

Présentation du stage :

Tour de table : vos attentes pour ce stage

Quel secteur d'activité, combien de salariés ? Élus ou représentant ?

Le droit du travail, les droits des salariés mais aussi notre capacité à observer, à constater, à s'exprimer, femmes comme homme, mais aussi réfléchir à nos pratiques syndicales

Se servir du droit et faire avec le droit : **le droit capitaliste du travail**

le droit est un outil parmi d'autres outils syndicaux (arrêter une machine, luttes, grève, presse, tribunaux, sortir de l'entreprise, demander la transparence, désobéir, créer le rapport de forces collectif faire intervenir l'extérieur, pétition, signalement collectif)

connaître ses droits c'est déjà se défendre. Toujours en faire une affaire collective, faire jouer la solidarité un pour tous tous pour un

savoir élargir ; faire jouer la solidarité ; courrier au patron ;

Aujourd'hui nous sommes contraints de demander l'application du droit pas mieux

Le credo des libéraux du XIX^e siècle comme celui d'aujourd'hui peut se résumer ainsi : « *le droit est un vice, l'absence de règles est une vertu.* ».

Lacordaire, prêtre dominicain, répond en 1848 : « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.* »

Le patronat rêve de l'abolition de la loi et veut des règles contractuelles au niveau de l'entreprise pour imposer sa propre loi (être juge et partie), sauf lorsqu'il n'accepte pas la concurrence « déloyale » de son adversaire économique ou d'un importateur.

Le patronat se bat systématiquement contre l'augmentation du smic, toujours jugée intolérable, qui met « en difficulté l'entreprise ».

Cependant **l'employeur est assujéti au code du travail**. Il doit appliquer le droit du travail. L'inspection du travail contrôle l'application du droit du travail par l'employeur. L'employeur est donc un assujéti à la réglementation « qui-étrangle-l'-entreprise. »

Un problème politique et social et non un problème de droit

La révolution bourgeoise de 1789 : les principes de la Déclaration des droits de l'homme

- Les hommes naissent libres et égaux en droit
 - Droit de propriété, liberté du commerce, liberté d'entreprendre, liberté du travail, secret des affaires
 - Interdiction du droit de coalition et du droit de grève
- Sauf exception : prostitution, trafic de drogues, d'armes

Une entreprise est une boîte noire

Lieu privé, n'y rentre pas qui veut

Lieu clos, interdit, on met des murs autour des usines

Lieu de silence, salarié n'est pas un citoyen qui a le droit à la parole

Lieu de non-transparence (les salaires, les inégalités de salaire h/f, les contrats commerciaux, leurs montants, les projets des dirigeants...

Un territoire patronal, où un seul dirige et fait les choix économiques et financiers qu'il souhaite : aucun contre-pouvoir si ce n'est l'action collective syndicale qui peut tenter de renverser la vapeur. Le charbonnier est maître chez lui
Il règne par le secret : Aucune transparence sur aucune décision (économique, disciplinaire, paye, livres de compte...)

Nous sommes en travail subordonné, en lien de subordination

Quel pouvoir patronal dans l'entreprise ?

« Le charbonnier est maître chez lui. » Du petit patron charcutier au président d'EDF, l'employeur fait ses choix économiques et fait régner sa discipline (en respectant ou non le droit du travail). Juge et partie, maître chez lui, il a les moyens financiers, organisationnels, les achats de matériel, les moyens disciplinaires, l'embauche et débauches... Il définit le contenu des tâches en fixant à chacun ses attributions, puis les contrôle. Il est juge de l'exécution du contrat de travail. Il peut licencier sans motif.

C'est pourquoi l'on parle de Patron de droit divin

Ce pouvoir de direction, de surveillance, de contrôle et de sanctions = surveiller et punir. Le code du travail, le code de commerce, la déclaration des droits de l'homme de 1789, le préambule constitutionnel de 1946 l'y autorisent.

Dans l'entreprise, à chaque instant, la lutte de classes est d'actualité entre l'employeur qui dirige et le subordonné qui obtempère, subit.

Le patronat rêve de l'abolition de la loi et veut des règles contractuelles au niveau de son entreprise pour faire sa propre loi, sauf lorsqu'il n'accepte pas la concurrence « déloyale » de son adversaire économique ou du pays importateur.

