Les Cahiers d'Alter

L'Actualité Sociale & Juridique Décryptée

Bi-mensuel, N°5 - 25 février 2012

AlternativeS-CE

Spécialiste des questions sociales, syndicales & juridiques

NAO 2012 :

Des augmentations générales uniformes ?

Rapports de force entre salarié-e-s et patronat

En partenariat avec le

CeFi Solidaires

cefi@solidaires.org

Au Sommaire

Dans ce numéro :

Editorial 3

« *Encore & toujours : le front national, avec le capitalisme, resteront les ennemis de la classe ouvrière* », *par Soen Sardhas*

Actualités sociales 4-5

Droit du travail en Espagne ; Procès de Turin ; Décrets médecine du travail ; Embauches ou heures supplémentaires ? ; Poste : accident du travail & suicide ; Arcelormittal.

Dossier thématique 6-7

NAO : Réduire les écarts de salaires et partager les richesses créées

Négociation Collective 8

Les grands principes des Négociations Annuelles Obligatoires

Jurisprudence 9-10

RS CE & liste commune ; Harcèlement moral ; Fin du mandat de délégué syndical, Période d'essai & prise d'acte ; Grève, faute Lourde ; Heures supplémentaires

Syndicalisme 11

Tract national de Solidaires appelant à la manifestation nationale du 24 mars

No Comment 12

L'image marquante des 15 derniers jours : l'usine Renault à Tanger (Maroc)

La rédaction de cette revue est avant tout collective et comprend la participation à la fois de syndicalistes, de juristes et autres acteurs du mouvement social; elle est réalisée conjointement avec l'Union syndicale Solidaires industrie. Si vous souhaitez contacter l'Association Alternatives-CE, qui édite «Les Cahiers d'Alter», écrivez à juridique@alternatives-ce.com

Les numéros également disponibles en ligne pour les abonné-e-s sur : www.lescahiersdalter.org

Encore & toujours : le front national, avec le capitalisme, resteront les ennemis de la classe ouvrière.

La classe politique dans son ensemble ne comprend pas pourquoi une partie de la classe ouvrière aujourd'hui se tourne vers l'extrême droite : cette dernière restant l'un des ennemis des classes populaires, il serait logique que celles-ci se détournent du front national et qu'elles le combattent. Cependant tout n'est pas tout aussi simple, et la lutte des classes impose un peu de lucidité sur la nature d'un vote souvent nommé de «contestataire». Avant toute chose, et sans sous estimer la réalité, le front national n'est pas le premier parti chez les ouvriers, comme il aime à se qualifier. Le premier «parti» reste celui de l'abstention: il est important de le rappeler. Si une partie non négligeable de la classe ouvrière peut se tourner vers le front national, il faut bien sûr tout faire pour qu'aucune voix ne soit donnée à l'extrême droite, meilleur allié du capital et des puissants, mais il faut aussi avoir les «armes» pour se défendre. Au delà de ne lui laisser aucune place dans les entreprises et dans la rue, et ceci y compris physiquement (comme l'ont fait notamment les ouvriers de PSA Aulnay avec le syndicat Sud), pouvoir convaincre de la nocivité des idées et valeurs de l'extrême droite demeure l'une des deux conditions pour l'éliminer, avec le fait de recréer du collectif, de la solidarité et remettre la lutte des classes au centre des enjeux. L'Union syndicale Solidaires et le VISA (*Vigilance Information Syndicale Antifasciste*) viennent de sortir du matériel sur le sujet. La Cgt avait elle aussi produit du matériel dans le passé, organisé une réunion dans les locaux de la confédération sur l'extrême droite ; il faut dire que la Cgt s'était «réveillée» davantage après qu'un militant du Fn, secrétaire d'un syndicat Cgt, ait affiché clairement sa double appartenance... avec le soutien d'une majorité de sa section syndicale. Le front national avait cru bon d'exploiter l'événement en lien avec sa nouvelle stratégie, et avait même annoncé la création d'un rassemblement de syndicalistes d'extrême droite...qui n'a finalement pas abouti. Quand ce mouvement politique parle d'emploi, il ne souhaite pas que «nous travaillons tous et moins», mais met en avant une «préférence nationale» à l'embauche ou souhaite ériger de véritables barrières protectionnistes aux portes de la France. Le concept de lutte des classes est de fait nié, et salarié-e-s et patronat seraient lié-e-s par des intérêts communs autour de la nation. Derrière «le fascisme, se cache le capital» n'est pas qu'un slogan, mais bien la face cachée de l'extrême droite aujourd'hui. En appelant à une manifestation nationale le 24 mars pour l'emploi pour toutes et tous, avec en arrière fond le partage des richesses, l'Union syndicale Solidaires met en place une initiative nationale que nombre d'équipes syndicales auraient tort de négliger. Le combat contre l'extrême droite ou le capitalisme, passe aussi par la construction d'un syndicalisme de transformation sociale, au quotidien.

