



Recours contre une prime discriminante à la poste

Par **Syndicat CGT Fapt**, le **18/04/2012** à **14:13**

Bonjour

Je suis un syndicat départemental et je voudrais assigner le directeur d'un établissement de la Poste, pour le versement discriminatoire, en 2012 d'une prime à des facteurs, qui a été amputée à proportion de leurs absences pour maladie en 2011. Ce qui est discriminatoire en raison de l'état de santé.

J'ai 17 requêtes individuelles émanant de fonctionnaires (droit administratif) et de salariés (droit du travail).

1. Devant quel juge puis-je introduire une demande? Tribunal d'instance pour non respect du règlement intérieur de la Poste? Ou conjointement Conseil des prud'hommes et tribunal administratif?

2. Dois-je faire une requête en tant que syndicat, représentant l'intérêt collectif des facteurs? ou bien comme syndicat *se substituant* aux intérêts particuliers des facteurs? Quelles conséquences pour l'action choisie?

Merci.

Par **pat76**, le **18/04/2012** à **15:16**

Bonjour

S'agissant d'éléments de salaire, le Tribunal d'Instance ne sera pas compétent.

Vous saisissez le Conseil des Prud'hommes et le Tribunal Administratif.

Ce n'est pas le Directeur que vous devez assigner, mais La Poste.

Le directeur est un salarié, et c'est la poste qui est responsable des agissements de ses salariés.

Si vous assignez le Directeur, vous serez débouté. C'est l'employeur que vous devez assigner.

Par **Syndicat CGT Fapt**, le **18/04/2012 à 15:26**

Je comprends et je vous remercie de votre réponse.

C'est en effet la Poste que je vais assigner en la personne de ses directeurs locaux qui ont délégation de pouvoir pour la représenter.

Ce que je crains, c'est que s'agissant de règles nationales, les directeurs locaux se retranchent derrière leur impossibilité de ne pas les appliquer localement et demande l'irrecevabilité de l'action.

Par **pat76**, le **18/04/2012 à 16:10**

Rebonjour

Qu'indique exactement le règlement intérieur de la Poste au sujet de la discrimination salariale ou pour bénéficier d'une prime même après un arrêt maladie?

Par **Syndicat CGT Fapt**, le **18/04/2012 à 16:40**

Salut

Le règlement intérieur de la Poste reprend mot pour mot l'article L1132-1 du code du travail dit "principe de non-discrimination".

La chambre sociale de la Cour de Cassation arrêt du 11 janvier 2012 n° 10-23139, dit qu'une diminution liée exclusivement à des arrêts de travail pour maladie est discriminatoire.

Par **pat76**, le **18/04/2012** à **18:22**

Vous vous basez sur l'article du Code du travail devant le Conseil des Prud'hommes ainsi que de l'arrêt de la Cour de Cassation.

Devant le Tribunal Administratif vous ferez référence à l'article 6 du décret 83-634 du 13 juillet 1983 et de la Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, article 11-I

Arrêt du Conseil d'Etat en date du 12 juin 1959:

Les organisations syndicales ont qualité pour se pourvoir contre les décisions individuelles portant aux intérêts collectifs de leurs membres.

Arrêt du Conseil d'Etat en date du 13 janvier 1950:

En revanche, les organisations syndicales n'ont pas qualité pour présenter à titre principal et en leur nom propre une requête tendant à l'annulation d'une décision individuelle prise à l'égard d'un fonctionnaire et ne lésant les seuls intérêts de celui-ci.

Ex: Arrêt du Conseil d'Etat en date du 22 janvier 2007 requête n° 288568:

... Une décision refusant de faire droit à une demande syndicale de procéder au paiement à l'ensemble des agents d'un service de rémunérations qui leur seraient dues, eu égard au caractère collectif de cette demande.

Arrêt du Conseil d'Etat en date du 9 novembre 1954 requête n° 19009:

... Cependant les organisations syndicales peuvent présenter un recours contre des décisions individuelles si elles ont reçu mandat des fonctionnaires intéressés pour agir en leur nom.

Cour de Cassation Assemblée Plénière en date du 27 février 2009; requête n° 08-40059:

" Si la Poste peut rémunérer différemment à titre principal ses agents de droit public et ses agents de droit privé; il n'en est pas de même en ce qui concerne le complément de rémunération qualifié de , qui doit être égal pour tous les fonctionnaires et les contractuels de droit privé dès lors qu'il est fixé par décision de l'employeur, applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé."

Par **Syndicat CGT Fapt**, le **18/04/2012** à **18:35**

Merci Pat 76

....d'avoir bossé aussi dur. Mon âme de syndicaliste s'en émeut ;))

Je vais étudier les textes cités pour introduire mes deux instances. J'avoue avoir rarement

rencontré quelqu'un qui s'y entend aussi bien en droit public qu'en droit privé.

Ceci est très précieux pour mon entreprise qui dépend des deux, n'en respecte aucun et se prévaut de l'un ou bien de l'autre pour jeter les juges dans l'embarras.

Vraiment merci.

Par **pat76**, le **18/04/2012** à **18:44**

De rien

J'ai les codes à ma disposition, je n'ai plus qu'à les lire...

Bon courage pour la suite.

Un retraité ancien délégué syndical.

Par **Syndicat CGT Fapt**, le **20/04/2012** à **15:41**

Bonjour

Excuse-moi de revenir à la charge mais je n'ai pas trouvé sur le site du Conseil d'État les arrêts du :

9 novembre 1954 n°19009

13 janvier 1950

12 juin 1959

(La base de recherche prétend qu'elle remonte à 1873... mais j'ai des doutes)

En revanche, j'ai un texte sur un arrêt du 26 juin 1959 qui ne me sera pas inutile car il stipule que le pouvoir réglementaire est soumis au principe généraux du droit.

Merci