Est-ce cependant aux patrons de faire le droit et dire le droit?

Le lien de subordination

Le droit du travail régit les relations professionnelles individuelles et collectives, entre les employeurs et les salariés, mais c'est un droit de subordination. Le contrat de travail est inégalitaire par nature, et le droit du travail, né de l'inégalité entre les parties et tentant de la limiter, organise en fait le travail subordonné.

En droit, en France, le salarié est en lien de subordination juridique vis à vis de l'employeur. Il n'est pas majeur, pas adulte, pas citoyen dans l'entreprise, il n'est pas responsable. Tout ce qui n'est pas interdit à l'employeur par le code du travail lui est autorisé. Tout ce qui n'est pas expressément autorisé au salarié par un texte peut lui être interdit par le patron.

La Cour de cassation est très claire. Dans un arrêt de 1997, elle réaffirme : « **Le lien de subordination (du salarié) est caractérisée par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a la pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné.** ».

Organise le travail comme il l'entend

Chaque mot dans cette définition a un sens très lourd.

Le mot subordination est très fort : obéissance, sous les ordres, dépendant, asservi, domestique, subalterne, inférieur, dépendant, sujet, soumis, sous les ordres de, obéissant, à la merci de, sous l'autorité de, sous la tutelle, la puissance de, sous l'arbitraire.

Le travail est un rapport social dominant dominé...

Le statut du salarié est d'être contraint, exploité, opprimé. Il ne peut vendre que ses bras, son intelligence, sa force de travail pour vivre.

Chaque mot dans cette définition a un sens très lourd : Pouvoir de direction, pouvoir d'organiser le travail, d'investir ou non, de recruter ou non, de dégraisser ou non, de surveiller, de contrôler et de sanctionner : surveiller et punir ! L'employeur fait la loi chez lui (**pouvoir législatif**), il décide (**pouvoir exécutif**), il a un **pouvoir de police** (discipline), il juge (**pouvoir judiciaire**) et le salarié devra aller aux prud'hommes pour contester ce qu'il estime illégal (licenciement, faute...). **On te pend d'abord ; on te juge ensuite. (ex : sanction, licenciement, toute décision en contradiction avec le code?)**

Le droit du travail est un droit inégalitaire : Il organise le travail subordonné. Le contrat de travail est inégalitaire par nature. Ce droit est né de l'inégalité juridique entre les parties et il tente de limiter l'inégalité entre le dominant et les dominé-e-s.

L'Humanité (Paris). 25/07/1904. Jaurès demande qu'il y ait accord entre employeur et syndicat pour licencier dans les grandes entreprises.

Protection du salarié et des témoins

harcèlement sexuel L1153-2 et 3 moral L1152-2 et 3 SANCTION L1152-5 ET L1153-5 6

AT L1226-9

droit de retrait L4131-3

discrimination L1132-1 et 2

dont sexisme discrim fondée sur le sexe, le genre,

grève L1132-2

liberté d'agir en justice JP L1121-1

C'est la différence avec les professions libérales (réglementées ou pas) où l' « on est son propre patron ». Depuis de nouveaux statuts intermédiaires sont apparus : auto-entrepreneurs, travailleurs ubérisés... salariés détachés

Qui dit salarié inclut une protection sociale financée en partie par l'employeur, et un code du travail à respecter par ce dernier. Et même si le salarié peut avoir de l'autonomie dans son travail, il est soumis au pouvoir de l'employeur.

Le statut du salarié est d'être dominé. Il ne peut vendre que ses bras, son intelligence, sa force de travail pour vivre. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, d'emploi dépendent du seul employeur.

Au lien de subordination juridique s'ajoute, en période de chômage pour le salarié, la **subordination économique**. Près de 50 ans de niveau de chômage massif rendent les salariés moins revendicatifs, plus soumis. Et pour l'employeur, le chômage n'est pas un problème mais une solution. Il vaut mieux pour lui avoir une armée de réserve de chômeurs. Cela réduit la combativité ouvrière dans l'entreprise, renforce de facto son pouvoir patronal et permet la précarisation.

Le lien de subordination s'est resserré depuis 30 ans, les contraintes imposées ont été plus fortes (individualisation, objectifs, intensification du travail, précarités, horaires flexibles, surveillance accrue ...) du fait d'un rapport de forces très détérioré dans l'entreprise mais aussi à l'extérieur avec 6 millions de chômeurs qui pèsent dans l'entreprise (subordination économique), ce qui n'était pas le cas après 1968.

