



Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés

Vous, Le SNPEFP-CGT et les Prud'hommes

Chaque salarié ou représentant du personnel est ou sera à un moment ou à un autre confronté au problème du recours au juridique.

Le SNPEFP-CGT met ses ressources en priorité sur l'action collective, la syndicalisation et l'implantation dans les entreprises (notamment par les élections) dans le seul but de préserver et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi de tous les salariés.

Les employeurs ont de plus en plus souvent recours aux tribunaux pour casser, ou pour freiner, l'action collective, en utilisant des avocats payés par l'entreprise. Il est donc indispensable pour le SNPEFP-CGT d'être également sur le terrain du juridique sur les actions collectives et individuelles, le juridique devant servir de moyen de pression vis-à-vis de l'employeur pour une meilleure défense des droits et intérêts collectifs et individuels des salariés.

Le SNPEFP-CGT ne doit pas uniquement réagir mais doit également être proactif en saisissant lui aussi les tribunaux, mais uniquement quand les démarches collectives et syndicales (pressions, manifestations, saisine des délégués du personnel, du CE, de l'inspection du travail, de la commission paritaire, ...) ont échoué.

La menace d'un recours aux prud'hommes peut parfois être plus efficace que le recours en soi. Les salariés dans le champ du SNPEFP-CGT relèvent tous du droit privé. Les principaux tribunaux pouvant être saisis sont :

- Le Conseil des Prud'hommes (CPH) pour faire valoir vos droits (code du travail, convention collective, accord d'entreprise, liberté d'expression, ...)
- Le Tribunal d'Instance (TI) pour contester lors des élections professionnelles (contestation de la mise en place des élections, du résultat des élections, ...)
- Le Tribunal Administratif (TA) quand un salarié « protégé » (représentant du personnel, conseiller Prud'hommes, ...) est en procédure de licenciement pour casser une décision du ministre du Travail.
- ...

Le SNPEFP-CGT reçoit de nombreuses demandes d'aide de la part de salariés pour saisir éventuellement les prud'hommes ou d'autres juridictions. L'action du SNPEFP-CGT, consiste à aider ces salariés, souvent en détresse et abusés par un employeur, par l'action syndicale et juridique (rappel du droit, interprétation de la convention collective, ...). Néanmoins, le SNPEFP-CGT, soucieux d'être le plus efficace possible pour la collectivité des salariés, est obligé de prioriser des actions par rapport à d'autres.

Pour tout ce qui concerne les actions collectives (exemple : contestation des élections professionnelles), le SNPEFP-CGT est à même de vous aider dans vos démarches.

Pour tout ce qui concerne des actions individuelles (exemples : non paiement d'heures supplémentaires, licenciement abusif), le SNPEFP-CGT vous aide et vous oriente dans vos démarches.

Le SNPEFP-CGT est à vos côtés car il n'est pas dans l'intérêt ni des salariés, ni de notre secteur, ni du SNPEFP-CGT ou de tout autre syndicat, qu'un salarié perde aux Prud'hommes à cause d'un dossier mal préparé ou mal défendu. Cela crée une jurisprudence défavorable pour nous tous !

Voici quelques conseils ...

A : Avant de décider d'entamer une procédure juridique

- 1 :** Regardez les autres possibilités : passez par un délégué du personnel sur place, contactez l'inspection du travail, saisissez la commission paritaire de votre convention, contactez nous pour faire le point sur votre situation, ...
- 2 :** Prenez en compte votre situation personnelle et familiale : début ou fin de carrière, situation financière et familiale, possibilité de retrouver un travail ailleurs, ...
- 3 :** Regardez votre situation au travail : éléments de preuve en votre faveur (lettres, emails, attestations, etc.) clause de non concurrence ou non, dossier déjà constitué par l'employeur ou pas, ...
- 4 :** Soyez attentif à votre capacité à faire face : êtes-vous capable de supporter la pression (un procès pouvant prendre de 6 mois à plusieurs années selon les recours exercés), d'informer objectivement un avocat et/ou d'être assez « rigoureux » pour conclure et plaider votre cas vous-même ?

B : Sans ou avec avocat ? : Quelques conseils

Si vous présentez votre cas à un avocat, privilégiez les avocats pour lesquels la première consultation est gratuite, et c'est notamment le cas pour les adhérents au SNPEFP-CGT en ce qui concerne nos contacts. Un avis d'avocat peut vous aider à faire un premier point sur vos chances de réussite contre votre employeur. Demandez un devis à votre avocat et contactez le si vous avez des questions. Un avocat qui accepte l'aide juridictionnelle est souvent à privilégier (l'employeur peut, s'il est condamné, avoir également à vous rembourser les frais d'avocats au titre de l'art 700 NCPC). Pensez à regarder vos assurances pour voir si vous avez une assurance juridique. Si vous n'en avez pas à ce jour, contractez-en une dès maintenant (de l'ordre de 70€ par an) et si le contentieux est déjà commencé, vérifiez que votre action éventuelle sera couverte par l'assurance nouvellement contractée.

