

VOTONS CGT

- POUR NOS CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX
- POUR NOS CONVENTIONS COLLECTIVES ET LE CODE DU TRAVAIL
- POUR NOS NOUVELLES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES

VOTONS POUR NOS REVENDICATIONS

- Salaires revalorisés avec un SMIC à 1800 €, base des grilles de salaires (c'est possible avec un autre partage des richesses).
- Temps de travail en correspondance avec notre vie (assez de temps de travail contraint ou des temps de travail à ne plus en finir avec des heures supplémentaires jamais payées pour la moitié d'entre nous).
- Travailler moins avec un salaire correct pour travailler tous.
- Les entreprises doivent organiser le travail pour nous permettre de concilier vie privée et professionnelle (crèches, transports, préserver un temps commun de repos pour tous permettant de mieux vivre ensemble...).
- Des droits aux activités sociales, culturelles et sportives comme dans les CE des grandes entreprises.
- Une mise à plat des aides aux entreprises, ces aides doivent être utilisées pour améliorer les conditions sociales dans les entreprises et en particulier dans nos TPE.
- Un autre partage des richesses, pour financer la protection sociale, les services publics, l'équilibre de l'environnement, et ne pas servir à enrichir les dividendes des plus riches (85 milliards d'évasion fiscale...).

**EN CONNAISSANT MIEUX NOS DROITS
FAISONS RESPECTER NOTRE TRAVAIL.**

Pour bien voter nous suivrons les instructions de la documentation envoyée avec le bulletin de vote reçu fin décembre 2016 et bien sûr ne pas oublier de cocher une seule case : la CGT.

la
cgt

Pour toute interrogation, contactez-nous
www.tpe.cgt.fr

Boréal

Salariés des très petites entreprises

Élections TPE 30 DEC 2016 / 13 JAN 2017

VOTONS
tpe.cgt.fr
la
cgt

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Madame, Monsieur,

Vous êtes salarié(e) d'une toute petite entreprise de l'artisanat, des professions libérales, du commerce, de la petite industrie, d'une petite association ou vous êtes salarié(e) d'un particulier employeur, assistante maternelle. Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, **vous êtes appelé à voter pour désigner vos représentants dans les commissions paritaires régionales**, pour contribuer à désigner vos conseillers prud'hommes, ou encore voter pour l'organisation syndicale qui vous représentera dans les négociations pour vos conventions collectives, pour notre code du travail.

Vous connaissez la CGT : malgré des attaques incessantes contre notre syndicat, sachez que nous signons 85 % des accords dans les entreprises. Nous soutenons tout ce qui va dans le sens des intérêts des salariés, mais nous combattons tout ce qui fait régresser nos droits. Ainsi, nous avons lutté avec acharnement contre la loi « travail », une loi régressive qui inverse la hiérarchie des normes et permet l'application d'accords d'entreprise moins favorables que la loi. Une loi qui réduit les prérogatives de la médecine du travail et qui permet de diminuer le paiement des heures supplémentaires. Face à ces attaques continues contre les salariés, **la CGT fait des propositions.**

Nous affirmons que **l'augmentation immédiate des salaires et la réduction du temps de travail** sont la solution pour satisfaire nos besoins, renouer avec la croissance et sortir de la crise.

Nous sommes également **en première ligne pour défendre l'égalité d'accès aux droits et pour lutter contre les discriminations.** Pour les travailleurs comme pour les demandeurs d'emploi, nous nous battons avec la même intensité contre tous les actes discriminatoires au travail, quel que soit leur motif : sexe, origine, religion, orientation sexuelle, âge, état de santé, activités syndicales... Parce que dans ce combat, la dignité de tous les salariés est en jeu, inlassablement, nous menons des procès, nous proposons des moyens efficaces de lutter contre les discriminations, nous formons nos militants, nous sommes à vos côtés dans les entreprises pour négocier et pour vous aider dans vos démarches personnelles. La CGT est l'outil et la force des salariés pour défendre leurs intérêts.

Vous trouverez dans ce document quelques conseils qui vous permettront de décrypter, comprendre et mieux faire face à des situations répréhensibles de discrimination au quotidien.

Alors, témoins ou victimes tous concernés, AGISSONS !

Philippe Martinez - Secrétaire général de la CGT

QUE FAIRE FACE À UNE DISCRIMINATION ?

JE SUIS DISCRIMINÉ SI...

... je suis traité moins favorablement que d'autres personnes se trouvant dans une situation comparable, en raison d'une caractéristique que la loi a décidé de protéger.

QUELS SONT LES CRITÈRES QUE LA LOI PROTÈGE ?

Origine, sexe situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

ATTENTION ! Je peux avoir affaire à une **situation injuste ou arbitraire**, discutable politiquement ou moralement, sans que ce soit forcément une discrimination au sens de la loi.