Néanmoins, revers de la médaille pour l'employeur et contrepartie du droit de propriété et du lien de subordination : L'obligation lui est faite d'assurer la sécurité des salariés qu'il emploie :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Article L.4121-1 du code du travail.

Le droit du travail ne remet pas en cause aucun élément du système capitaliste.

On peut intervenir : en tant que cse, élu, syndicat interne syndicat externe, en tant que simple salariée, en tant que collectif, anonyme ou pas. **Contre-pouvoirs ???**

Le patron est maître chez lui ; Il est juge et partie du contrat. « On te pend, on te juge ensuite »

Hiérarchie des normes

Traités internationaux : OIT charte sociale européenne, directives européennes font loi par retranscription en droit français : harcèlement moral loi de 2002 et sexuel 2012

Lois ordonnances (ancien décret loi)

Décrets d'application

Arrêtés

Circulaires d'interprétation par DGT

Les accords interprofessionnels signés avec les confédérations syndicales: le principe de faveur (mieux que la loi)

Accords de branche

Accords de département dans une branche,

Accords d'entreprise

Accords d'établissement

Contrat de travail

RI

Jurisprudence : interprétation de la loi par les juges

La doctrine : discussion des juristes ; prof de droit avocats...

15,4 millions de salariés sur 18 millions sont couverts par plus de 700 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) fin 2009, représentant près de 490 conventions collectives agréées. Leur taille est très variable puisque 10 % des conventions agréées concentrent 70 % de l'emploi total des branches.

Les cinq conventions collectives de branche couvrant les effectifs salariés les plus nombreux sont celles des bureaux d'études techniques Syntec (697200 salariés au 31 décembre 2009) (2), du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (649500 salariés), du bâtiment ouvriers plus de 10 salariés (612000 salariés), des hôtels, cafés, et restaurants (580 100 salariés) et des services de l'automobile (434 400 salariés).

Le droit du travail

Avant dans le code civil : égaux en droit

La réglementation dépendait du ministère du commerce et depuis 1906 création du ministère du travail

Depuis 1910 un code du travail avec des obligations pour l'employeur.

Comment est organisé le code du travail ? Comment chercher un article du code?

Dans le code du travail, il y a 8 livres : dans chaque livre il y a des articles qui commencent par L, par R ou par D.

Les articles en L sont des articles de loi ex: L 4121-1

Les articles en R sont des règlements pris en Conseil d'Etat ex R 4412-149

Les articles en D sont des décrets simples ex: D 3121-20.

Les lettres en R sont des décrets en conseil d'état ou en R décret simple

Les articles sont à 4 chiffres + 1 ou 2 chiffres après un tiret : L4121-1

La structure est subdivisée en **Parties, Livres, Titres et Chapitres** (*Pour Lire Ton Code*)

8 parties 4è

Livre 1

Titre 2

Chapitre 1

Section 1

Sous-section

Paragraphe

Alinéa L2242-7 7°

R6323-18-3-1 !!!!

-

8 parties :

Les relations individuelles 560P

Les relations collectives 600P

Durée du travail intéressement participation 300P

Santé sécurité au travail 400P

L'emploi 300P

La formation professionnelle 300P

Dispositions à certaines professions 150 P

Contrôle de l'application de la législation du travail 100P

Dés embauche, le salarié a droit à son contrat de travail et DPAE R1221-9 L8223-2 et R2262-1 accords applicables

Contrat sauf cdi (voir CCN) lieu de travail rémunération qualification ccn horaires jurs de travail : sur BP

Obligations de l'employeur : fournir un travail, le rémunérer, DPAE

Obligation de sauvegarde de la santé et assurer la sécurité

Obligation de la formation

Obligation d'appliquer le code : patron est assujetti au code

Cas pratiques

Donc vous allez expliquer ce qui vous plait dans votre travail et vos droits divers

