

## PRÉSENTATION DE DISPOSITIF

### CONFLITS DU TRAVAIL : À QUI S'ADRESSER ?

Les conflits sont intrinsèques à la vie en société et par conséquent inévitables au travail. Ils peuvent être individuels ou collectifs et pour y remédier il est pertinent de prendre contact avec vos interlocuteurs privilégiés dans l'entreprise.

#### Représentation du personnel dans l'entreprise : mise en Place du Comité Social et Economique CSE

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel d'entreprise. Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) cessent de produire effet à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le rôle du CHSCT reste en vigueur jusqu'à la mise en place du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard.

##### **Attribution :**

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

##### **Organisation générale :**

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE peut afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

## **Santé et Sécurité dans l'entreprise**

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
  - contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
  - peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

### **Consultation**

Le CSE est consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'offre publique d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

### **Droit d'alerte**

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

### **Election**

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE. En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

### **Candidature**

Les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques, peuvent participer à l'élection des membres du CSE. Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins, sont éligibles à l'exception des conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

### **Composition**

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

### **Protection**

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise. Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Plus d'information

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

[L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

## L'Inspection du travail

Contrôler, informer, conseiller, concilier, décider : les missions de l'inspection du travail sont étendues tout comme ses moyens d'actions (droit d'entrée dans l'entreprise, de constater les infractions...).

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise. L'inspecteur du travail peut être sollicité sur des questions dont la réponse nécessite une connaissance de l'entreprise concernée.

### **En Moselle**

DIRECCTE

Unité Territoriale de la Moselle

Cité Administrative

1 rue du Chanoine Collin

57036 METZ CEDEX 1

Tel 03.87.56.54.00 courriel : [lorrai-ut57.direction@direccte.gouv.fr](mailto:lorrai-ut57.direction@direccte.gouv.fr)

Accueil du public et standard téléphonique

Du lundi au vendredi 9h à 12h et 14h-16h30

Le Service de renseignements en Droit du Travail donne des informations juridiques sur les relations du travail entre salarié et employeur, notamment sur leurs obligations réciproques. Il est possible de consulter sur place les conventions collectives, de se faire communiquer la liste des conseillers du salarié du département de la Moselle et de se faire remettre tout autre dépliant couvrant les thèmes essentiels du Droit du Travail et apportant une première réponse aux usagers

### **Législation du travail et conventions collectives**

#### **Renseignements téléphoniques :**

Téléphone : 0806 000 126

Plus d'information

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/Presentation-de-l-Unite-departementale-Nous-contacter-17710>

Consulter une convention collective :

<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

## Droit de grève

Cesser le travail pour défendre des revendications professionnelles est un droit reconnu à tout salarié. Tant qu'il est exercé dans des conditions normales (sans violence,

séquestration, dégradations de matériel, entrave à la liberté du travail des autres salariés...), le droit de grève ne peut justifier ni sanction, ni licenciement. En revanche, il est susceptible d'entraîner une perte de salaire.

L'employeur ne peut faire appel à des intérimaires ou des salariés en contrat à durée déterminée pour remplacer des grévistes. A noter par ailleurs que la « grève patronale » (le lock-out) est interdite, sauf circonstances très particulières : raisons impérieuses de sécurité, force majeure....

### **Qui peut faire grève ?**

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève. Cependant, un salarié ne peut pas faire grève tout seul, sauf s'il accompagne une grève nationale. Il n'est pas nécessaire que la majorité des salariés ou tous les salariés de l'entreprise participent à la grève.

### **Dans quelles conditions ?**

Pour être valable, la grève doit réunir les 3 conditions suivantes :

- un arrêt total du travail,
- une concertation des salariés, donc une volonté collective,
- des revendications professionnelles.

Dans le secteur privé, les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis. **Attention** : des règles particulières s'appliquent aux entreprises privées chargées d'un service public de transport de voyageurs.

### **Durée ?**

Il n'existe aucune durée minimum ni maximum. La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée.

### **Conséquences**

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux). Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni discriminé (par exemple en matière d'avancement) pour avoir fait grève dans des conditions légales. Tout licenciement motivé sur ce fondement est nul.

L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et de ses éventuels accessoires. La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite. Toutefois, dans certains cas, l'employeur doit payer leur salaire aux grévistes (si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations ou si un accord de fin de grève l'a prévu).

Pour les non-grévistes, l'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes et les rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise. En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux, l'employeur n'est dispensé de son obligation de payer les non-grévistes que s'il a intenté une action pour faire expulser les grévistes. Plus d'information

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F117.xhtml>

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

## **Conseil des prud'hommes**

Le conseil de prud'hommes est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail ou d'apprentissage. La procédure prud'homale prévoit, dans un premier temps, une phase de conciliation entre les parties (le demandeur et le défendeur), sauf exception. En cas de conciliation totale, le litige prend fin. S'il n'est pas possible de concilier les parties, les éléments de l'affaire encore litigieux font alors l'objet d'un

jugement. En cas d'urgence, le conseil de prud'hommes (CPH) peut ordonner des mesures dans le cadre d'un référé.