Soen Sardhas,
Animateur du collectif de rédaction

Droit du travail en Espagne

La compétitivité à tout prix pour les entreprises espagnoles et des cadeaux pour le patronat, avec à la clé une casse du droit du travail espagnol et des droits des salarié-e-s : voici en quelques mots les tenants et aboutissants de la «réforme» votée par le gouvernement conservateur de Mariano Rajoy. Les syndicats Ugt et les Ccoo (*deux syndicats réformistes,* contrairement à la Cgt-E), bien que n'ayant pas été consultés, n'ont «pour l'instant» pas décidé d'un appel à la grève générale tout en protestant contre cette réforme qui va à l'encontre des droits des salarié-e-s. Ainsi, l'indemnisation d'un salarié en Cdi licencié passera de 45 à 33 jours par année travaillée, avec la limite de deux ans contre trois ans et demi auparavant. Les entreprises pourront également plus facilement licencier pour des motifs économiques, et parallèlement le salarié ne pourra prétendre qu'à 20 jours d'indemnisation par année de présence dans l'entreprise. Des éléments du contrat de travail (fonction, horaires, salaires) seront davantage «flexibles» et pourront être modifiés par le patronat. La possibilité également pour celui-ci de ne plus appliquer les conventions collectives. Une attaque violente qui appelle à la solidarité internationale !

Procès de Turin

Qualifiée de «*verdict historique pour les victimes de l'amiante*» par l'Union solidaires, la condamnation à 16 ans de prison contre les dirigeants des Branches Belge et Suisse du Groupe ETERNIT (qui contrôlaient la filiale italienne à l'origine de plusieurs milliers de victimes) a été prononcée par le tribunal correctionnel de Turin le 13 février 2012. Cette décision est à mettre en parallèle avec l'arrêt du 16 avril 2011 de la cour d'assises de Turin, qui sur les réquisitions du même Procureur de la République a condamné le Directeur Général de la Branche Acier du Groupe Sidérurgique THYSSEN KRUPP à 16 ans et demi d'emprisonnement pour *homicide volontaire* à la suite d'une explosion suivie d'un incendie sur une ligne de production du laminoir qui avait entraîné la mort par brûlures de sept ouvriers après plusieurs jours d'agonie, dans des circonstances particulièrement atroces. En france la situation est différente, puisque toujours d'après le communiqué de Solidaires, «*l'instruction du dossier de l'amiante reste elle toujours enlisée au pôle santé de la justice faute que l'état lui donne les moyens de mener à bien ce dossier*». L'indépendance du parquet est toujours pointée du doigt : le 16 décembre 2011, la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris a annulé, en se basant sur des détails de procédures, les mises en examen de plusieurs hauts responsables d'ETERNIT. L'amiante continue de provoquer 100 000 décès par an, selon les dernières estimations. Une conférence sur le sujet a été organisée le 25 février à Paris.