L'évolution de vos conditions de travail ces dernières années

En 1979, ni cdd ni travail à temps partiel, ni interim, (mais déjà beaucoup de sous traitance) que des CDI temps plein tous étaient cdi et à temps plein à 40 heures

le CDI L1221-2 ; 26 contrats différents... Le principe est le cdi = précarité des contrats, temps partiel contraints, intérim, cdd très courts, sous traitance interne, diversification des employeurs dans une même entreprise (nettoyage, accueil, maintenance, informatique...), filialisation pour avoir des sooc de – de 50 avec autres statuts (snf a 900 filiales)

Autres précarités : la flexibilité des horaires de travail, nuit dimanche, pas deux jours consécutifs de repos..., facilités pour licencier, peu de protections internes dans les entreprises de moins de 50 salariés et surtout moins de 11, difficultés des syndicats à s'implanter dans les entreprises TPE PME et du fait d'un patronat très hostile

CDD de 32 mn, 132 CDD

Certes, la montée en puissance des CDD est une constante depuis le début des années 2000; en revanche, ces contrats se caractérisent par leur durée de plus en plus courte.

Pour la moitié des personnes ayant terminé un CDD en 2013, la durée du contrat a été de... 10 jours ou moins, contre 14 jours en 2012. Pis, un quart des CDD n'ont pas dépassé... 2 jours.

Les CDD courts se retrouvent essentiellement dans le tertiaire où la moitié des CDD dure 8 jours ou moins. Rien de pareil dans l'industrie et la construction, où les durées médianes sont respectivement de 62 et 90 jours.

L1221-1 lien de subordination

L1132-1 et 2 non discrim : 26 discriminations.

L1226-9 AT protection

L1152-2 moral L1153-2 sexuel

R4511-1 et 6 et 12 responsabilités du client

L2312-9 délégué de site

R4225-5 siège

L4121-5 formation syndicale pour tout salarié

R4224-16 travail isolé

L4624-9 alerte MT

R4542-4 et s. poste informatique

L4624-9 alerte du MT

DUER L4121-2 et s

L4221-1 locaux état constant de propreté

cabinet d'aisance non mixte R4228-10 et 13

Droit à la déconnexion L2242-7 7° Respecter les temps de repos et congés, protéger la vie personnelle et familiale ; Instaurer une protection de la santé des salariés.

Questions réponses ex DP

- de 50 L2312-5 à 7
- + de 50 L2312-8 dernier al et L2312-7

Des articles qui sont pénalisés : délit ou contravention : le reste prud'hommes

– Pénalités salariés

Harcèlements

Sexisme

Tabac

48h maxi (pas de double emploi excédant

sans papier

Durée du travail (accords 35 ont tout dévasté dans certains métiers avec de multiples dérogations (certains métiers HCR, gardiennage, routier, salariés agricoles, travail sur 7 jours avec équipe de nuit...)

10h maxi par jour

48H par semaine ou 44h sur 12 semaines consécutives

HS payées au delà de 35h (les hs sont calculées du lundi au dimanche) sauf si sont compensées sur le mois 151h,33 (35h x 4,33) ou sur l'année 1607h (indemnités de maladie, de maternité et moins de retraite)

11h de repos entre 2 journées de travail

6 J par semaine (ouvrier du btp région IDF 2 jours consécutifs dont le dimanche) (we de deux jours se réduit)

temps de pause au bout de 6h

35 heures de repos minimum par semaine (24h + 11h)

5 semaines de congés payés

principe du repos le dimanche

contrat au forfait : 11h de repos, 1 jour de repos, congés payés obligatoires, nombre de jours travaillés 218 ou 233) = 78h/semaine X 4,33= 337h au lieu de 151h donc relevé des horaires est impératif

Les conventions collective lecture d'un CCN

Grand débat jusqu'à aujourd'hui

Edouard Vaillant, ancien communal, en 1892, lors des débats parlementaires sur la création de l'inspection, expliquait simplement les choses : « Sans contrôle, pas de loi. »

Nous avons des des droits et des garanties mais l'employeur peut licencier à la minute. A nous d'aller au CPH ensuite

Mais par ailleurs, il est caractérisée par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur à qui l'Etat et les collectivités territoriales allouent diverses aides, des exonérations de cotisations patronales ou fiscales 80 milliard de CICE), certains employeurs ne respectent pas le code du travail, commettent des délits, sans que ces aides ne leur soient retirées. (sauf pour travail illégal)

La discipline dans l'entreprise est plus forte que celle imposée aux écoliers à l'école...

