

Le règlement des conflits individuels ou collectifs

En dehors du recours aux instances représentatives du personnel, il existe 4 autres moyens légaux pour exprimer et trouver des solutions individuelles ou collectives aux conflits et litiges qui opposent les salariés à l'employeur. Qui en sont les acteurs ? Et que font-ils ?

L'inspection du travail

L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail au sein des entreprises. Elle conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs. Elle a pour moyens d'actions le droit d'entrée dans l'entreprise, de constater les infractions...

Qui sont-ils ?

L'inspection du travail est assurée essentiellement par les « agents de contrôle de l'inspection du travail » qui sont membres soit du corps des inspecteurs du travail, soit du corps des contrôleurs du travail, qui sont en charge du contrôle des entreprises et du renseignement du public.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont soumis à un certain nombre d'obligations (impartialité, confidentialité des plaintes, etc.) et de droits, en tête desquels la protection contre les obstacles à l'exercice de leurs missions.

Les conseils de prud'hommes

Ils sont compétents pour les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Ses conseillers sont chargés de la conciliation des parties et du jugement des affaires. A défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur.

La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter.

Le défenseur syndical

La loi pour la « croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » du 6 août 2015 a instauré, pour les salariés, un nouveau moyen de défense face aux litiges avec l'employeur. A ce titre, le défenseur syndical est chargé d'assister et de représenter les salariés, à l'occasion d'une procédure devant le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



Le défenseur syndical (suite)

Qui peut devenir défenseur syndical ?

Les défenseurs syndicaux sont désignés selon leur niveau d'expérience des relations professionnelles et leurs compétences en droit social, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi professionnel ou dans au moins une branche.

Le conseiller du salarié

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (selon le cas, nouveau comité social et économique, délégué syndical, etc.), le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a la faculté de se faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole.

Il est soumis au secret professionnel et plus généralement à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

En cas de licenciement dans ces entreprises, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé) doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié et préciser l'adresse des services ou la liste des conseillers du département est disponible.



Qui peut être conseiller du salarié ?

Toute personne bénéficiant d'une expérience du monde de l'entreprise et des relations entre employeurs et salariés, ainsi que d'une certaine connaissance du droit social, peut devenir conseiller du salarié. En revanche, les conseillers prud'homaux en activité ne peuvent pas exercer les fonctions de conseiller du salarié.



A savoir

Les conseillers prud'homaux en activité ne peuvent pas exercer les fonctions de conseiller du salarié.

Où trouver un conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié figurent sur des listes préparées dans chaque région par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets) de votre territoire, après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Elles sont arrêtées par le préfet du département. Ces listes sont révisées tous les 3 ans mais peuvent être complétées à tout moment.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



Le droit de grève



Le droit de grève est reconnu à tout salarié pour défendre des revendications professionnelles. Tant qu'il est exercé dans des conditions normales (sans violence, séquestration, dégradations de matériel, entrave à la liberté du travail des autres salariés...), il ne peut justifier ni sanction, ni licenciement. En revanche, il est susceptible d'entraîner une perte de salaire.

Qu'est ce qu'une grève ?

La grève est un arrêt complet du travail des salariés. En revanche, travailler au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses, sans interruption véritable d'activité (« grève perlée ») ne constitue pas une grève véritable et peut être considéré comme une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Des revendications professionnelles

La grève a pour objectif de défendre des revendications professionnelles portant par exemple, sur la rémunération (augmentation de salaire, rétablissement d'une prime,...), les conditions de travail (conditions de chauffage des locaux, moyens de transport), l'horaire ou la durée du travail, la situation de l'emploi (licenciements économiques...), stratégie de l'entreprise (nouvelle politique commerciale...).

- La protestation contre des décisions purement politiques (actes du gouvernement, de l'administration) n'est pas un motif légitime de grève.
- Les revendications doivent être présentées à l'employeur (par les grévistes ou un syndicat) avant le déclenchement du mouvement. En revanche, une tentative de conciliation n'est pas obligatoire.

Un mouvement collectif

La grève doit être suivie par au moins deux salariés. La cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier, une catégorie de personnel,...) même minoritaire. Mais l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

Quelles sont les conséquences sur le salaire ?

Le salarié gréviste subit une diminution de sa rémunération exactement proportionnelle à la durée de la grève. Toutefois, la grève peut entraîner la réduction importante voire la suppression des primes liées à une condition de présence du salarié (prime d'assiduité, de rendement) : ceci est licite si toute autre absence (pour maladie, événement familial,...) entraîne les mêmes conséquences. Un accord (ou « protocole ») de fin de grève peut prévoir le paiement de tout ou partie du salaire des grévistes.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

