Les prud'hommes, un outil efficace pour la lutte des EVS !

Septembre 2011

Sur tout le territoire, des personnels sous contrats aidés ont recouru aux prud'hommes pour faire valoir leurs droits. **Voici un bilan non exhaustif de la jurisprudence :**

A. usage du CDD pour faire face à l'activité normale et permanente de l'employeur en contradiction avec l'article L. 121-5 et L. 122-3-13 du code du travail. (Jugement du tribunal de Créteil du 19 Mai 2008) :

Une salariée ayant travaillé pendant 10 ans et 8 mois sous le régime de 13 contrats aidés différents, et le tout à temps partiel, a vu son contrat requalifié en CDI à temps complet.

- Le conseil constate que la succession ininterrompue des contrats sur une période de 10 ans et 7 mois démontre bien le besoin pour l'employeur de faire face à une activité normale et permanente.

Attention : il s'agissait là d'un abus caractérisé de l'emploi des contrats aidés (10 ans, succession de contrats de type différents sur un même poste de travail etc…). Dans les situations moins flagrantes, les tribunaux admettent qu'un besoin permanent puisse être satisfait par un salarié sous contrat aidé.

B. défaut de formation :

La cour de cassation (chambre sociale, audience publique du mercredi 15 décembre 2010, n° de pourvoi 09-41231) a remis les pendules à l'heure en matière d'obligation de formation des employeurs. Le caractère annuel de l'obligation de formation a été réaffirmé ; de même, elle a déclaré que le non respect de cette disposition est de nature à entraîner une requalification du contrat en CDI. De nombreux recours ont été faits sur ce motif. Les requérants étaient employés sous des contrats avenir ; toutefois, ;les obligations de l'employeur vis à vis des salariés sous contrat CUI sont globalement les mêmes :

- Le CUI-CAE prévoit des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-22 du code du travail. Par ailleurs, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 6314-1 du code du travail).Cette règle s'applique donc aux titulaires d'un CAE-CUI.

C. annualisation du temps de travail :

Des personnels sous contrat CAE ont gagné aux prud'hommes le paiement d'heures supplémentaires faites en plus des 20 heures hebdomadaires prévues par le contrat ; l'employeur estimait devoir récupérer les vacances scolaires. Les requérants ont obtenus aux dépens de leur employeur, outre le paiement des heures supplémentaires des dommages et intérêts et le paiement des frais juridiques. Jugement du 8 décembre 2008 du tribunal de prud'hommes de Mont de Marsan

La CGT Educ'action est à votre disposition pour vous aider dans vos démarches et vous informer. N'hésitez pas à nous contacter !

CGT ÉDUC'ACTION - 263, RUE DE PARIS - CASE 549 - 93515 MONTREUIL CEDEX
TÉL : 01 48 18 81 47 - TÉLÉCOPIE : 01 49 88 07 43 - E-MAIL : unsen@ferc.cgt.fr - INTERNET : http://www.ferc.cgt.fr

Les prud'hommes, qu'est ce que c'est ?

Le conseil des prud'hommes est une juridiction en charge des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, ainsi que pour les personnels de services publics exerçant dans les conditions de droit privé.

Il traite des litiges individuels. Les litiges collectifs du travail ainsi que le contentieux de l'assurance chômage soit du ressort des tribunaux d'instance.

Les CAE-CUI étant des contrats de droit privé, le conseil des prud'hommes est seul compétent pour traiter d'éventuels litiges. Si plusieurs salariés font la même demande individuelle devant le même Conseil, il ne s'agit par pour autant d'une demande collective. Le conseil des prud'hommes reste compétent et fera une juxtaposition des demandes individuelles.

Composition et fonctionnement:

Le conseil est composé de juges non professionnels élus, appelés « Conseillers prud'homaux », représentant à part égale les salariés et les employeurs. Après avoir entendu les parties en audience de jugement, ils prennent leur décision à la majorité des voix. En cas d'égalité, il est fait appel à un juge professionnel, magistrat du tribunal d'instance, appelé juge départiteur. Le conseil se réunira à nouveau. Cette nouvelle audience permettra de départager les conseillers.
Si l'une ou l'autre des parties est insatisfaite du jugement, elle a la faculté de faire appel. La Cour d'Appel statuera alors sur l'ensemble des demandes.

Le Conseil des prud'hommes est donc un tribunal.

Chaque partie peut s'exprimer elle-même. Le salarié peut se faire assister par un avocat ou par un délégué syndical, et l'employeur par un avocat ou un membre de son personnel. Les parties restent tenues de comparaître en personne sauf à justifier d'un motif légitime d'absence.

Le salarié n'étant pas habitué au fonctionnement du Conseil des prud'hommes et ne connaissant pas les règles de procédure, il est conseillé de se faire assister. Plusieurs dossiers peuvent être regroupés pour être défendu simultanément par le même défenseur.