Décrets médecine du travail

Les textes censés réformer la médecine du travail ont été publiés au JO (*Journal Officiel*) du 31 janvier 2012. L'entrée en vigueur de ces deux décrets (*Dec. N°2012-137, Relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé ; Dec. N°2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail*) est prévue pour le 1er juillet 2012. La précédente réforme date elle de 2004 et abordait déjà le thème de la «*pluridisciplinarité*». Quelques évolutions «pratico-concrètes» peuvent être mises en avant : les conditions de dispense de visite d'embauche pour un emploi identique dans le cas où une visite aurait déjà eu lieu, sont désormais de 24 mois contre 12 auparavant. La visite de reprise est désormais obligatoire après une absence d'au moins trente jours pour maladie, accident du travail ou accident non professionnel au lieu de 8 jours ou 21 jours dans le passé suivant la cause de l'absence. De même les visites périodiques, maintenues à 24 mois, peuvent être cependant espacées davantage en cas de décision d'agrément du service qui le prévoirait. Nul doute que cette réforme a de nombreux points défavorables pour les salarié-e-s.

Embauches ou heures supplémentaires ?

Les chiffres publiés par l'ACOSS (*La caisse nationale de l'URSSAF, et dont l'organisme est chargé de collecter les cotisations sociales)* apportent un éclairage intéressant sur les pratiques et conséquences du patronat en matière d'emploi, alors que la France est en pleine récession. Tout d'abord, le niveau des embauches dans les entreprises a diminué de 2,7% en janvier ; le quatrième trimestre de l'année précédente, la baisse était de 3,9%. Les destructions d'emplois continuent et la tendance actuelle n'est pas nouvelle. Faudrait-il en déduire qu'il y a moins de travail, et que les heures supplémentaires sont elles aussi en baisse ? Raté ! Le volume d'heures supplémentaires a augmenté de 5,7% sur une période d'un an. Conséquence directe notamment des réformes du gouvernement, dont les exonérations liées aux heures supplémentaires permettent aux employeurs de réaliser des gains. Ce cadeau fait aux entreprises, en plus d'avoir un coût non négligeable (795 millions d'euros d'exonérations de cotisations en rapport avec les heures supplémentaires sur le quatrième trimestre de l'année 2011) est totalement contre-productif en matière d'emploi. Sur la même période, le nombre d'heures supplémentaires effectué est de 190 millions, soit l'équivalent de plus de 400 000 équivalent temps plein. L'année 2011 sur sa totalité représente plus de 738 millions d'heures supplémentaires (contre 706 en 2010), pendant que le taux de chômage a encore augmenté, représentant 5 millions de personnes actuellement privées d'emplois. Le patronat et gouvernement ont donc la responsabilité de cette situation, avec des choix assumés comme profits.

Poste : accident du travail & Suicide

Le 15 septembre 2011, une salariée de 52 ans s'était défenestrée du 4e étage du bâtiment situé à Paris. En congé longue maladie pour dépression, elle avait repris ses fonctions trois semaines avant d'être de nouveau arrêtée après un accident de travail. Le matin même de son retour au Centre financier, elle avait sauté dans le vide. L'inspection du travail a transmis fin novembre au parquet de Paris son rapport qui conclut à «une faute caractérisée» de l'entreprise et met directement en cause le PDG de la poste pour «*Homicide involontaire»,* ainsi que le chef d'établissement du centre financier. En 2009, «*le médecin du centre financier tirait déjà la sonnette d'alarme estimant que le risque psychosocial était le risque principal*» explique Régis Blanchot, représentant de Sud-Ptt. La reconnaissance du suicide en accident de travail a été demandée par les syndicats Cgt et Sud, qui se sont tous les deux, constitués partie civile. Depuis 2005, un quart des effectifs a été supprimé sur le centre, après deux restructurations.