ATTENTION ! Certaines différences de traitement fondées sur des critères protégés sont autorisées par la loi. C'est le cas d'exigences objectivement justifiées pour occuper un poste (ex : avoir une bonne vue pour un pilote), ou de situations particulières mises en place dans un but d'intérêt général (ex : contrats aidés pour les jeunes ou les seniors ; aménagements de poste pour les personnes handicapées).

La discrimination, c'est aussi un **délit** passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende.

SONT INTERDITS :

- **la discrimination directe** : c'est une décision défavorable prise sur la base d'un critère protégé (ex : refuser d'embaucher une personne en raison de son origine ; entraver le déroulement de carrière d'une personne à cause de son engagement syndical ; refuser une promotion à une femme parce qu'elle a des enfants...).
- **la discrimination indirecte** : c'est une mesure ou une pratique, neutre en apparence, mais qui entraîne un désavantage pour une catégorie de personnes qui relève d'un critère protégé (ex : traiter différemment les salariés à temps plein et à temps partiel, alors que le temps partiel concerne majoritairement des femmes)
- **les injonctions à discriminer** : c'est quand un responsable hiérarchique va encourager un subordonné à discriminer (ex : au moment du recrutement, par le service des ressources humaines ; dans le cadre du travail, si un manager encourage des salariés à isoler un membre de leur équipe sur la base d'un critère protégé).

DES EXEMPLES

- Je suis une salariée qui rentre de congé de maternité ou de congé parental : j'ai le droit de retrouver mon poste ou un poste équivalent. Si mon employeur refuse de me réintégrer conformément à ce que commande la loi, c'est une discrimination en raison de la grossesse et de la situation de famille !
- Je suis un salarié qui revient de congé maladie longue durée : je ne peux pas être mis à l'écart et j'ai le droit de voir mon poste aménagé, sinon, c'est une discrimination liée à l'état de santé.
- Si je connais un blocage de carrière ou de salaire motivé par l'origine, le sexe ou tout autre critère protégé, c'est une discrimination illégale !
- Je suis salarié dans une entreprise où l'organisation du travail est fondée sur l'origine ethnique (ex : les personnes issues d'une ethnie sont cantonnées à la plonge pendant que d'autres sont en cuisine...).

COMMENT PROUVER LA DISCRIMINATION ?

Contrairement à ce que l'on pense souvent, la discrimination peut être prouvée.

DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES, je n'ai pas à prouver l'existence de la discrimination, mais seulement à apporter au juge des éléments de fait qui laissent supposer qu'elle existe !

Pour établir ces éléments de fait, il faut réunir les bons documents : dossier personnel (contrat de travail, fiche de poste, bulletins de paie, etc.), témoignages, écrits, procès-verbaux établis par une autorité judiciaire ou administrative (comme l'inspecteur du travail), constats d'huissier, statistiques comparatives tirées par exemple du registre unique du personnel...

C'est ensuite à l'employeur de montrer que la disposition, mesure ou pratique contestée par le salarié est justifiée par une raison objective, étrangère à toute discrimination. À défaut de justification, l'existence de la discrimination est établie.

AU PÉNAL, d'autres moyens de preuve peuvent être utilisés : des enregistrements sonores réalisés sans l'accord de la personne entendue, des testings...

QUELS RECOURS ?

- **DANS LES TPE** : je peux contacter la CGT, car elle a pour mission de m'informer et de me conseiller sur mes conditions de travail. La CGT lutte depuis très longtemps contre les discriminations, et a notamment mis au point une méthode pour les révéler et les réparer. Aussi le syndicat dispose de toutes les ressources pour m'aider.
- À l'occasion des élections dans les TPE, j'élirai des représentants dans les commissions paritaires régionales, que je pourrai contacter en cas de difficulté.
- La CGT peut m'aider avec ses conseillers du salarié, ses défenseurs prud'homaux, avec toutes ses permanences syndicales en proximité avec ses unions locales CGT.
- **LE DÉFENSEUR DES DROITS** : cette autorité indépendante a notamment pour rôle de lutter contre les discriminations. Lorsqu'elle estime, après enquête, qu'une personne qui l'a saisie en est victime, elle peut organiser une médiation ou prendre des mesures contre l'employeur (recommandations, qui peuvent être rendues publiques ; observations devant le juge ; ou encore saisine du procureur). Il faut saisir l'institution avant toute décision de justice définitive, car il lui est ensuite impossible d'agir.
- Je peux saisir le siège du Défenseur des droits en ligne ou par courrier, ou bien me rendre à une permanence locale tenue par l'un de ses délégués (<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir-le-defenseur-des-droits>).
- **L'INSPECTION DU TRAVAIL AU SEIN DE LA DIRECCTE** : je peux la saisir pour contraindre l'employeur à communiquer des informations utiles à la constatation de discriminations.