



Un problème, Un Renseignement, Un Conseil ?

La CGT développe une importante activité de renseignement et de défense, aussi bien syndicale que juridique, des salariés. Elle contribue ainsi à l'efficacité des juridictions du travail et en premier lieu des conseils de prud'hommes. Cette instance a à juger tous les litiges individuels entre salariés de droit privé et employeurs.

Cependant la complexité croissante du droit du travail, qui résulte à la fois de la loi, des accords collectifs de branche ou d'entreprise, des contrats individuels et de la jurisprudence, nous conduit à privilégier l'accueil de proximité et le conseil personnalisé, nécessaires pour un traitement efficace des problèmes rencontrés.

C'est pourquoi la CGT n'assure pas de service centralisé de renseignement juridique. En revanche, le syndicat CGT FAPT 69 et les Unions locales CGT tiennent des permanences où vous pourrez être accueillis et conseillés.

Vous en trouverez les coordonnées sur notre site internet ou auprès de vos représentants CGT locaux.

Quelques Conseils Utiles !

1. Mieux vaut prévenir que guérir !
Si vous pensez que vos droits ne sont pas respectés, si vous percevez une attitude hostile de votre employeur, une situation susceptible de générer un conflit ou si votre emploi vous semble menacé..., n'hésitez pas à prendre contact avec nous.
2. En cas de conflit (ou de menace de conflit) avec votre employeur :
Notez soigneusement tous les faits, éléments matériels, éléments de preuve, possibilités de témoignage... pouvant servir à étayer une éventuelle procédure judiciaire.
3. Ne laissez pas sans réponse un avertissement injustifié qui pourrait grossir un dossier disciplinaire et justifier ultérieurement une sanction plus grave.
4. Prenez le temps de la réflexion (et si nécessaire du conseil) avant d'envoyer ou de signer un écrit, même (et surtout) si l'employeur vous presse. Faites-vous conseiller par le syndicat CGT.
5. Si vous êtes convoqué à un entretien préalable à licenciement, appeler votre syndicat CGT qui désignera un défenseur ou vous mettra en relation avec un avocat spécialisé (si vous détenez une protection juridique ou êtes éligible à l'aide juridictionnelle).

Pour les entreprises où il n'y a pas d'élus du personnel susceptible de vous assister lors d'un entretien préalable, vous pouvez être accompagné d'un conseiller du salarié. Vous en trouverez la liste (ainsi que l'indication de l'organisation syndicale qui l'a présenté) dans les mairies et, bien-sûr, dans les permanences de la CGT.

Conseillers Du Salarié

Qui sont les conseillers du salarié ?

Les conseillers du salarié sont des personnes militantes, qui ont été désignées par le préfet du département pour assister et conseiller gratuitement les salariés, sur leur demande, au cours de l'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise.

Quel est le rôle du conseiller du salarié ?

Le conseiller du salarié a un rôle d'assistance et de conseil du salarié lors de l'entretien préalable. L'action du conseiller du salarié a donc pour objectif exclusif :

- D'aider le salarié menacé de sanction ou de licenciement à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entretien préalable auquel il est convoqué,
- De lui apporter un soutien actif lors de cet entretien et lui fournir un compte-rendu après ce dernier.

Connaître Vos Droits

Un droit en mouvement :

Construit au fil des luttes sociales et de l'action syndicale, le droit du travail est aujourd'hui un ensemble riche et nécessairement complexe de règles protectrices.

Il confère à chaque salarié des droits individuels, impose l'application, à tous, de garanties collectives et fournit aux salariés des moyens pour s'organiser et défendre leurs intérêts : droit syndical, délégués syndicaux, Comités Sociaux et Economiques, commissions paritaires dans le secteur public, etc.

Il fait l'objet de remises en cause permanentes :

Pour les organisations patronales, en premier lieu le MEDEF, il serait archaïque, inutilement compliqué et pèserait sur la compétitivité des entreprises. Ils veulent surtout des salariés dociles et soumis sans aucun droit.