ArcelorMittal

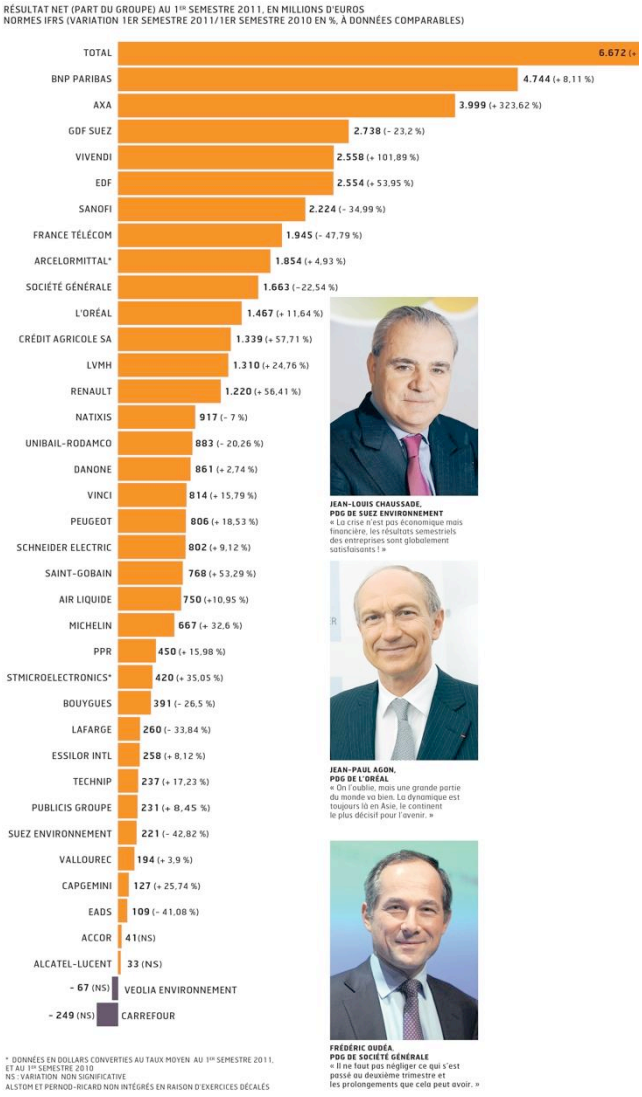
Le site d'ArcelorMittal situé à Gandrange, dans l'est de la France, avait symbolisé les engagements non-tenus par le président de la république sur le maintien de l'activité. Aujourd'hui, c'est un autre site que la multinationale souhaite fermer : les deux hauts fourneaux du site de Florange sont à l'arrêt depuis respectivement juillet et octobre. Au total ce sont plus de 550 postes qui sont directement affectés, et auxquels il faut ajouter le ralentissement de la production touchant les autres unités du site. Cette situation provoque ainsi un fort taux de chômage partiel sur le site (2500 salarié-e-s sur 5000 au total, dont 2000 intérimaires et salarié-e-s d'entreprises sous-traitantes). Les locaux sont toujours occupés et bloqués par l'intersyndicale, qui réclame notamment « *des investissements, le redémarrage de nos hauts-fourneaux* ». Cette lutte emblématique des sidérurgistes est appelée à se radicaliser dans les prochains jours sans avancée de la part du gouvernement ou de l'entreprise. Le président-candidat et François Hollande ont fait plusieurs annonces ces derniers jours. La mobilisation du 24 mars 2012 autour de l'emploi trouve ici tout son sens.

Des augmentations
Réduire les écarts de salaires,

Rendez-vous devenu incontournable dans les entreprises, les NAO demeurent un temps fort pour les équipes syndicales. L'obligation de négocier n'oblige en rien l'employeur à une obligation de conclure, ce qui limite souvent les résultats sans rapport de force sur le terrain. Initiées en 1982 et portant sur les salaires et le temps de travail, le champ des NAO s'est enrichi de nombreuses thématiques depuis : égalité professionnelle hommes-femmes, prévoyance... Les obligations imposées à l'entreprise ou les questions pratiques sur la composition des délégations sont abordées plus largement dans le dossier en page 8 (Négociation collective, *Les grands principes des Négociations Annuelles Obligatoires*). Il nous semblait intéressant de revenir autour de plusieurs revendications majeures du mouvement ouvrier autour des salaires (échelle mobile, augmentations générales uniformes), de l'égalité hommes-femmes ou encore le temps de travail, alors même que les mesures existantes comme la modulation ou les futurs accords «compétitivité» sont autant de mesures de flexibilité contre les 35H. Ce dossier, volontairement orienté vers des mesures dites salariales n'en fait pas pour autant oublier tout le reste !

