins salariés.

Profitez-en pour dire qu'un des problèmes de la médecine du travail est sa formation inadaptée par l'internat qui entraîne un numérus-clausus et une exclusivité d'exercice qui ne sont pas adaptés à la médecine du travail.

Profitez-en pour dire que lors des questions intéressant la médecine salariée, l'ordre prenne contact avec les syndicats de celle-ci.

**Le 10 Décembre 1997
Votez et faites voter CFE-CGC**

