



En 1997 deux salariés travaillant en régime continu 3x8, 5 équipes déposent des requêtes au CPH de Mâcon considérant que le nombre de jours ouvrés de CP (21) attribués par APERAM n'est pas légal. Dans une période précédente les camarades d'Isbergues avaient sollicité la justice et obtenu en Cassation des rappels totalisant plus de 1500 jours de congés payés. Tenant compte de ces événements le Syndicat CGT a ressenti la nécessité de s'organiser pour aller beaucoup plus loin dans la démarche revendicative.

De 1999 à 2002, ce sont 290 autres salariés de tous régimes de travail qui déposaient au CPH de Mâcon de nouvelles requêtes sur le nombre de jours de CP ouvrés (certains avaient 21 jours, d'autres 24 ou 23 selon leur régime de travail) et sur le calcul de la prime d'ancienneté. **Tout cela a payé car des succès ont été obtenus tout au long de la procédure.**

Enfin, le 24 juillet 2009 la Cour d'appel de Lyon sur renvoi de la Cour de cassation a rendu deux arrêts. Elle a décidé définitivement que le nombre de jours de congés payés ouvrés devait être de 25 quel que soit le régime de travail, que les jours fériés ne pouvaient être pointés en congés payés et elle a répondu favorablement à leur calcul de la prime d'ancienneté. **Cela représente + de 11800 jours de congés payés c'est-à-dire plus de 15 jours de fonctionnement de leur entreprise.** Et plus de 1 625 000 € comprenant plusieurs règlements, articles 700, intérêts etc. Et 25 jours de CP ouvrés attribués à tous les salariés de l'entreprise (pas que les demandeurs). La société APERAM a été condamnée à restituer ce qu'elle devait. Sous forme de jours pour les salariés présents à l'effectif et en sommes correspondantes pour les salariés partis de l'entreprise ou les ayants droits.

Ces arrêts ont obligé la direction à négocier un accord avec le syndicat CGT et le collectif mis en place pour le suivi des dossiers. Cet accord signé fin 2012 a permis de prendre en compte des années non prévues dans les demandes des salariés ainsi que pour un autre groupe de 24 salariés dont les requêtes avaient été déposées en décembre 2010 au CPH de Mâcon et qui n'étaient pas encore passées en Cour d'appel.

Signez et faites signer la pétition nationale « L'élection des conseillers Prud'hommes : Je signe pour ! ».

Suivez et participez à la campagne pour le maintien des élections prud'homales en 2015 avec les militant-e-s de la CGT et sur le site web [cgt.fr](http://cgt.fr)

Si vous n'êtes pas personnellement concernés, vous pourrez un jour avoir besoin des prud'hommes. Pensez aussi à vos proches, enfants, conjoint, amis, qui peuvent aussi avoir besoin un jour d'aller devant les Prud'hommes pour faire respecter leurs droits.

## Pétition : j'exige le maintien des élections prud'homales en 2015

Nom – Prénom : \_\_\_\_\_  
Signature \_\_\_\_\_

Bulletin à remettre à un-e militant-e CGT ou à retourner à :  
Union départementale CGT - 5 rue Guynemer - 71200 Le Creusot

Imprimé avec l'argent des syndiqués La CGT en S&L Mars 2014



**OUI** à une simplification de l'organisation des élections prud'homales, pour rendre ce scrutin plus mobilisateur, plus efficace, plus moderne et moins onéreux !

**NON** à la suppression du seul scrutin qui permet à tous les actifs, privés d'emploi et précaires de faire entendre leur voix et d'avoir le droit à la citoyenneté dans le monde du travail !

De très nombreux salariés ont besoin des prud'hommes suite à des litiges avec leurs employeurs... C'est précisément là qu'ils prennent la mesure de l'importance de cette juridiction unique au monde !



Union Départementale C.G.T

D.L.A.J 71

5 rue Guynemer

71200 Le Creusot

Téléphone : 03 85 57 35 15

Télécopie : 03 85 58 61 44

Email : [ud71@cgt.fr](mailto:ud71@cgt.fr)

## Elections prud'homales

**Pour se défendre et défendre la démocratie et la citoyenneté, exigeons de voter en 2015**

Par un article du Projet de loi sur la démocratie sociale qui pourrait être soumis au Parlement au printemps 2014, **le gouvernement entend supprimer les élections prud'homales prévues fin 2015.** Faisant fi du débat démocratique, il serait autorisé à procéder par ordonnance pour remplacer l'élection au suffrage universel des conseillers Prud'hommes par un mécanisme les désignant sur la base de la nouvelle mesure de la représentativité syndicale.

**La CGT appelle au retrait de cet article.** La suppression de l'élection des conseillers Prud'hommes au suffrage universel est une attaque à la citoyenneté, un déni de démocratie :

- **5 millions de chômeurs, ainsi que les travailleurs précaires, se verraient privés de toute expression** vis-à-vis de leurs juridictions prud'homales, ne participant pas aux élections des représentants du personnel au sein des entreprises, scrutin sur lequel la représentativité syndicale est désormais mesurée ... ;
- **5,4 millions de salariés ne pourraient pas faire entendre leur voix en 2015** n'ayant pas été pris en compte dans la mesure de la représentativité actuelle, soit parce que des élections n'ont pas été organisées au sein de leurs entreprises pour désigner leurs représentants du personnel, soit parce que les résultats de ces élections n'ont pas été communiqués, soit parce qu'il y a eu carence de listes ... ;

- **Les élections des représentants du personnel et celles des conseillers Prud'hommes n'ont strictement rien à voir** : d'un côté, on élit le collègue qui, notamment, négocie avec l'employeur dans l'entreprise ; de l'autre, on choisit les conseillers qui sont chargés de faire respecter les droits de tous les salariés sur un territoire donné.

