

SPECIAL AVS-EVS

Recours aux prud'hommes
Information syndicale

URGENT

*Relever la tête
pour se faire respecter!*

Le contenu de ce bulletin est d'une grande importance pour tous les emplois précaires en poste ou pour tous ceux qui ont quitté leur fonction.

Nous sollicitons tous les collègues ayant des contacts avec « d'anciens » emplois précaires, de leur transmettre les informations suivantes



Le service public,
on l'aime, on le défend

Sommaire

- Actualité p. 2
- Action aux Prud'hommes p. 3 et 4

Toutes les fiches nécessaires sur le site du SNUipp-FSU 53 <http://53.snuipp.fr>

Pour l'école, on ne doit pas se priver.



EVS : victoires aux prud'hommes

Deux jugements en faveur des EVS viennent de conforter la pertinence des recours juridiques aux prud'hommes pour obtenir des compensations financières suite à l'absence de formation de l'État employeur.

A Angers, le conseil des prud'hommes a condamné le lycée employeur à verser à chacun des 28 EVS en contrat avenir 4 000 euros de dommages et intérêts pour « violation de l'obligation de formation », 3 500 euros environ pour la requalification en CDI de leur contrat et près de 6 000 euros de dommages et intérêts pour « licenciement sans cause réelle ni sérieuse ». A Nevers, une autre EVS en contrat avenir, percevra la somme totale d'indemnité de 10 000 euros du lycée employeur.

Ces premiers jugements rendus pour des EVS en contrat avenir, CAV, devraient être confirmés pour les EVS actuellement en contrat CUI-CAE soumis aux mêmes obligations de formation. Quant aux CAE, contrats d'accompagnement vers l'emploi, ils n'avaient pas d'obligation de formation.



Réunion
d'information
syndicale

Mercredi 15 juin
de 10 à 12 heures

Maison des
syndicats

15 rue St Mathurin
Laval

Cette bataille collective, portée par le SNUipp 49, doit être engagée dans tous les départements.

Le SNUipp 53 veut accompagner toutes les personnes souhaitant s'engager dans cette démarche auprès des prud'hommes.

Pour cela, le SNUipp 53 vous invite à :

- une réunion de constitution des dossiers **mercredi 15 juin** de 10 à 12 heures (SNUipp - CGT - CNT - SUD)
- vous accompagner dans la constitution de votre dossier.

Relever la tête pour se faire respecter !

Un CUI-CAE est un emploi aidé réservé aux employeurs du secteur non-marchand. A travers les aides à l'embauche qu'ils délivrent, l'Etat et les collectivités locales visent à promouvoir l'accès de personnes en besoin d'emploi au monde du travail.

Le CUI-CAE prévoit des actions en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article L. 5134-22 du code du travail. Le bénéficiaire doit pouvoir suivre à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 6314-1 du code du travail).

En contrepartie, les employeurs perçoivent une aide financière de l'Etat et sont exonérés pour partie de charges sociales.

De manière constante, la cour de cassation sanctionne le non respect des obligations de l'employeur relatives à la formation et à l'orientation d'un contrat aidé à durée déterminée en le requalifiant en CDI (cass.soc. 30 novembre 2004 N°2176 FS-PBRI, cass.soc 28 novembre 2006 n°2835 F-B + B, cass.soc. 28 juin 2006 n°04-42734).

Il faut donc demander :

- la requalification du contrat à durée déterminée en CDI
- le paiement d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (la requalification du CDD en CDI entraîne au

moins un mois de salaire au titre de l'indemnité de requalification -cf. art. L.122-3-13).

Comment monter son dossier :

Il faut montrer l'absence de formation ou à défaut la seule existence d'adaptation à l'emploi ne permettant pas ainsi le retour à un emploi durable du bénéficiaire du CUI-CAE.

Deux cas de figure :

- si le contrat est requalifié en CDI avant son terme (avant la fin prévue du CDD), il doit se poursuivre sous l'égide d'un CDI ;
- si le contrat est requalifié en CDI alors que le CDD est arrivé à échéance entre temps, on se trouve dans le cas d'un CDI qui a été rompu illégalement, ce qui ouvre droit, pour le salarié, soit à une réintégration, soit à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour non-respect de la procédure de licenciement.

Exemple de jugement

Une CAE a été employée durant 33 mois avec 2 formations (l'une de 6 heures consacrée à la connaissance du système éducatif et l'autre en logiciels de bureautique déjà maîtrisés) et sans tuteur désigné. Elle a donc demandé une requalification en CDI et a contesté la rupture infondée de ce CDI (elle n'était plus en contrat aidé lors de sa requête). Elle demandait donc soit une réintégration soit le paiement d'indemnités. Au final, avant appel de l'employeur, elle a obtenu du conseil de prud'hommes 980€ d'indemnité de requalification et soit une réintégration ou soit le paiement des indemnités suivantes : 6 mois de salaire de dommages-intérêts (5883€), 1961€ d'indemnité de préavis, de 196€ de congés payés sur le préavis et 539€ d'indemnités de licenciement.



PROCEDURE

Action Prud'homme EVS en CUI-CAE

Relever la tête pour se faire respecter !

Qui peut introduire le recours ?

Tout salarié lié avec son employeur par un contrat de travail de droit privé.

Quelle juridiction sera géographiquement compétente ?

Le Conseil de Prud'hommes compétent est celui :

- dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail (= dans le ressort duquel se situe l'école dans laquelle l'EVS effectue son travail) ;
- mais le salarié peut toujours saisir la juridiction du lieu de signature du contrat de travail ou celui du lieu où l'employeur est établi (= dans le ressort duquel se situe le chef d'établissement signataire du contrat) ; (cf. article R. 517-1 du code du travail).

Devant quelle section du Conseil de Prud'hommes ?

Le Conseil de Prud'hommes comprend 5 sections (industrie, commerce et services commerciaux, encadrement, agriculture et activités diverses). La section compétente est celle des activités diverses.

Sous quelle forme introduire le recours ?

La plupart des Conseils de Prud'hommes disposent de dossiers pré-imprimés à retirer auprès du Secrétariat-greffe. Le dossier se présente sous la forme d'un questionnaire à remplir, avec cases à cocher en fonction de la nature et de l'objet de la demande.

Important : à chaque fois que cela est demandé, ne pas oublier de chiffrer le préjudice, c'est à dire d'évaluer la somme que représente chaque demande.

Le SNUipp 85 via l'avocat calculera le montant du préjudice.

La demande peut être la requalification du CDD en CDI.

Par qui peut-on se faire assister ou représenter lors de l'audience ?

(cf. article R. 516-5 du code du travail)

- le(a) conjoint(e), un(e) avocat(e), un(e) délégué(e) d'une organisation syndicale ou un(e) salarié(e) appartenant à la même branche d'activité.

Chaque EVS sera assisté ou représenté par l'avocat choisi par le SNUipp et qui a « gagné » aux prud'hommes d'Angers.

Procédure :

La procédure normale comprend deux phases :

- **une phase** de recherche de conciliation (composé d'un conseiller employeur et un salarié), les parties sont invitées à trouver un accord ;

En cas de demande de requalification du CDD en CDI, l'affaire est directement portée directement devant le bureau de jugement L. 1245-2 CT.

- **une phase contentieuse** : l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement (composé d'au moins deux conseillers employeurs et deux salariés) et sera tranchée après avoir été appelée en audience publique. La procédure peut durer plus de 2 ans entre la demande et le jugement final, l'éducation nationale faisant quasi-systématiquement appel.