

CONTENTIEUX SALARIAUX : NE VOUS LAISSEZ PAS EMBROUILLER ! ATTENTION AUX ENTOURLOUPES !

F. PEROL, à l'issue de discussions clandestines avec le seul SU/Unsa, a pris des engagements en vue du règlement définitif des contentieux consécutifs à la dénonciation par les patrons, en juillet 2001, des accords collectifs de 1985 et de 1987.

Depuis, des inexactitudes et des approximations sont proférées ici ou là, pouvant conduire les salariés à une mauvaise appréciation de leurs intérêts. L'objet de ce tract est de contribuer à mettre un terme à ces opérations de brouillage des esprits.

La vérité

C'est que les patrons ont perdu sur toute la ligne. Leur position juridique, dont ils écrivent encore, sans rire, qu'ils continuent de la considérer comme fondée (manifestation d'une forme pathologique d'entêtement, dit « effet METTLING »), leur a valu en effet deux bonnes claques judiciaires.

La première, le 2 décembre 2008. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la CNCE contre un arrêt de la Cour d'appel de Paris à qui elle reprochait d'avoir dit que « l'article 16 de l'accord du 19 décembre 1985 sur la **prime familiale est applicable sans qu'il y ait lieu d'en restreindre la portée aux chefs de famille dont les enfants sont à charge et ont moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils perçoivent un revenu inférieur à 55 % du SMIC et d'avoir dit que l'article 18 du même accord ouvre droit à une prime de vacances dont la majoration pour enfant à charge est due aux deux parents si ceux-ci sont, l'un et l'autre, employés d'une même caisse d'épargne** ». L'affaire est donc définitivement entendue, et il ne reste plus à présent aux caisses qu'à régulariser la situation salariale des salariés concernés, qui ont droit :

- 1) **au rétablissement du montant de leur prime familiale sur la base du nombre d'enfants qu'ils ont eus**, qui constitue pour eux un avantage individuel acquis depuis le 22 octobre 2002 ;
- 2) **à un rappel de salaire sur 5 ans**, à décompter à partir de la date de la demande de restitution (en principe, cette demande s'entend d'une demande en justice ; si les directions se font un

peu tirer l'oreille, chacun saura apprécier ce qu'il lui reste à faire pour être intégralement rempli de ses droits) ;

- 3) tout ceci vaut, bien entendu, pour les couples « écoreuil ».

La deuxième, un mois plus tard, le 14 janvier 2009 (un 2^{ème} arrêt similaire a été rendu le 16 septembre). La Cour de cassation a jugé qu'« **il résultait des dispositions des articles 15 et 16 de l'accord collectif du 19.12.1985 que la prime familiale et la prime de durée d'expérience avaient un caractère forfaitaire** », ceci dans des affaires où des salariés à temps partiel réclamaient leur droit à la perception à taux plein de leurs primes de durée d'expérience et familiale. Cette question est donc, également, définitivement tranchée. Les salariés concernés ont donc droit :

- 1) **au rétablissement du montant de leurs primes à taux plein**, qui constitue pour eux un avantage individuel acquis depuis le 22 octobre 2002 ;
- 2) **à un rappel de salaire sur 5 ans**, comme dit plus haut.

A noter : différentes Cours d'Appel ont jugé, dans le prolongement de cette dernière décision, que **la prime de vacances avait elle aussi un caractère forfaitaire**. La Cour de cassation aura à se prononcer très prochainement sur ce litige. Il ne fait aucun doute qu'elle poursuivra dans sa logique et les patrons essuieront là un nouveau camouflet. L'empressement de « certains » à trouver un arrangement trouve ici aussi une explication.

Précision : les salariés qui, présents dans l'entreprise au 22 octobre 2002, mais qui sont « passés » à temps partiel postérieurement, ont également les mêmes droits dès lors que, comme c'est probable, leur salaire de base auquel les avantages acquis ont été irrégulièrement intégrés, a été intégralement proratisé.