Le rapport Combexelle (Directeur de la Direction Générale du Travail) sur la représentativité patronale, dont fait état le Ministre du Travail dans son courrier, doit être présenté en même temps que la réforme de l'élection prud'homale, et fixe des règles qui ne pourront s'apprécier qu'en 2017, ce qui aboutirait, si on prend en compte la désignation, à une situation paradoxale qui ferait que les conseillers salariés seraient désignés sur la base d'une représentativité acquise lors d'un suffrage, alors que les employeurs seraient désignés sur une représentativité sans élection !

## Mais quelle représentativité serait prise en compte ?

Nationale, départementale, régionale, par ressort de Cours d'Appel, par secteur d'activité ? Car le poids des organisations syndicales n'est pas le même sur l'ensemble du territoire. Les 14 500 conseillers Prud'hommes (50 % salariés, 50 % employeurs) sont des juges non professionnels chargés de statuer sur les contentieux du travail. Présentés par les organisations syndicales et patronales, ils sont élus tous les cinq ans au suffrage universel.

Ce mode de scrutin leur confère une indépendance vis-à-vis de l'entreprise et fait d'eux une force inestimable pour les salariés voulant obtenir réparation d'un préjudice subi de la part de leur employeur, qu'ils soient précaires, privés d'emploi ou retraités.

Au 31 janvier 2014, la CGT avait collecté 25 000 signatures à la pétition lancée en décembre 2013 pour exiger l'organisation des élections prud'homales de 2015.

Depuis, de très nombreuses voix s'élèvent pour s'indigner de ce projet du gouvernement qui porte atteinte à la démocratie. Chaque jour, des personnalités et des organisations de sensibilités diverses expriment leur volonté de voir maintenue l'élection des juges Prud'hommes ...

**Ensemble, exigeons le retrait de l'article de loi sur la suppression des élections Prud'homales au suffrage universel.**

**Exigeons que soit engagée, sans attendre, la pré-paration des élections Prud'homales de 2015 garantissant la participation de tous les salarié-e-s.**

## Parce que ça n'arrive pas qu'aux autres.....

### Quelques exemples...

#### Pourquoi les salariés se retrouvent devant le conseil de prud'hommes ?

Pour beaucoup, les salariés s'y retrouvent par obligation. Ils y vont pour faire respecter leurs droits, mais se retrouvent forcés d'aller devant la juridiction Prud'homale car leurs

employeurs bafouent volontairement la loi, obligeant ainsi les salariés à aller en justice s'ils veulent récupérer leur dû ! Et malheureusement, beaucoup

de salariés ne vont pas au bout... ce qui conforte les employeurs à contourner la loi ou à la bafouer en toute impunité !

Lorsqu'il saisit le Conseil de Prud'hommes, le but principal du salarié est de reconquérir sa personnalité, son honneur, et ses droits dans le monde du travail.

Principalement, les salariés qui déposent une saisine devant le Conseil de Prud'hommes, le

font pour réclamer :

- Des salaires non payés (salaires, heures sup, primes...)

- Les justificatifs que devraient leur donner leur employeur lors de la rupture de leur contrat de travail. A l'exemple

- Du certificat de travail sans lequel ils ne peuvent prouver la rupture de leur contrat de travail et qui les empêchent de reprendre un nouveau travail...

- De l'attestation Pôle emploi sans laquelle ils ne peuvent pas faire valoir leurs droits aux allocations chômage...

*A savoir, que le solde de tout compte n'est pas une obligation pour l'employeur et qu'une fois signé, il ne peut être dénoncé par le salarié, que sur les sommes énoncées.*

- Le harcèlement moral est un motif de plus en plus plaidé devant nos Conseils.

- Des salariés viennent aussi pour que le conseil reconnaisse des dommages et intérêts sur des sujets comme l'amiante, des licenciements économiques abusifs...

Parfois, les Prud'hommes sont saisis sur des dossiers plus collectifs et d'intérêt général comme le droit de grève... à l'exemple de chez Michelin.

En juin 2009, La direction de Michelin Blanzay

annonçait la suppression de 477 emplois. Face à cette annonce, le syndicat CGT appelait à la grève pour maintenir l'activité tou-

risme sur le site et pérenniser les emplois. Pour contrer le puissant mouvement de grève des salariés, la direction a décidé le "lock-out", c'est à dire la fermeture de l'établissement avec interdiction de travailler pour le personnel.

Cette manœuvre n'avait pour seul but que de casser la grève.

Le syndicat CGT a porté plainte pour entrave au droit de grève avec 72 dossiers déposés au conseil des Prud'hommes de Chalon sur Saône.

En avril 2011 les juges Prud'homaux ont donné raison aux salariés et à leur syndicat.

Malgré un recours en appel en novembre 2011 puis en cassation en janvier 2013, Michelin a été condamné à payer des dommages et intérêts d'un montant allant de 190 € à 525 € par salarié et à 11 000 € au titre des dépens.

La cour de cassation a publié cet arrêt qu'elle juge important, il y a donc maintenant une jurisprudence pour tous les autres salariés.

Cette victoire juridique est principalement due au travail remarquable des conseillers prud'homaux qui ont rendu un jugement inattaquable devant les autres instances de ce pays.



**Contre la régression sociale**  
**Riposte syndicale**