Il n'y a pas de libertés individuelles car il n'y a pas de libertés collectives dans l'entreprise :

Pas de droit de rentrer dans une entreprise lieu privé

Pas de liberté de parole y compris pour les syndicalistes(à ses risques et périls sanction tombe : la contester devant le juge

Pas de droit d'expression (Liberté de pensée et d'opinion mais sans droit d'expression)

Pas de liberté d'aller et venir dans l'entreprise

Pas de liberté de réunion sans l'employeur

Risques pour toute personne voulant faire du travail syndical ; un droit syndical limité à ceux qui ont un mandat et qui sont donc protégés (droit d'adhérer mais mieux vaut ne pas le dire et le faire voir ou savoir). C'est pour cela principalement que le syndicalisme en France est faible. Le patronat français est très anti syndical dans l'entreprise. La presse prend le relais sur les salauds de grévistes
Le droit syndical exclu dans 95% des entreprises (entreprises de moins de 50 salariés).

Un droit de grève restreint : pas de revendications politiques, pas de grèves de solidarité ; grèves perlées, occupation d'usine, grève d'auto-satisfaction sont interdites...

Piquet de grève interdit

Occupation d'usine interdite

Surveillance électronique dès lors que le CES est informé ainsi que le salarié

Restrictions électroniques (badgeage – mouchard - video pour rentrer ou circuler dans l'entreprise et géo localisation à l'extérieur

Pas le droit d'accompagner un salarié si l'employeur ne le souhaite pas. (Sauf sanction et licenciement)

Un règlement intérieur disciplinaire digne du 19^e siècle mais modernisé qui met des obligations supplémentaires sur les salariés

Aucun droit, encore moins de veto, du CSE, du syndicat pour s'opposer au patron et à ses choix

Le salarié n'a pas accès à son dossier personnel, complet et immédiatement, même si la cnil le recommande (loi du 6 janvier 1978).

Le salarié, le CES n'ont pas la transparence des rémunérations dans l'entreprise, n'ont pas accès aux documents comptables de l'employeur

Impossibilité de démontrer l'inégalité de traitement et la non-discrimination par rapport aux autres salariés (seul le patron a les preuves... qu'il ne donne pas)

Pas le droit d'être réintégré dans l'entreprise après un licenciement, sauf accord de l'employeur

Le salarié peut être dénoncé par d'autres salariés ;

L'employeur peut imposer changement de poste, changement d'horaires, changement de lieu de travail

Communications téléphoniques restreintes.

Certaines professions sont plus surveillées : les salariés des banques, les agents de sécurité, les livreurs et routiers, les salariés des entreprises de tendance (confessionnelle, partis, syndicats... par exemple).

Les contremaîtres sont de plus en plus présents, sur le dos des salariés pour les surveiller (reporting, objectifs, évaluations)

L'employeur a certes des obligations de procédure en cas de fautes et de licenciement, mais il n'a pas l'obligation pour le patron d'écrire au salarié pour quelle fautes ou raisons il est convoqué.

Le respect de la vie privée est attaqué systématiquement par l'employeur : quelques jurisprudences de la Cour de cassation au bout de 8 – 10 ans tentent symboliquement de restreindre le pouvoir patronal. Mais ces arrêts sont des cas d'espèce

C'est la différence avec les professions libérales (réglementées ou pas), artisans, commerçants où l'« on est son propre patron ». Depuis de nouveaux statuts intermédiaires sont apparus : auto-entrepreneurs, travailleurs ubérisés, salariés détachés, ...

Qui dit salarié inclut une protection sociale financée en partie par l'employeur, et un code du travail à respecter par ce dernier. Et même si le salarié peut avoir de l'autonomie dans son travail, il est soumis au pouvoir de l'employeur.

Le statut du salarié est d'être dominé. Il ne peut vendre que ses bras, son intelligence, sa force de travail pour vivre. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, d'emploi dépendent du seul employeur.

Néanmoins, revers de la médaille pour l'employeur et contrepartie du droit de propriété et du lien de subordination : L'obligation lui est faite d'assurer la sécurité des salariés qu'il emploie :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Article L.4121-1 du code du travail.