Les Augmentations Générales Uniformes

Négocier les augmentations salariales, c'est avant tout créer un rapport de force entre salarié-e-s et patronat sur le terrain, en rendant compte des négociations et avancées : ce ne sont pas les talents de négociateurs des délégations syndicales qui changent la donne mais bien les capacités de mobilisation des salarié-e-s. De manière générale, l'entreprise proposera deux types d'augmentations : les «AI», ou augmentations individuelles, dont une enveloppe en terme de pourcentage sera affectée... et distribuée par la hiérarchie, suite à des entretiens annuels d'évaluation, qui ne peuvent être utilisés que si ceux-ci reposent sur des critères dits objectifs et vérifiables. Souvent injustes, inégalitaires et récompensant plus souvent certains salarié-e-s que d'autres, ces AI développent un sentiment d'individualisme mais aussi de concurrence ou de «mérite». Faut-il être méritant au travail, dans des conditions parfois désastreuses, pour subvenir à ses besoins ?
De l'autre côté les «AG» (Augmentations générales, touchant tous les salarié-e-s d'un collège ou de l'entreprise), revendiquées par Solidaires et Cgt en tête. Seulement voilà, ces «AG» sont souvent abordées en pourcentage... Pour toutes et tous ! Réclamer 5% d'augmentation de salaires chez un salarié au Smic et celui touchant 5000, 10000 ou 30000 par mois conduit invariablement à privilégier les hauts salaires. 60 euros par mois pour l'un contre...250, 500 ou 1500 euros ! Les talons (minimums accordés quelque soit l'augmentation générale) permettent de compenser ces augmentations au pourcentage. Seulement voilà, partager les richesses implique également de réduire les écarts entre les plus hautes et faibles rémunérations : les AGU (augmentations générales uniformes) ont le mérite de jouer ce rôle là, tout en accordant la même augmentation à chacun... Privilégiant de fait les plus bas salaires. Le prix d'un repas, d'une baguette, d'un logement ou de l'essence est bien le même pour toutes et tous. L'avons-nous oublié ?



générales uniformes
partager les richesses créées

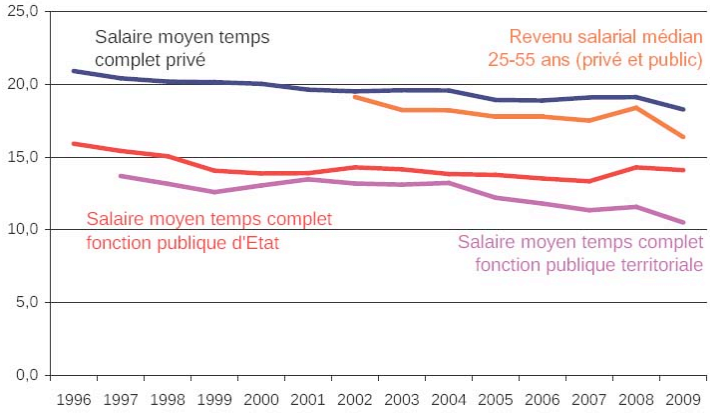
L'échelle mobile des salaires

Cette revendication, portée encore aujourd'hui par plusieurs équipes syndicales et mouvements politiques, consiste à augmenter les salaires en fonction de l'augmentation des prix afin de conserver le «pouvoir d'achat» des salarié-e-s face à l'inflation. Instaurée en France en 1952 par la SFIO, elle a été supprimée définitivement en 1982 sous le gouvernement Mauroy (PS). Les NAO sont en effet parfois réduites à mesurer l'inflation subie par les salarié-e-s sur l'année écoulée, à coups de batailles de chiffres, de taux INSEE (contestable) et de discussions avec l'entreprise. Ne faut-il pas rappeler que les NAO ne doivent pas être là uniquement pour couvrir partiellement ou même totalement la perte «du pouvoir d'achat» et donc la baisse des salaires, mais bien pour obtenir une amélioration afin de redistribuer les richesses produites concrètement. L'échelle mobile des salaires est une solution qui aurait l'avantage d'éviter pendant les NAO des discussions sur l'inflation, et permettrait aux équipes syndicales de se concentrer sur les sujets principaux. Avec ou sans échelle mobile, il est important de pouvoir dissocier les NAO en deux temps sur la partie salaires : augmenter les salaires, et corriger les situations injustes (inflation mais aussi égalité hommes-femmes).