Pour la CGT en revanche, le progrès social, la possibilité pour chacun et chacune de s'épanouir dans son travail sont des facteurs



d'efficacité économique. Le droit du travail doit être défendu et amélioré pour tenir compte de l'évolution des conditions de travail et des besoins des salariés.

Nous agissons aussi à l'échelle européenne et internationale, pour l'extension des droits sociaux et luttons contre toutes les formes de dumping social, notamment dans les pays en voie

de développement.

Rien n'est définitivement acquis : nos droits ne disparaissent que si on les ignore ! Le syndicat CGT de votre entreprise, ou à défaut une permanence syndicale vous aidera à les connaître et à les utiliser.

Les lois et règlements :

Ce sont des normes décidées par les Gouvernement / Parlement (loi) ou les pouvoirs publics (décrets, arrêtés).

Pour les salariés de droit privé, elles sont regroupées dans le Code du travail, accessible sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr/> (rubrique les Codes) ;

Pour les agents publics (fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales, personnels des hôpitaux et des établissements publics), elles constituent le statut général de la fonction publique, accessible ainsi que les différents textes complémentaires sur le site <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr/>

Les conventions collectives :

Ce sont des accords signés par des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, éventuellement étendus (cela veut dire qu'ils s'appliquent alors à toutes les entreprises concernées, qu'elles soient ou non adhérente à une organisation patronale signataire).

Elles peuvent s'appliquer à des échelles diverses : établissement, entreprise, groupe, branche professionnelle (avec parfois un champ limité à une région ou à un département), ensemble des salariés.

Depuis la loi du 4 mai 2004, les relations entre ces différents niveaux sont devenues encore plus complexes et, là encore, le conseil syndical sera particulièrement utile !

La CGT continue à agir pour que seuls soient valables les accords collectifs majoritaires (c'est-à-dire signés par des syndicats représentant la majorité des salariés concernés), ce qui n'est pas encore le cas.

Pour savoir quelle convention collective vous est applicable et en connaître le contenu, vous pouvez consulter le site <http://www.legifrance.gouv.fr/> (rubrique les Conventions collectives) ou l'inspection du travail. L'employeur est également tenu d'informer les salariés sur la convention collective et les accords d'entreprise qui leur sont applicables (article L. 135-7 du Code du travail) :

- Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- L'employeur tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition du personnel sur le lieu de travail ; un avis est affiché à ce sujet ;
- Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur met sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de ces textes.

La jurisprudence :

Souvent obscures ou insuffisantes, les lois ou conventions collectives font l'objet de litiges et de décisions de justice qui les précisent et les interprètent : c'est la jurisprudence (décisions entérinées par la Cour de cassation), qui a joué ces dernières années un rôle important pour le progrès social. De nombreuses décisions positives proviennent aussi de décisions des juges européens (Cour européenne des droits de l'homme ou Cour de justice des communautés européennes).

Les décisions des plus hautes juridictions françaises (Cour de cassation et Conseil d'Etat) et européennes sont accessibles sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr/> (rubrique la Jurisprudence française ou la Jurisprudence européenne). Les publications juridiques de la CGT fournissent régulièrement l'analyse des principales décisions concernant le droit social (revue RPDS).

Les Recours

L'inspection du travail (devenue la DDETS) :

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont chargés de veiller au respect de la législation sociale : emploi, temps de travail, hygiène et sécurité, droit syndical, institutions représentatives du personnel, ... Ils assurent aussi la protection des salariés investis d'un mandat (délégués syndicaux...) ou élus du personnel, ou ayant réclamé l'organisation d'élections de délégués. Ces salariés ne peuvent être licenciés sans leur autorisation.

Ils ont des pouvoirs étendus d'investigation sur les lieux de travail, malheureusement affaiblis par l'insuffisance des effectifs. En cas d'infractions constatées, ils peuvent adresser des mises en demeure à l'employeur défaillant ou dresser un procès-verbal, éventuellement suivi de poursuites pénales.



Tout salarié peut saisir l'inspection du travail compétente pour son entreprise (l'inspection est organisée en circonscriptions territoriales, avec des formations spécialisées pour certaines branches d'activité, transports, agriculture). L'adresse et le numéro de téléphone de l'inspecteur doivent être affichés dans

chaque lieu de travail.