L'employeur est donc seul juge de la marche de l'entreprise, de la bonne ou mauvaise exécution du contrat de travail et des règles de discipline dans le cadre de la réglementation. Et peu importe le respect du code du travail, de la convention collective, du contrat de travail, du respect des démarches en cas de sanction ou d'un licenciement, du respect du droit des IRP, du respect du droit à la défense, du principe de non-discriminations.

Le Patron est juge et partie du contrat. Il sanctionne, licencie, donne et reprend, accorde ou n'accorde pas. Il ne reste que les juges, s'ils sont saisis, comme rempart pour le salarié. Les juges s'ils sont saisis pourront indemniser le salarié.

Il n'y a aucune transparence sur les décisions économiques, disciplinaires, sur les comptes sociaux, le montant de la feuille de paye de chacun, le livre de paie, les livres de compte, les ruptures transactionnelles, les transactions de départ, les décisions de justice condamnant l'entreprise ou l'employeur (prud'hommes, condamnations pénales, tribunal de commerce...), les courriers échangés avec l'inspection du travail, ou la médecine du travail, la Carsat, les accords de transactions, mais aussi plus largement les contrats commerciaux, les informations sur les investissements, les flux de capitaux, les aides de l'Etat et les exonérations de cotisations sociales, l'actionnariat, la financiarisation, les carnets de commande et les revenus des dirigeants... Ces documents cachés permettent de gouverner à l'abri des regards, des syndicats et des salariés et de tout regard extérieur. Ne pas avoir ses informations ne permet pas de peser sur l'avenir de l'entreprise, revendiquer et prendre la main sur les affaires. Il est donc toujours indispensable, lors des CSE et CSA de demander ces informations.

Il faut donc distinguer :

- Le droit tel qu'il existe aujourd'hui
- La morale : le patron fait des profits sur ses salariés
- La justice (elle n'existe pas)
- Les revendications (demander mieux et plus que la loi).

Est-ce que c'est normal ? vous trouvez normal ?

Organisation judiciaire

Pourquoi code du travail est si épais

si le code du travail est si épais.... principes exceptions

25 lois sur l'apprentissage

Lettres types

<https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article1068>

fiches

<https://solidaires.org/connaître-ses-droits/fiche-droits/>

Agir contre les sanctions dans le secteur privé

<https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article1140>

Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail

<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

Faire des accidents du travail dans l'entreprise un enjeu collectif dans le privé

<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/faire-des-accidents-du-travail-dans-lentreprise-un-enjeu-collectif/>

L'égalité entre hommes et femmes : un enjeu syndical

<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/legalite-entre-femmes-et-hommes-un-enjeu-syndical/>

Interventions volontaires autres actions juridique des syndicats

<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/interventions-volontaires-autres-actions-juridiques-des-syndicats/>

Conditions de travail

<http://la-petite-boite-a-outils.org/les-fiches-sante-et-conditions-de-travail/>

Guide d'auto défense des salarié.es des très petites associations

<https://syndicat-asso.fr/wp-content/uploads/2021/05/GUIDETPA.pdf>

AVFT

<https://www.avft.org/boite-a-outils/>

Le rôle du syndicat

Syndicat est un contre-pouvoir
Un contre poids, une force de résistance
Un droit de regard
Un droit de contrôle a priori et a posteriori
Une force revendicative
Droit de contester
De négocier
De revendiquer+ et mieux
De faire des propositions

←

Le syndicat présent à l'intérieur ou à l'extérieur peut envoyer une lettre type à l'employeur (copie à l'inspection du travail) pour lui rappeler ses obligations et devoirs (durée du travail, contrat pour un CDD, risques, ...) ;

le syndicat peut intervenir ensuite en cas de problème non résolu par écrit. Le syndicat peut écrire à l'employeur pour acter des faits ou des revendications, peu importe que l'employeur ne réponde pas ;

Le syndicat peut venir distribuer à l'entrée de l'entreprise pour informer par un tract siglé (la personne qui tracte peut être un ami, une sœur...) ;

Faire circuler un questionnaire sur le harcèlement moral ou sexuel pour voir si le harcèlement est réel (**annexe**).

Pour pouvoir défendre les collègues

Le syndicat a 2 solutions : il peut nommer des conseillers du salarié et des défenseurs syndicaux. Faut-il encore évidemment être formé.

Le mandat de conseiller du salarié

Le rôle du conseiller du salarié est strictement limité à la fonction d'assistance et de conseil.