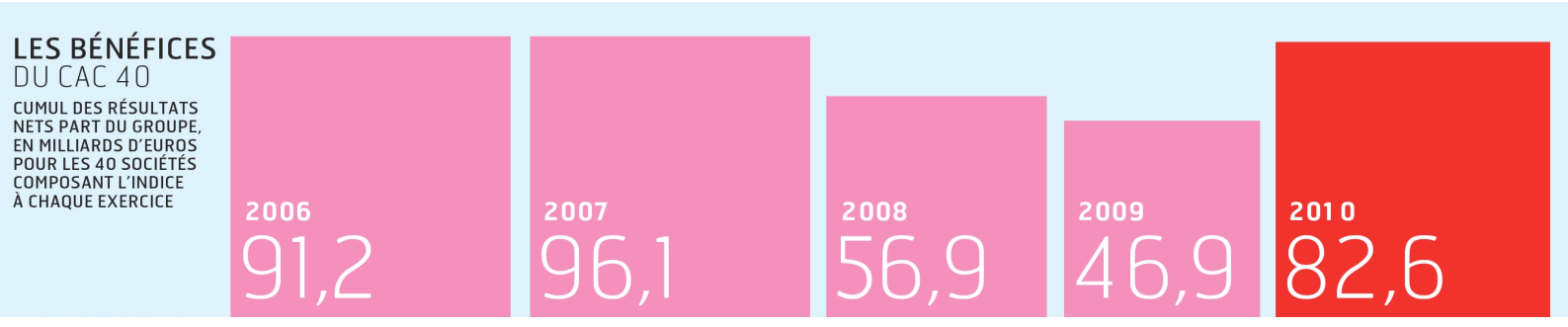
Egalité hommes-femmes

L'égalité professionnelle a été au coeur de plusieurs lois qui n'ont pas encore résolu la situation. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, qui avait fixé la suppression des écarts salariaux entre hommes et femmes au plus tard avant le 31 décembre 2010 n'entrainait aucune sanction financière pour les employeurs. Sa modification, via la contre-réforme des retraites du 9 novembre 2010 impose aux entreprises une égalité professionnelle au 1er janvier 2012 entre hommes et femmes. Il n'y aura pas (encore) de pénalité applicable comme dans d'autres situations, mais le montant de la pénalité sera calculé par l'inspection en fonction «des efforts constatés dans l'entreprise». Au delà de l'examen des documents types remis par l'entreprise (rapport annuel, rapport de la situation comparée..), les délégations syndicales doivent prendre le temps de régler définitivement cette question. Celle-ci ne passe d'ailleurs pas uniquement par une égalité «salariale» mais bien professionnelle, sur le même accès pour toutes et tous aux différents postes, évolutions, secteurs professionnels. Ce sont donc également les consciences qui doivent évoluer, et chaque équipe syndicale peut s'emparer de ces sujets à travers les NAO pour communiquer auprès du personnel. A l'inverse de toute «discrimination» dite «positive», le but est bien que les salarié-e-s soient considéré-e-s comme des individu-e-s, en dehors de tout genre. Là commencera la véritable égalité professionnelle entre hommes et femmes, et les équipes syndicales pourront s'attaquer spécifiquement aux écarts de salaires à l'intérieur d'une même catégorie mais également entre, afin que les richesses soient le mieux réparties.

Ecarts de salaires en %, Hommes-Femmes



Créer les conditions pour redistribuer les richesses passe aussi par des revendications allant dans le



Les grands principes des négociations annuelles obligatoires

Comme toute négociation collective d'entreprise, celle-ci est réservée aux syndicats dits représentatifs au niveau où la négociation intervient (établissement ou entreprise par exemple), en application de l'article L. 2242-1 du code du travail. C'est une obligation de l'employeur, qui à défaut qu'il en ait pris l'initiative depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale dite représentative. Lors des négociations, la composition des délégations syndicales est un point souvent abordé et qui fait parfois l'objet de discordes entre employeur et syndicats : l'article L.2232-17 du code du travail fixe trois conditions :

- Chaque délégation doit obligatoirement comprendre le DS (si il y en a un seul dans l'entreprise) ou deux DS choisis librement (dans le cas où il y a plus d'un seul délégué pour l'organisation).
- Chaque délégation comprend, en outre, un ou deux salarié-es (suivant que l'organisation compte ou un deux délégués syndicaux).
- Dans le cas où dans l'entreprise il n'y a un qu'un seul délégué syndical d'une seule organisation représentative, ce dernier peut-être accompagné de deux salarié-es et non pas un salarié comme prévu ci- dessus.

