

Communiqué de presse de **Sud** Caisses d'Épargne

Mise au point sur les contentieux salariaux

Paris, le 17 mars 2010

Le 23 février dernier, *la Tribune* annonçait que le groupe BPCE devait publier le 25 février, en marge de ses résultats annuels, le montant des provisions passées au titre des contentieux salariaux. Jean-Luc Vergne (directeur général du groupe en charge des ressources humaines) avait laissé filtrer cette information en précisant que le montant de ces provisions allait peser sur l'intéressement ! Selon ce raisonnement digne du roi Ubu lui-même, le montant des rattrapages salariaux que les patrons doivent aux salariés viendront en déduction des résultats nets. C'est vrai qu'en ne payant pas les salariés ou en procédant à des retenues sur leurs salaires, les résultats net seraient meilleurs.

Contrairement aux annonces du DRH de BPCE, les communiqués de presse de BPCE présentant les comptes et le plan stratégique ne mentionnaient pas les montants de ces provisions. Lors d'un comité stratégique qui s'est tenu l'après-midi du 25 février, les représentants de **Sud** ont interrogé Jean-Luc Vergne et François Pérol sur cette question, sans obtenir la moindre réponse.

Sud souhaite aujourd'hui rappeler les éléments à l'origine des contentieux salariaux.

Historique des accords collectifs en Caisses d'Épargne

Sans prétendre à l'exhaustivité, mentionnons quelques dates marquantes :

Le 20 juillet 2001, la CNCE (ex BPCE) dénonçait deux accords collectifs : le premier, du 19 décembre 1985 qui instituait notamment quatre primes : une prime familiale, une prime de durée d'expérience, une prime de vacances et une gratification de fin d'année ou 13^{ème} mois ; le deuxième du 8 janvier 1987 qui définissait notamment la structure de la rémunération composée d'un salaire minimum garanti par niveau de classification auquel devait être au moins égale la rémunération, non compris les quatre primes de l'accord du 19.12.1985 et une prime d'ancienneté antérieure que ce dernier accord avait cristallisé.

En juillet 2002, quatre accords collectifs de substitution étaient signés par des syndicats minoritaires mais du fait d'une opposition d'une majorité des organisations syndicales, dont **Sud**, ces accords ne sont pas entrés en vigueur.

A partir du 22 octobre 2002, comme elle l'avait annoncé dès avant même la signature des accords opposés en juillet 2002, la CNCE décidait de mettre en œuvre unilatéralement l'essentiel des dispositions qu'ils contenaient et décidait d'intégrer les avantages individuels acquis dans le salaire de base.

Le 11 septembre 2003, un accord national instituait un nouveau système de classification des emplois, suivi le 11 décembre d'un accord collectif instituant une rémunération annuelle minimale pour chaque niveau de classification. Désormais, la rémunération des salariés des caisses d'épargne était annualisée. Bien que plus aucun texte conventionnel applicable n'instituât de 13^{ème} mois, et pour cause puisque la rémunération était annuelle, les employeurs n'en divisèrent pas moins cette rémunération annuelle en treize mensualités, et non en 12 comme on aurait pu s'y attendre.

L'action en justice de Sud

Les patrons de caisses d'épargne ont la fâcheuse habitude, depuis des années, plutôt que de favoriser des solutions négociées qui, il est vrai, les amèneraient souvent à faire plus de concessions qu'ils ne voudraient, de renvoyer les partenaires sociaux à saisir les tribunaux, ce à quoi, pour notre part, nous n'hésitons jamais chaque fois que nous considérons que nos droits ou ceux des salariés sont sérieusement en cause. Ils ont également la fâcheuse habitude de ne pas obtempérer aux décisions qui leur sont défavorables, qui sont de très loin les plus nombreuses, peu important la clarté de ces décisions, seraient-elles rendues par la Cour de cassation elle-même devant laquelle ils n'hésitent pas à présenter des pourvois sur des points de droit déjà soumis à la Cour, même très récemment, dans des affaires au surplus en tous points similaires !

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération, les patrons de caisses d'épargne ont violé les droits des salariés. Ils ont en effet modifié unilatéralement la structure de la rémunération, et donc les contrats individuels de chaque salarié, en intégrant d'autorité les avantages individuels acquis que les salariés tenaient de l'accord du 19.12.1985 à leur salaire de base. Notre syndicat a contesté vigoureusement cette façon de faire, surtout à partir du moment où il est apparu clairement, après la signature des accords collectifs en 2003, que cette modification des contrats individuels de travail pourrait n'être pas sans conséquences sérieuses sur la situation salariale de chaque salarié, d'une part au regard de la comparaison salaire/rémunération minimale, d'autre part au regard des augmentations de salaire en cas de promotion, plus largement enfin au regard du principe légal « à travail égal, salaire égal ».

Confronté donc à la décision de la CNCE d'intégrer les avantages individuels acquis dans le traitement de base de chaque salarié, **Sud** décidait d'assigner les patrons devant les tribunaux.