Le conseil des prud'hommes :

Le conseil des prud'hommes (CPH) est chargé de régler les conflits individuels à l'occasion du contrat de travail (de droit privé) ou d'apprentissage.

Lorsque plusieurs salariés formulent la même demande auprès d'un employeur, le litige demeure pour chacun de ces salariés un litige individuel relevant de la compétence du CPH. Mais cela permet souvent de donner une dimension collective à l'action des salariés concernés et de créer de meilleures conditions afin d'influer sur le contenu des jugements.

Le conseil de prud'hommes est composé de conseillers désignés par les organisations syndicales, représentant à parts égales les salariés et les employeurs. Il est divisé en cinq sections spécialisées (encadrement, industrie, commerce, agriculture et activités diverses) en fonction de la profession concernée. Il comporte obligatoirement une formation commune de référé (procédure dite d'urgence). Le taux de représentativité syndicale étant déterminant pour la représentativité aux prud'hommes, les élections professionnelles dans les entreprises et administrations sont essentielles pour déterminer votre défense, en cas de conflit, lorsque vous vous retrouvez dans ce tribunal.

Comment saisir le CPH ?

La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction du lieu de travail et de l'activité principale de l'entreprise. La demande peut être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat greffe du tribunal. Votre lettre doit mentionner votre identité, votre adresse, et préciser vos demandes en chiffrant leur montant (vous êtes alors le "demandeur"). Elle doit aussi contenir tous les renseignements qui serviront à convoquer votre adversaire (ou "défendeur"). Ensuite vous êtes d'abord convoqués (par le secrétariat-greffe) devant le bureau de conciliation (sauf exception) et, en cas d'échec, devant le bureau de jugement.

Vous devez normalement vous rendre personnellement aux audiences. Munissez-vous de tous les justificatifs nécessaires (contrat de travail, bulletins de paie, courriers ...) pour appuyer vos demandes.

Lors de la procédure, employeur et salarié sont tenus de comparaître en personne. Ils peuvent toutefois se faire assister ou représenter (en cas d'absence pour raison légitime, valable et impérieuse) par un avocat ou par un salarié (ou un employeur) appartenant à la même branche d'activité, un délégué (mandaté à cet effet) d'une organisation syndicale ou patronale, ou par un conjoint (mais pas un concubin).

Les personnes qui ont des revenus très modestes peuvent demander à bénéficier d'une aide juridictionnelle pour que l'Etat prenne en charge, en tout ou partie, les frais inhérents à la procédure (avocat, huissier, etc.). Les bureaux de conciliation ou de jugement peuvent désigner un conseiller rapporteur qui réunira les éléments d'information manquant, au besoin en entendant les parties et en les invitant à produire tout justificatif nécessaire.

Le déroulement de la procédure :

La procédure est gratuite et se décompose, normalement, en deux parties : le bureau de conciliation, puis le bureau de jugement. Devant le bureau de jugement, les décisions sont prises à la majorité absolue des conseillers. En cas de "partage des voix", l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure, l'audience de départage, présidée par un magistrat professionnel.

Le jugement est signifié et motivé par écrit, et adressé en recommandé à chacune des parties.

Si la décision prise ne vous paraît pas fondée, vous pouvez faire appel du jugement en respectant les délais prévus à compter de la notification de celui-ci.

Certains litiges ne sont pas susceptibles d'appel, le CPH statuant en dernier ressort. Dans ce cas, seul un pourvoi en cassation reste possible.

Qu'est que le référé prud'homal ?

Le référé prud'homal est une procédure rapide et simplifiée pour régler provisoirement un litige en cas d'urgence et qui ne rencontre pas de contestation sérieuse (la double condition doit être remplie pour obtenir une décision de référé). Il faut aussi avoir recours au référé pour faire cesser un trouble manifestement illicite (par exemple la réintégration d'un salarié licencié en toute illégalité), ou pour allouer une provision (ou la délivrance des documents que la loi impose) lorsque l'obligation n'est pas sérieusement contestable. C'est la formation de référé qui apprécie le caractère sérieux ou non de la contestation à partir des éléments qui lui sont fournis.