Le délégué syndical Central peut être membre de la délégation, mais la loi n'en fait pas obligation. Il est évident qu'un accord entre l'entreprise et les syndicats peut augmenter le nombre de personnes prévues par délégation, la loi fixant un minimum. En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les délégués syndicaux des entreprises extérieures peuvent demander à être entendus lorsque les négociations dans l'entreprise utilisatrice peuvent avoir des incidences sur la situation des salarié-es ou pour prendre en compte leurs problèmes spécifiques. L'article L.2143-16 du code du travail accorde un crédit d'heures global pour la préparation de la négociation, au profit des délégués syndicaux mais aussi des salarié-es de l'entreprise appelés à négocier : 10 heures par an dans les entreprises de 500 salarié-es et plus, 15 heures par an dans les entreprises de 1000 salarié-es et plus. Lors de la première réunion de négociation, sont fixés, d'après le code du travail L.2242-2, le lieu et le calendrier des prochaines réunions, mais aussi les informations que l'employeur remettra aux délégations sur les matières prévues par le chapitre du code du travail, ainsi qu'une date de cette remise. Les informations données par la direction doit permettre «une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant l'emploi et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectuées et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations». Ces documents doivent réellement faire apparaître les raisons de ces situations afin de les analyser.

Pendant la négociation, certaines règles incombent à l'employeur. L'article L.2243-3 du code du travail rappelle que l'employeur «ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salarié-es, sauf si l'urgence le justifie». Il est de même à rappeler que ces négociations font l'objet du monopole syndical comme rappelé en introduction, et qu'à ce titre, un accord signé avec un CE ou CCE, en dépit de la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise, sur une matière entrant dans la NAO constitue un délit d'entrave à l'action syndicale. L'article L. 2242-4 du code du travail rappelle que dans le cas où aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce PV donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. Les mesures que l'employeur «entend appliquer unilatéralement» ne signifie aucun caractère d'obligation pour appliquer ces dernières. Ainsi le procès verbal de désaccord, bien qu'il doit être établi, ne prévoit aucune obligation de signature des organisations syndicales. La stratégie du patronat, qui souhaite ainsi formaliser et entériner la fin des négociations par la signature des syndicats, sous entend que les sujets sont clos et qu'il faudra attendre l'année prochaine. Cependant, l'obligation à ce que la négociation en matière d'égalité hommes/femmes aboutisse à des mesures permettant d'atteindre cette égalité est bien présente dans l'esprit du législateur. Ainsi l'article L.2242-5 stipule que la négociation porte également sur les «mesures» à prendre. Les grandes lignes posées par le législateur sont autant d'occasion pour mobiliser les salarié-e-s dans les entreprises.

Pas seulement les «salaires»...

Les NAO sont souvent limitées à négocier les éléments de salaires : même s'il s'agit d'une des revendications qui intéressent le plus les salarié-e-s, les autres thèmes doivent aussi être portés en avant, comme le temps de travail : la semaine des 32H - loin d'être une utopie, peut par exemple être rappelée au patronat !

