

# Exemples d'affaires jugées devant le Conseil des Prud'hommes, gagnées par F.O. ...

**Christelle G... licenciée économique, soutenue par un conseiller F.O., recourt au Conseil des Prud'hommes aux fins d'obtenir de son employeur différentes sommes pour un montant de 3438,33 euros (indemnité de préavis, congés payés sur préavis, indemnité de licenciement, dommages et intérêts, frais de procédure) :**

Après l'échec d'une première conciliation des parties, au cours de laquelle une transaction à hauteur de 2 700 euros net a été refusée par l'employeur, les parties ont été convoquées à une audience de jugement.

Après d'âpres réflexions et compte tenu du contexte dans lequel s'inscrit le licenciement économique, les parties se sont rapprochées pour transiger sur la somme de 2 250 euros.

C'est dans ces conditions et au vu des besoins des parties, que ces dernières se sont rapprochées pour convenir de mettre fin à la procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Il a été convenu que :

- L'employeur ainsi que Madame G... sont d'accord pour considérer avoir les informations suffisantes pour pouvoir convenir d'une transaction sur le montant des sommes qui étaient initialement réclamées par Madame G...
- L'indemnité transactionnelle globale soit fixée par accord des parties à hauteur de 2 250 euros net.
- La présente transaction met fin définitivement au litige qui opposait les parties, chacune d'elles renonçant à ses prétentions et déclarant se désister purement et simplement de son instance et de toute action devant le Conseil des Prud'hommes.

En application des dispositions des articles 2004 et 2052 du Code Civil, la présente transaction a, entre les parties ci dessus rappelées, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et s'oppose ainsi à toute réclamation présente et à venir sur l'objet de celle-ci...

**Jacques T...éducateur spécialisé, s'est fait payer ses dépassements horaires :**

Jacques travaille de 18 H à 11 H le lendemain, dans un foyer d'adolescents de 15 à 21 ans (ASA, ex-DASS) pour assurer leur protection et leur prise en charge.

Avant le jugement devant les prud'hommes, le travail des éducateurs était régi par un système d'équivalences relevant du décret de 2001. Ce texte permettait de payer le salarié 3 heures, au lieu des 9 heures travaillées, sur la période de 22 H à 7 H. L'employeur pouvait mettre les éducateurs d'astreinte de nuit, en chambre de veille, les 17 heures de travail n'étant payées que 12.

S'appuyant sur le nouveau décret de février 2007 qui limite le recours au système d'équivalences, il a contesté ce jugement et est allé rencontrer F.O. dans une Union Locale. F.O. lui a conseillé de saisir les prud'hommes, en conciliation puis en contentieux. L'employeur n'ayant pas souhaité concilier, ce fut le contentieux. L'avocat de l'association a soutenu que le système d'équivalences appliqué était légal. Le défenseur FO a contre-argumenté dans le débat contradictoire et a conclu que le recours au système retenu par l'employeur ne respectait pas le statut de travail de nuit, les règles du quotidien, le temps de pause, l'amplitude autorisée, la durée maximale hebdomadaire, la prise du repos compensateur, ni le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Le jugement a alloué en définitive à Jacques T... et aux 7 autres salariés défendus par F.O. des dommages et intérêts et le paiement du dépassement horaire sur 5 ans. Le jugement a été mis en œuvre 1 mois plus tard et tous ont été payés. (de 4500 à 9500 euros). En outre ce jugement a contraint l'employeur à créer 17 postes de surveillants de nuit supplémentaires pour respecter la loi.

**Laetitia A...sort de l'affaire avec 22 000 euros:**

Laetitia est embauchée comme barmaid. Au bout d'une semaine, son patron l'oriente sur un autre établissement, une discothèque, en lui promettant le même salaire et son contrat lorsqu'elle y travaillerait.

L'URSSAF qu'elle contacte après un mois de travail (sans salaire et sans contrat à la discothèque) lui apprend qu'elle n'était pas déclarée au bar, mais l'a été à la discothèque avec 10 jours de retard.