Élection et statut des conseillers prud'hommes :

Les conseillers prud'hommes sont désignés pour quatre ans et rééligibles.

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme, y compris le temps consacré à la formation, ne peut être une cause de licenciement. Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se former et exercer leurs fonctions prud'homales (séances des bureaux de conciliation ou de jugement, audiences de référé, exécution et contrôle des mesures d'instruction...).

Le président et le vice-président, alternativement salarié ou employeur, sont élus par l'ensemble des conseillers prud'hommes pour un an, et rééligibles. Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'homme salariés, le vice-président est choisi parmi les conseiller prud'homme employeurs et vice-versa.

En Cas De Désaccord Avec La Sécurité Sociale

Les bénéficiaires des prestations versées par la Sécurité Sociale disposent de différents recours s'ils estiment que leurs droits ont été mal ou pas respectés :

- Les litiges de caractère administratifs entre assuré et caisses de Sécurité sociale dépendent d'un contentieux particulier appelé contentieux général de la sécurité sociale.
- Les litiges à caractères médicaux sont soumis au contentieux technique qui examine les problèmes relatifs au degré d'invalidité ainsi qu'aux taux d'incapacité d'une personne.
- La procédure d'expertise médicale est utilisée pour trancher les litiges éventuels survenus entre le médecin traitant et le médecin conseil de la caisse de Sécurité sociale, litiges relatifs à l'état de santé d'un malade ou d'un accidenté du travail. L'expertise médicale peut être demandée par l'une ou l'autre des parties dans toutes les étapes de la procédure de recours.

Pour la plupart des affaires : le contentieux général de la Sécurité sociale.

En cas de litige, portant soit sur la reconnaissance d'un droit (par exemple faire reconnaître un accident du travail), soit sur le calcul des prestations dues, l'assuré social doit adresser sa réclamation au secrétaire de la Commission de recours amiable de la caisse de sécurité sociale qui a pris la décision contestée par lettre recommandée avec accusé de réception (délai: 2 mois à compter de la notification de la décision).

En cas de refus ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai d'un mois, il faut saisir le Pôle Sociale du Tribunal Judiciaire, toujours par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt au secrétariat (délai: 2 mois à compter de la notification de la décision de la Commission de recours amiable). Le mieux reste de se faire représenter par un avocat.

Enfin, la décision rendue peut être attaquée devant la Cour d'appel par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au greffier de la juridiction qui a rendu la décision contestée (délai : 1 mois à compter de la notification du jugement du tribunal).

Si le litige est de caractère médical : le contentieux technique.

Les litiges relatifs au taux d'incapacité et à l'inaptitude au travail sont réglés par le contentieux technique. Dans ce cas la réclamation doit être adressée, par lettre recommandée avec AR, au secrétariat du tribunal du contentieux de l'incapacité (délai : 2 mois à compter de la notification de la décision). L'appel est toujours possible devant la Cour nationale de l'incapacité. Cet appel doit être formé dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat du tribunal du contentieux de l'incapacité qui a rendu le jugement. Les litiges relatifs à l'état de santé du malade sont réglés par l'expertise médicale.

Assistance pour ces procédures :

La procédure est gratuite. Devant le pôle social du tribunal judiciaire, l'assuré peut se présenter et se défendre lui-même ou (ce que nous recommandons) se faire assister ou représenter :

- Par son conjoint ou un ascendant ou descendant en ligne directe ;
- Ou par un travailleur salarié exerçant la même profession et muni d'un pouvoir rédigé sur papier libre ;
- Ou par un représentant qualifié des organisations syndicales de salariés muni d'un pouvoir sur papier libre ;
- Ou par un administrateur ou un employé de l'organisme partie à l'instance ou un employé d'un autre organisme de sécurité sociale ;
- Ou par un délégué des associations de mutilés et invalides du travail les plus représentatives ;
ou enfin par un avocat.