Si vous pensez qu'un avocat pourrait subir des pressions (entreprise ou enjeux important, petite ville où tout le monde se connaît, ...), il vaut peut-être mieux choisir un avocat d'une autre région. Contactez-nous.

Les avocats sont renommés pour ne pas être faciles et beaucoup de leurs clients ont 'des réserves' à la fin du dossier.

Pour leur défense, les avocats peuvent plaider plusieurs cas par jour et ils ne sont pas infallibles. Ils n'ont pas vécu ce que l'employé a vécu et on ne peut pas trop leur reprocher si ils oublient un détail ou deux. Il ne faut pas hésiter à suivre votre dossier de manière sérieuse en sollicitant assez régulièrement votre avocat.

En résumé, si vous connaissez un bon avocat qui, de plus s'y connaît en droit du travail, vous avez un grand atout, sinon, avancez avec attention et contactez nous.

C : Les grandes étapes.

Que vous engagiez ou non un avocat, la démarche ci-dessous s'applique :

- 1 - Rassemblez les preuves et éléments, qui seront déposés avec vos conclusions dans le bordereau de pièces (avec référence vers les pièces dans les conclusions)
- 2 - Rédiger un début de conclusions pour la conciliation (procédure Prud'hommes).
- 3 - Conciliation devant les prud'hommes
- 4 - Conclusions finales
- 5 - Recevoir les conclusions de la partie adverse et parfois, répondre à ses conclusions
- 6 - Plaidoirie devant le Conseil de Prud'hommes
- 7 - Résultat avec la possibilité d'un appel par l'une ou l'autre des parties (assez courant)
- 8 - Résultat avec la possibilité d'un pourvoi en cassation par l'une ou l'autre des parties (plus rare)

D : Ce que peut faire le SNPEFP-CGT

- 1 – Vous écouter, analyser votre situation, regarder votre dossier et vous aiguiller :
 - * vérifier si vos droits sont respectés, le SNPEFP-CGT ayant des connaissances en droit du travail et connaissant souvent mieux votre convention collective qu'un avocat
 - * rédiger un texte pour saisir un délégué du personnel, l'inspection du Travail, votre employeur, la commission paritaire, vous aider dans votre argumentaire, ...
 - * vous orienter dans vos recherches : code du travail, ouvrages, sites internet, ...
- 2 - Estimer vos chances de gagner totalement, partiellement, de perdre sans ou avec les frais de la partie adverse à payer, etc. en fonction des informations que vous nous donnez, sachant qu'aucune personne ne peut être affirmative à 100%
- 3 - Vous donner des consignes sur les grandes lignes de vos conclusions, vous remettre un exemple de conclusions sur un cas similaire pour vous en servir comme modèle, parcourir vos conclusions et ajouter des commentaires/observations, ... Remarque : le SNPEFP-CGT ne rédige pas les conclusions, il donne uniquement des éléments. Dans certains cas, un membre du SNPEFP-CGT peut plaider le dossier à votre place si vous le souhaitez.
- 4 – Si votre dossier est complexe ou reflète des éléments graves (maladie professionnelle, suicide sur le lieu de travail, précarité, etc.), le SNPEFP-CGT vous propose demander avis à son conseil juridique.
- 5 – Le SNPEFP-CGT décide souvent de se porter partie intervenante, pour demander réparation du préjudice causé à la profession (liberté d'expression, ...), ce qui renforce votre dossier (cas concernant tous les salariés d'une convention collective par exemple).
- 6 - Le SNPEFP-CGT peut échanger des informations avec votre avocat dans certains cas (interprétation de la convention collective, ...).

Les représentants du SNPEFP-CGT sont des bénévoles, tous salariés dans différentes entreprises, qui n'ont pas de décharges de service, ou retraités qui n'ont pas de compensation, mais pour qui l'esprit du collectif compte plus que tout.

Quand le SNPEFP aide un salarié dans ses démarches, ce salarié apprend et peut être capable à son tour, une fois son affaire traitée, d'aider d'autres salariés :

Adhérer à la CGT, offrir un peu de son temps pour aider les autres et créer du collectif, constituent le meilleur moyen d'aller vers encore plus de solidarité.

Alors contactez-nous pour qu'on vous aide et/ou rejoignez-nous pour aider les autres ...

Vos contacts SNPEFP-CGT selon votre convention collective

Posez votre question par @ au collectif concerné :

- Organismes de formation (OF)
collectif.of@efp-cgt.org
- Enseignement privé indépendant (EPI, EPNL)
collectif.sup@efp-cgt.org
- Primaire Secondaire (EPI)
collectif.primsec@efp-cgt.org
- Enseignement privé à distance (EPI)
collectif.ead@efp-cgt.org
- Centre de formations d'apprentis (EPI)
collectif.cfa@efp-cgt.org