Par un arrêt de principe largement commenté en date du 1^{er} juillet 2008, tranchant un pourvoi des patrons contestant un arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris, la Cour de Cassation a précisé que

« la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue à l'expiration des délais prévus par le troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail alors en vigueur un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés par l'entreprise à la date de la dénonciation ; qu'il s'en déduit que l'employeur ne peut la modifier sans l'accord de chacun de ces salariés quand bien même estimerait-il les nouvelles modalités de rémunération plus favorables aux intéressés ; ... que la cour d'appel... a jugé à bon droit que les éléments de rémunération antérieurs qui s'étaient intégrés au contrat de travail de chacun des intéressés devaient être rétablis... ».

Toujours le 1^{er} juillet 2008, la chambre sociale de la Cour de Cassation déboutait une nouvelle fois les patrons sur cette même question en jugeant notamment que « la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur devait rectifier les bulletins de salaire dans leur état antérieur ».

Les patrons des caisses d'épargne ont donc été clairement désavoués par la plus haute juridiction de notre pays, après l'avoir été une première fois le 1^{er} juin 2006 par la Cour d'appel de Paris dont l'arrêt faisait l'objet du pourvoi sur lequel la Cour de cassation a statué le 1^{er} juillet 2008. Ils l'ont été en raison de la violation du droit des contrats individuels de travail. Ils l'ont été aussi, plus significativement encore, sur le fondement du droit de la négociation collective, qui emprunte lui-même beaucoup au droit des contrats (dont on observera non sans malice qu'il est un droit « revendiqué » surtout par les milieux patronaux !) La Cour de cassation a en effet précisé, dans son rapport annuel pour l'année 2008, que sa décision poursuivait, parmi d'autres objectifs, celui d'inciter les employeurs qui sont le plus souvent à l'origine de la dénonciation des accords collectifs, à faire des propositions sérieuses en vue de la conclusion d'un accord de substitution, à défaut duquel le maintien de la structure de la rémunération à titre individuel s'imposerait, avec tous les inconvénients que cela emporterait dans

le domaine de la gestion future des contrats individuels de travail, dans celle des rémunérations et, plus largement, dans la conduite de toute politique sociale.

Les patrons « paient donc le prix » de leur attitude déloyale lors de la négociation d'accords de substitution en 2001-2002, liée à leur refus systématique d'un statut collectif au bénéfice de l'ensemble des salariés, digne de ce nom et comme tel susceptible de recueillir l'accord d'organisations syndicales suffisamment représentatives.

Le nouveau prolongement de l'action engagée par Sud et ses premiers effets

Aujourd'hui, confronté au refus obstiné des patrons des caisses d'épargne d'exécuter loyalement les décisions de justice ou d'en tirer toutes les conséquences utiles et nécessaires, **Sud** a décidé de passer à la vitesse supérieure en invitant tous les salariés lésés à saisir les Prud'hommes. A ce jour, ce sont près de 2 000 salariés qui se sont rapprochés des sections syndicales de **Sud** pour déposer un dossier. Dans de nombreuses caisses d'épargne, plusieurs centaines de dossiers ont déjà été enrôlés devant les juridictions prud'homales (dans les caisses de Midi Pyrénées, d'Ile-de-France, de Nord France Europe, Auvergne Limousin, Loire Drôme Ardèche, notamment).

Constatant l'impasse de la situation dans laquelle BPCE se trouvait, le 20 janvier 2010, Jean-Luc Vergne a adressé à l'ensemble des syndicats un courrier proposant un protocole de « moratoire judiciaire ». En échange de vagues promesses n'engageant que ceux qui y auraient cru, le DRH du Groupe demandait aux syndicats (*id est Sud*) de cesser toute action en justice jusqu'au 1^{er} novembre 2010. Aucune organisation syndicale n'ayant accepté cette proposition, Jean-Luc Vergne a proposé aux organisations syndicales une nouvelle rencontre en mars. A **Sud**, nous sommes ouverts à une négociation mais il ne peut y avoir de moratoire pour faire appliquer les décisions de justice et faire respecter les droits légitimes des salariés spoliés dans cette affaire.

L'objectif final de Sud : obtenir enfin un statut social digne de ce nom pour l'ensemble du personnel

Au-delà de la régularisation des bulletins de paie des salariés présents dans les entreprises en octobre 2002 et du réexamen subséquent de leur situation salariale au regard de leurs droits individuels et collectifs, l'objectif de **Sud** est et demeure plus que jamais la mise en place d'un statut digne de ce nom qui devra d'une part, respecter les droits acquis des plus anciens et, d'autre part, assurer aux plus jeunes, qui connaissent aujourd'hui des niveaux de rémunération indignes, une revalorisation conséquente de leur situation salariale. En effet, alors que les salaires mensuels des nouveaux embauchés ne leur permettent pas de vivre décemment aujourd'hui, les rémunérations des patrons ne cessent de croître malgré leur responsabilité dans la situation catastrophique dans laquelle se trouvent notre groupe et ses 50 000 salariés, la plus grave crise que l'Ecureuil a connue dans ses deux siècles d'existence.

Pour **Sud**, ce n'est pas aux salariés de supporter les conséquences des choix ineptes des dirigeants. Un nouveau statut social est nécessaire et urgent et il appartient aux patrons de BPCE d'apporter la preuve de leur bonne volonté et de leur honnêteté dans son élaboration.

L'exécutif national de Sud Caisses d'Epargne

Jérôme BONNARD
06 62 82 98 90

Jean-François LARGILLIERE
06 70 48 58 40

Patrick SAURIN
06 62 88 05 17