Elle décide d'interroger l'U.D. F.O. qui lui conseille de recourir aux Prud'hommes. L'avocat de l'employeur produit en séance une fiche de paie en son nom, alors qu'elle, n'avait aucune preuve d'un paiement en tant que barmaid. En revanche pour l'emploi en discothèque, elle a pu fournir une copie du registre du personnel attestant qu'elle y travaillait. La séance de conciliation s'est conclue par un échec, et c'est le conseil des prud'hommes qui a tranché. L'employeur a été condamné à payer les rappels de salaires, les indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement qu'il a entrepris, des dommages et intérêts pour licenciement abusif et pour non-remise de documents légaux, ceci pour l'embauche au bar. Pour ce qui est de l'embauche à la discothèque, l'employeur a du payer en plus une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de plus de 7000 euros. A la suite de l'appel sur le jugement de la partie discothèque, la cour d'appel a confirmé le jugement des prud'hommes, mais en ajoutant la dissimulation de travail et le retard pour la déclaration à l'URSSAF.

Grâce aux conseillers prud'hommes F.O. Laetitia A... très reconnaissante, a reçu la somme de 22000 euros.

**Jean-François L...chauffeur livreur :**

Jean-François était chauffeur-livreur. Son employeur lui demande d'effectuer une livraison en utilisant la grue auxiliaire du camion. Il refuse, ne possédant pas le permis spécial pour une telle manipulation. Pour avoir refusé d'effectuer ce travail, Il est mis à pied puis licencié pour faute grave.

Après le refus de son employeur de lui solder son compte, il contacte Force Ouvrière qui va recourir aux prud'hommes. Après 5 conciliations l'avocat de l'employeur s'est enfin présenté à la séance.

Après bien des péripéties, c'est la cour d'appel qui confirme le jugement des prud'hommes, à savoir que le licenciement n'était pas pour faute grave. L'employeur a en plus été contraint de payer des heures supplémentaires, des repos compensateurs (22 000 euros) et a été condamné pour dissimulation du travail.

**Damien C...Conducteur Routier :**

Il réclamait le paiement de ses 140 heures supplémentaires : sa société a voulu le licencier pour faute grave ! Le DRH n'a pourtant pas contesté le récapitulatif de ses heures supplémentaires, mais lui a signifié qu'il n'apporterait aucune réponse. Pourtant, Damien C...reçoit une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement dans une ville qui ne correspondait pas au lieu où

son contrat de travail avait été établi. Sur les conseils d'un représentant F.O. il s'y est rendu pour faire valoir ses droits. L'entretien a duré 7 minutes. 3 jours plus tard il reçoit sa lettre de licenciement.

F.O. a bien entendu présenté cette affaire en référé devant les prud'hommes. Débouté, Damien C... et F.O. ont fait appel. Déboutés à nouveau, ils ont fait appel à la Cour de Cassation. Cette dernière reporte alors l'affaire sur la cour d'appel de G... qui leur donne raison et condamne l'employeur à régler à Damien C...la somme de 7 500 euros à titre de dommage et intérêts.

**Sabrina Y...licenciée abusivement après un accident du travail :**

Sabrina s'est bloquée le dos (forte lombalgie) sur son lieu de travail, dans un supermarché, en démontant des chariots métalliques de près de 2 mètres (Rolls). Paralysée sur place, les pompiers l'emènent aux urgences. Malheureusement, pas d'intervention possible, mais port d'un corset jour et nuit pendant plusieurs mois, rééducation, beaucoup de médicaments, problèmes d'estomac et de peau, d'autres examens, douleurs en permanence. Une année ont passé, elle demande à reprendre son travail en mi-temps thérapeutique. Après une visite devant le médecin du travail, la Sécu refuse la reprise immédiate. Elle demande alors son inscription à la COTOREP qui lui a trouvé un autre problème au bras. Elle réitère sa demande de reprise en mi-temps thérapeutique sur un poste allégé, ce qui s'avérerait possible puisqu'elle avait déjà un certain niveau de responsabilité.

La direction lui demande alors de ne plus être en accident de travail, le temps de son reclassement. Restée un mois sans salaire, dans l'expectative, la direction finit par la convoquer pour un éventuel licenciement. Son employeur lui signifie alors qu'aucun reclassement n'est possible, sans justifier ses recherches. Deux jours après Sabrina est licenciée.

Le responsable de l'U.D. F.O. qu'elle a rencontré a présenté cette affaire devant les prud'hommes. Deux mois après, l'audience de conciliation a été refusée par l'employeur. Huit mois après, un nouveau jugement a eu lieu. L'employeur a été condamné à verser à Sabrina Y... la somme de 16 000 euros après avoir une nouvelle fois fait appel.



**Le 3 décembre 2008  
Donnez une force à  
votre voix :  
la force de F.O. !!!**