Normalement, la conciliation constitue une première étape obligatoire pour le règlement d'un litige devant le conseil des prud'hommes. Ce n'est qu'après cette tentative, et après constat de l'impossibilité de trouver un accord, que le bureau de jugement est saisi. Il existe toutefois des procédures spécifiques, plus rapides :

le référé, juge de l'urgence, qui statuera sur une demande non sérieusement contestable ou pour faire cesser un « trouble manifestement illicite » (licenciement d'un gréviste par exemple)…

la requalification d'un CDD en CDI : l'article L. 1245-2 du code du travail dit « Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

C'est cette dernière procédure qu'il faut utiliser. Le CAE-CUI étant un CDD, la demande de requalification en CDI pour défaut de formation doit être traitée par le Conseil des Prud'hommes dans le délai d'un mois, ce qui accélère considérablement la procédure

Le Conseil des Prud'hommes, s'il donne droit au salarié, lui accordera alors une indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire. Si le contrat a été rompu au moment où le juge

statue, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice de préavis (généralement 2 mois), et à des dommages et intérêts en réparation de la perte d'emploi (là aussi plusieurs mois de salaire).

Quant au maintien dans l'emploi, le Conseil des Prud'hommes ne peut, en l'état du droit, l'imposer à l'administration. Toutefois, en cas de rupture du contrat, la loi autorise le juge, sur demande du salarié, à « proposer » la réintégration à l'employeur. Si celui-ci refuse, il est alors attribué les dommages et intérêts au salarié.

Le Combat des EVS devant les Conseils de Prud'hommes est donc un combat collectif et syndical. Nous invitons donc tous les concernés à prendre contact avec la CGT qui organisera la défense.

EVS : Comment préparer son dossier aux prud'hommes

Afin de faire reconnaître vos droits, vous devez constituer un dossier comportant le plus d'éléments de preuve possibles. Il doit contenir en particulier le contrat de travail ainsi que ses éventuels avenants, vos dernières fiches de paie, et l'ensemble des courriers adressés à l'employeur sur le sujet. Il faut également pouvoir présenter des preuves de ses fonctions. Des attestations de collègues peuvent également être ajoutées.

Au cas présent, il peut s'agir :

- des copies votre contrat de travail et ses avenants. Si vous avez fait 5 ans sous contrat aidé, vous avez 1 seul contrat de travail et 3 avenants.
- des copies de vos "conventions tripartites" (feuilles jaunes) . Si vous avez fait 5 ans, vous avez 3 ou 4 conventions.
- des copies des attestations de compétence
- des copies des attestations de formation

Le recours aux prud'hommes n'impose pas le recours à un avocat. Toutefois, une aide juridique est recommandée. Il est possible de se faire aider par la CGT pour cette aide juridique. Il est à noter que le salarié peut toujours faire une demande pour l'aide juridictionnelle, qui est attribuée de manière dégressive en fonction des revenus. Elle couvrira tout ou partie de ses frais d'avocat.

Par ailleurs, des permanences juridiques se tiennent à dans nos UL et UD ; il vaut, toutefois, mieux prendre rendez-vous.

Deux exemples de jugements :

Rouen

Décision du conseil des prud'hommes du 29 juin 2011 concernant 34 personnes
Requalification des contrats aidés en CDI
Environ 1 000 € d'indemnités de requalification par personne

Angers

Décision du conseil des prud'hommes du 14 avril 2011 concernant 27 personnes
Environ 14 000 € d'indemnités pour les personnes qui ne sont plus en poste et 6 000 € pour les personnes encore en poste puisque, dans ce dernier cas, il n'y avait pas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La CGT Educ'action demande la création de corps et l'ouverture de postes de fonctionnaires couvrant ces missions et répondant à des besoins pérennes. <u>Elle demande donc aussi la titularisation des personnels actuellement recrutés dans le cadre des emplois aidés pour assurer ces missions.</u>

Dans l'immédiat, la CGT Educ'action revendique :
- leur réemploi en CDI sur leur poste,
- un meilleur accès aux formations et un encadrement strict des contrats sans modulation du temps de travail (c'est-à-dire sans annualisation),
- des contrats à 35h afin que les collègues puissent vivre décemment,
- leur recrutement en CDI

La CGT Educ'action continuera à accompagner les personnels dans leurs démarches aux prud'hommes pour faire requalifier leurs contrats et faire respecter leurs droits.
Ces démarches ne sont pas une fin en soit et la CGT-Educ'action continuera à développer les luttes pour obtenir la fin de cette précarité insupportable !

Consulter sur notre site internet
www.unsen.cgt.fr
l'ensemble des textes
concernant les CUI.

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

la cgt ÉDUC' ACTION

Je souhaite : ☐ prendre contact ☐ me syndiquer

Nom ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal..... Commune .....

Grade ou corps ..... Discipline .....

Établissement .....

Code postal ..... Commune .....

CGT Educ'action - case 549 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex - Tél : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - internet : www.ferc.cgt.fr