Il intervient au moment de l'entretien préalable au licenciement.

Il ne peut pas assister le salarié convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire autre que le licenciement.

Le conseiller du salarié peut mener les actions suivantes :

- Intervenir
- Demander des explications à l'employeur
- Compléter les explications du salarié
- Présenter des observations

Le conseiller du salarié peut aussi assister le salarié lors d'un entretien lors d'une rupture conventionnelle.

Le mandat de défenseur syndical

Attention, ce mandat est très chronophage et suppose d'avoir déjà de bonnes connaissances en droit du travail.

Le défenseur syndical assiste ou représente les salariés et les employeurs devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Dans le cadre de ses missions, il conseille et défend les salariés et les employeurs au cours de la procédure. Le défenseur syndical intervient uniquement dans le périmètre de la région administrative où il a été désigné.

Ainsi, les salariés désignés comme conseiller du salarié ou défenseurs syndical auront plus de facilités pour intervenir « naturellement » dans l'entreprise pour poser des questions, réclamer.

Ces salariés bénéficient également au titre de leur mandat d'une protection : ils sont dits « protégés ». En effet, ils ne pourront être licenciés que si l'inspection du travail donne son accord à l'employeur.

QUELLES VALEURS DÉFENDRE ? APPLICATION DES DROITS ET GARANTIES DU CODE DU TRAVAIL : DES VALEURS DÉMOCRATIQUES

- Défense des droits des salariés
- Respecter les salariés et leur dignité au travail. Respecter les enfants, les apprentis, les femmes, les sans-papiers etc.
- Pas de maltraitance, pas de droit de cuissage etc...
- Améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés.
- Adapter le travail aux salarié-es, fonctionnaires et précaires et pas le contraire (L4121-2 du code du travail)
- Egalité de traitement, contre les discriminations, pour l'égalité de rémunération femmes-hommes, contre le racisme.
- Défendre les précaires, toutes les précarités, y compris sous-traitants, Ubérisés, auto-entrepreneurs, CDD, intérimaires, stagiaires...
- Favoriser la représentation syndicale dans l'entreprise et la défense des syndicalistes.
- Réduire, limiter le lien de subordination, favoriser les libertés dans l'entreprise
- Réduire les abus liés à la surveillance des salariés, d'autant que la vie professionnelle s'immisce plus dans la vie privée.
- Des droits collectifs nouveaux dans l'entreprise,
- Faire reculer les inégalités salariales,
- Faire reculer l'individualisation et l'isolement des salariés
- Contre les violences sexistes et sexuelles (victimes et témoins sont protégés)

A L'EMBAUCHE

- La période d'essai est un moment privilégié pour vous taire mais aussi pour observer. - Patienter. Le cdd est souvent une période d'essai déguisée.
- Demander son contrat écrit
- Demander Déclaration préalable à l'embauche (L1221-10 et R1221-9)

- Demander notice informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise (R2262-1)
- Lire son contrat de travail et le faire lire par un juriste pour savoir les abus de droit ou les contraintes non légales.
- demander nom et adresse du médecin du travail (regarder affichage aussi)
- Avoir à portée de main la convention collective, les accords d'entreprise, pour connaître vos droits et les faire valoir au bon moment. (Pas dès le début)
- Pointer ses horaires précisément (annexe) dès l'embauche.
- Si ordinateur à portée de main envoyer un mail le matin à l'arrivée et le soir avant de partir pour se faire payer ses heures supplémentaires plus tard
- Avoir les fiches de droit du travail à portée de main :

<https://solidaires.org/Les-fiches-Connaitre-ses-droits>

et sud travail

<https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?rubrique113>

Faire respecter sa vie privée

- Ne pas parler de ses problèmes personnels et de santé sauf aux salariés de confiance
- Ne pas donner son téléphone personnel, son mail personnel (droit à la déconnexion) à l'employeur ou ses représentants. Demander à ne pas être appelé sur son téléphone et mails personnels (ou envoyer un mail pour que cela cesse)

Salarié, adhérent, militant, représentant du personnel : que faire ? Que faire avec ou sans représentant du personnel dans l'entreprise ?

Savoir se défendre. Se préparer au cas où. Se tenir toujours sur ses gardes.