

PRESENTATION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Les principes de la prud'homie sont La parité et l'Alternance.

Pour exemple j'étais l'an dernier président élu du CPH, je suis cette année Vice président élu du CPH.

Le Conseil de Prud'hommes de Marseille est composé de :

262 conseillers, 131 employeurs et 131 salariés. Il est divisé en 5 sections autonomes soit :

ACTIVITES DIVERSES, COMMERCE, INDUSTRIE, ENCADREMENT et AGRICULTURE.

Chaque section est dirigée par un Président ou un Vice président en fonction de l'alternance et du collège.

1 Président du CPH élu pour un an prend les décisions.

1 Vice président du CPH élu pour un an donne son avis au président.

22 employés de Greffe sous le contrôle d'un Directeur de greffe.

L'article R1423-31 du Code du Travail dispose : « *Le Président du conseil de Prud'hommes assure l'administration et la discipline intérieure de la juridiction* ».

Lors de la saisine d'une action il est fixé une séance de conciliation, qui dès le 8 octobre 2015 pour le CPHH de Marseille, deviendra le BCO. Hors de situations précises telles la résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage ou Contrat de travail à Durée Déterminée, pour exemple, lesquels sont directement portés devant le Bureau de Jugement.

Dans le cas où la tentative de conciliation n'est pas concluante il est immédiatement fixé et communiqué aux parties la date à laquelle elles seront jugées MAIS un calendrier de procédure est établi avec un délai de trois mois, pour la partie demanderesse, d'avoir à produire à la partie défenderesse ses pièces et conclusions. Il est alors fixé à la partie défenderesse une obligation d'avoir à répliquer dans un délai de 3 mois également.

Lors de la tenue du BJ environ 8 à 12 mois après les parties doivent être en état de plaider. Mesdames et messieurs les Avocats ne sont jamais en état de plaider pour 98 % des affaires. Il y a lieu à renvoi à une date ultérieure soit 8 à 12 mois environ mais déjà une instance qui a pratiquement 2 ans d'âge. Certaines affaires ne sont en état qu'après la deuxième comparution.

Il est important de signaler que le conseil est toujours prêt à juger. Le Conseil n'est pas responsable de la longueur des instances.

Il est important de signaler que le Conseil ne renvoi jamais une affaire mais ACCORDE les renvois qui lui sont demandés pour le respect du contradictoire entre les parties.

Cette intervention aux fins de vous sensibiliser sur les difficultés, concernant les conseillers prud'homaux employeurs et/ou les salariés, d'avoir une bonne compréhension des fiches d'aptitude au travail.

Notre action est guidée par un principe quasi immuable :

LES FAITS RIEN QUE LES FAITS APPLIQUES AU DROIT ET SEULEMENT AU DROIT.

A 6 LA REDACTION DES FICHES D'APTITUDE.

A. SAYED

Société de Médecine du travail PACA. Journée du 29/09/2015 sur « Les écrits en médecine du travail »

Quelles soient formulées après 2° visite ou sur une première visite, vu le danger et l'urgence, les rédactions de la fiche d'inaptitude sont le socle du procès prud'homal relatif à ces cas précis. Comment analyser, entre autre, les mentions suivantes :

- Inapte à son poste, inapte à tous postes dans l'entreprise ?
 - Pas de portage de poids au dessus d'un kilo ?

Le Code du travail dispose : Article L1226-2 : « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ».

Article L1226-4 : « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ».

Pour les Accident du Travail ou Maladie Professionnelle, article L1226-10, les mêmes charges sont à respecter par l'employeur avec, au surplus, des obligations contraignantes.

De jurisprudence constante l'avis du médecin du travail ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position du salarié, de rechercher des possibilités de reclassement à l'intérieur d'un groupe ou de toute autre orientation qu'il jugerait utile.

B ó LE RECLASSEMENT.

Les destinataires d'une demande de reclassement ne peuvent, au vu des fiches d'inaptitude, prendre en charge des salariés avec de telles préconisations. Est-il obligatoire de proposer un reclassement lors d'une inaptitude à tous postes dans l'entreprise ? Comment une TPE type restaurant avec 3 à 5 salariés peut-elle reclasser ? Il n'y a pas de postes dits administratifs dans ces établissements.

C - LES CONSEQUENCES FINANCIERES.

Elles sont disproportionnées, sachant qu'en fonction de l'ancienneté et dans le cas d'un Accident du Travail ou Maladie Professionnelle des dommages et intérêts sont accordés avec un plancher de six mois de salaire et généralement 1 mois par année d'ancienneté au dessus de deux ans d'ancienneté.

LES EXEMPLES NOTOIRES.

Un salarié chauffeur de transports en commun, déclaré « inapte à son poste, inapte à tous postes dans l'entreprise », bénéficiaire d'une pension d'invalidité, est licencié au motif d'impossibilité de reclassement. Comment est-il possible que ce salarié puisse occuper le même emploi dans un département limitrophe ? La raison d'un contexte différent ne saurait être retenue si elle n'est pas formulée dans la fiche d'inaptitude. Ce salarié ne resta pas plus de 18 mois environ dans chaque entreprise puis change de département.

Un salarié chauffeur de transports en commun a un supposé accident du travail, reconnu comme tel sur sa déclaration, l'employeur ne l'apprenant que tardivement. La fiche d'inaptitude établie par la Médecine du

A. SAYED

Société de Médecine du travail PACA. Journée du 29/09/2015 sur « Les écrits en médecine du travail »

travail comporte les mentions habituelles lesquelles sont citées supra. Le procès prud'homal DEBOUTE ce salarié aux motifs que l'accident du travail aurait eu lieu à 10 h 30 du matin, que les témoins cités ont tous affirmé que l'Accident du Travail avait eu lieu à 10 h 30 du matin, mais que le ticket de lavage du bus ainsi que le paiement par carte bancaire indiquaient « 11 h 11 précises ». Quid du sérieux de la CRA ?