### ***A quel conseil s'adresser?***

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

### ***Procédure***

Au sein de chaque conseil de prud'hommes, un « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO) est chargé de concilier les parties. Dans le cadre de cette mission, il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité (il s'agit là d'une exception au principe du débat contradictoire qui peut se révéler utile pour faire aboutir la conciliation).

- Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état de l'affaire, c'est-à-dire qu'il lui appartient de faire procéder aux débats contradictoires et échanges de pièces et de conclusions qui permettent de mettre l'affaire en état d'être jugée. Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet..

### ***Jugement***

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire assister ou représenter. Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'hommes. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal de grande instance (juge départiteur) .

Lorsqu'il rend sa décision, le bureau de jugement doit justifier le montant des indemnités qu'il accorde.

### ***Contestation***

Il peut être fait appel du jugement devant la cour d'appel, dans le mois suivant la notification du jugement, à condition que la valeur totale des prétentions soit supérieure à 4 000 €. Les litiges dont le montant est inférieur à 4 000 € ne sont pas susceptibles d'appel : seul un pourvoi en cassation devant la cour de cassation est possible.

Plus d'information

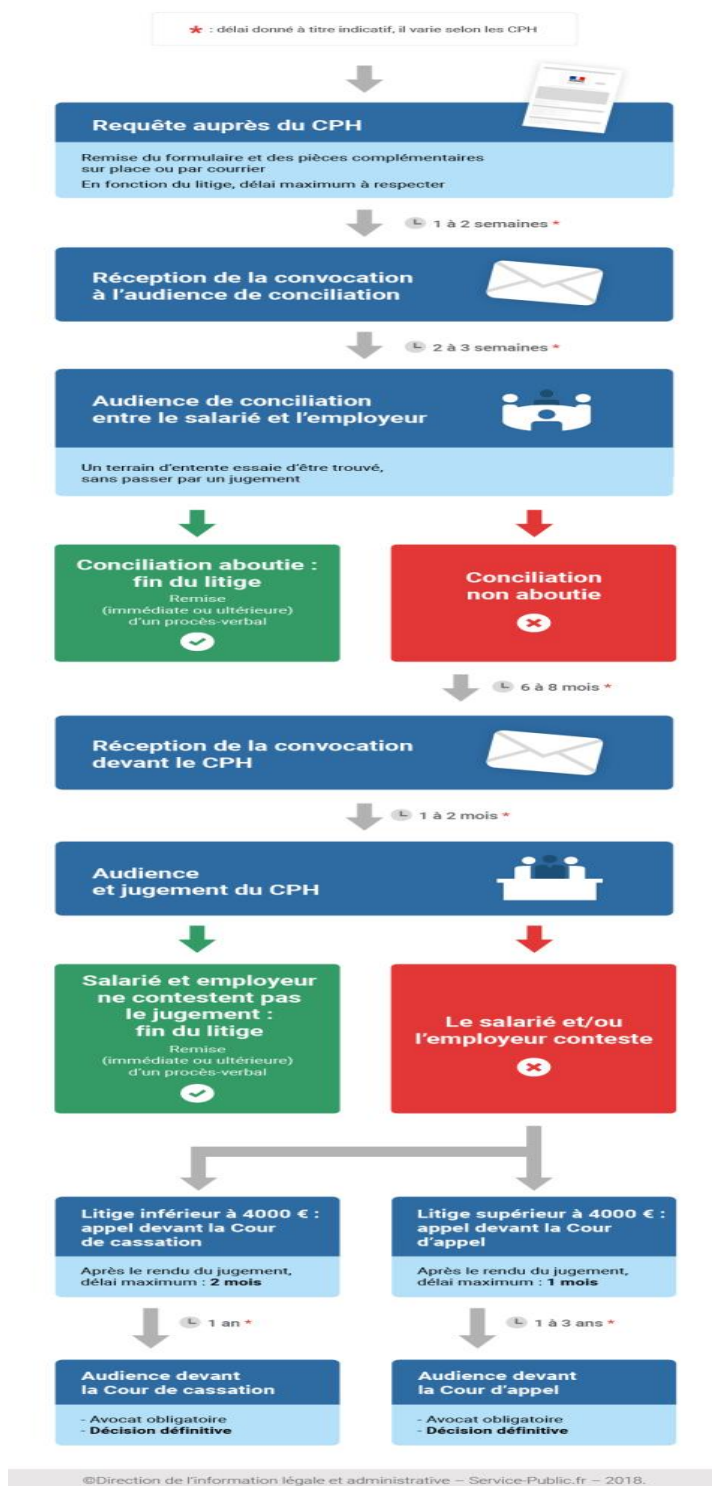
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/litiges-individuels-et-conflits-collectifs/article/le-conseil-de-prud-hommes>

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1052.xhtml#N10172>

## Procédure de recours au conseil des prud'hommes (CPH)

Le salarié du secteur privé a un litige avec son employeur durant la relation de travail ou à l'occasion de la rupture du contrat

Exemples de litige : licenciement, sanction disciplinaire, non-remise de l'attestation Pôle emploi



Formulaire de saisine en ligne

<https://www.saisirprudhommes.com/?gclid=Cj0KEQjwipi4BRD7t6zGI6m75lgBEiQAn7CfzC24IZdhD3PKr8-fIGvTjTSHG4Xp1o-ulpoGbcMEaAnRY8P8HAQ>