Solidaires
Union
syndicale



Ne pas se laisser embobiner

Tous ceux qui vous disent le contraire de tout ça, soit vous mentent s'ils savent ce qu'ils disent, soit vous disent des âneries s'ils ne savent pas de quoi ils parlent ! Vous ne devez pas les écouter. Car l'enjeu pourrait vite s'avérer de taille.

C'est qu'en effet, les patrons ont également reçu une troisième claue judiciaire (la 1^{ère} en fait dans l'ordre chronologique), et une claue magistrale cette fois, dans l'affaire sur les bulletins de salaire. C'est en effet tout le fondement de leurs politiques de rémunération depuis octobre 2002 qui pourrait se retrouver, littéralement, par terre ! Par un arrêt du 1^{er} juillet 2008, la Cour de cassation a dit non seulement que les avantages individuels acquis devaient être distingués sur les bulletins de paie du salaire de base, mais aussi que c'est **la structure de la rémunération qui constituait un droit acquis** ! Cet arrêt constitue sans doute la victoire la plus éclatante que nous ayons remportée sur nos patrons pourtant toujours si sûrs du bien fondé de leurs positions juridiques.

Cette victoire est la plus éclatante parce que ce qu'elle signifie, fondamentalement, c'est la condamnation par la plus haute instance judiciaire du pays du mépris, de la morgue, de la désinvolture dont ont fait montre les patrons dans la négociation en 2001 - 2002 d'un statut collectif de substitution aux accords dénoncés : **c'est une véritable leçon de droit que la Cour de cassation a adressée aux METTLING et consorts!**

A présent, nous devons nous atteler individuellement et collectivement à faire produire à cette victoire judiciaire tous les effets dont elle est porteuse. Car les conséquences de ce dernier arrêt sur la situation salariale de **tous** les salariés sont sans commune mesure avec celles des deux premiers arrêts évoqués. C'est pourquoi il importe à ce jour de ne pas céder trop vite aux invitations qui nous sont faites de régler les contentieux salariaux. L'histoire n'est pas encore finie !

C'est pourquoi, de nouveau, en réaction aux tentatives d'embobiner les salariés que lancent les directions en s'appuyant sur l'accord négocié clandestinement entre le sieur PEROL et le SU/Unsa, nous réitérons nos encouragements à chacun et chacune d'entre vous à se rapprocher de nos équipes militantes pour évaluer à la lumière de toutes ces décisions de justice sa situation salariale. **Nous réitérons également notre mise en garde de ne signer aucune proposition de modification ou d'avenant du contrat de travail avant de nous avoir consulté.**

Car soyez-en convaincus : la vérité, c'est auprès de nous que vous l'obtiendrez

Un dernier point : il est proposé aux salariés des accords de règlement des contentieux salariaux sous la forme de soi-disant transactions.

Il ne faut pas se laisser abuser par l'emploi de termes juridiques au sens qui peut être trompeur. **Transiger, ce n'est pas s'entendre sur un moyen terme, c'est faire des concessions. Et celles-ci doivent être réciproques.**

Celle du salarié, ce serait de renoncer à son action judiciaire, ce qui est la norme ; mais **à toutes autres demandes** comme il est stipulé dans des projets dont on a eu connaissance, **ce serait exorbitant !**

Mais qu'on s'interroge plutôt sur celles que nos patrons consentiraient. Il n'y en a pas : ce qu'on vous propose dans ces arrangements dits « transaction », c'est de vous payer ce qu'on vous doit, jamais plus, et souvent même moins, quand le rappel sur 5 ans n'est pas prévu !

Autrement dit, en un mot comme en cent, ces prétendues transactions sont une arnaque ! Une de plus !

Paris, le 10 novembre 2009

L'Exécutif national
J. Bonnard – M. Brugnooge – D. Gilot
JL. Kerenfec'h – JF. Largillière – B. Meyer – JL. Pavlic -
C. Perrin – S. Rodier – P. Saurin

N°34 -2009

Solidaires
Union
Syndicale