1. RSCE & liste commune

Deux syndicats qui ont constitué une liste commune aux élections, sans clé de répartition, et obtiennent à eux deux réunis deux sièges (un titulaire et un suppléant) peuvent-ils se prévaloir de l'application de la loi pour désigner conjointement un RSCE ? C'est en substance la question à laquelle devait répondre la cour de cassation, qui l'a fait de manière affirmative, en rendant un arrêt le 31 janvier 2012 (*N°11-11856)*. L'employeur avançait qu'un syndicat devait au moins avoir à lui seul deux élu-e-s, et que la *condition de pluralité* n'était donc pas respectée ; l'autre point majeur avancé était à la fois la nature même du rôle de représentant syndical au CE. Le salarié désigné en qualité de RSCE, toujours selon l'entreprise, ayant comme mandat de *représenter le syndicat* ne pouvait être désigné par une autre organisation syndicale et remplir un mandat *émanant d'organisations concurrentes*. En prenant le raisonnement inverse - *l'article L. 2324-2 du code du travail* stipule *qu'une organisation syndicale peut désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement si elle a au moins deux élus au sein de ce comité ; qu'en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, un représentant syndical peut être désigné d'un commun accord entre les syndicats ayant présenté cette liste, dès lors que le nombre d'élus de la liste est au moins égal à deux*, la cour de cassation confirme le jugement du tribunal d'instance de Charleville-Mézières rendu un an auparavant.

2. Harcèlement moral

Une salariée, engagée fin décembre 2005 par la société Hermès Sellier en qualité de vendeuse est arrêtée en septembre 2007 et adresse à l'employeur un certificat médical d'arrêt de travail faisant état de harcèlement. Huit mois plus tard, l'employeur licencie la salariée pour faute grave pour avoir *dénoncé sans fondement des faits de harcèlements moral dont elle aurait été victime*. La cour de cassation par un arrêt du 7 février 2012 (N°10-18035) dit qu'une salariée qui relate des faits de harcèlement moral sans mauvaise foi (*«qui ne résulte pas de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce»)* ne peut être licenciée pour ce motif. Les articles L. 1152-2 ((*Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés)* et L.1152-3 du code du travail (*Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul)* ont donc servi à casser la décision de la cour d'appel de Rennes du 30 mars 2012.

3. Fin du mandat de délégué syndical

Les élections professionnelles du premier tour déterminant les organisations syndicales représentatives sur le périmètre CE par défaut sauf accord plus favorable, les résultats déterminent également la possibilité de procéder à des désignations de délégué syndical. La cour de cassation rappelle tout d'abord qu'un mandat de délégué syndical prend fin automatiquement lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel, sans que l'entreprise soit dans l'obligation de saisir le juge du tribunal d'instance pour mettre un terme au mandat syndical désignatif ; qu'il faut donc recourir à nouveau à une désignation après le résultat des élections, y compris dans le cas où une organisation syndicale garde sa représentativité par exemple ou souhaite maintenir le ou la même délégué-e syndical-e. Qu'il est entendu que cette nouvelle désignation, à l'issue des élections, d'un-e délégué-e syndical-e fait courir à la date de cette désignation le délai de contestation, prévu à l'article R.2324-24 du code du travail, à savoir 15 Jours. Ainsi ce délai de forclusion est également présent dans le cas où un-e salarié-e exerçait par le passé le même mandat. L'arrêt du 31 janvier 2012 (N°10-25429) casse la décision rendue par le tribunal d'instance de Mantes la Jolie. En l'espèce, le syndicat CSN-CFE/CGC avait été reconnu non représentatif lors des élections, et n'avait pas saisi le juge pour faire annuler les résultats ; qu'en procédant à une désignation 21 jours après le premier tour, l'entreprise pouvait très bien saisir le juge aux fins d'annulation du DS.

4.Période d'essai & prise d'acte

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un dispositif avant tout jurisprudentiel depuis 2003 : cette prise d'acte peut-elle être reconnue pendant la période d'essai ? La cour de cassation, par un arrêt du 7 février 2012 (N°10-27525) répond par la négative. En l'espèce, un salarié en période d'essai a suspendu sa prestation en raison du non paiement de ses salaires ; 10 jours plus tard, l'employeur lui a indiqué qu'il considérait qu'il avait mis fin à son stage. Le salarié saisit donc les conseils de prud'hommes à la fois pour le paiement de ses salaires mais également pour le paiement d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La décision rendue par la cour d'appel, sur ces deux derniers points, favorable au salarié est cassée : les dispositions légales du titre III du livre II du code du travail relatif à la rupture d'un contrat en durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. En effet l'article L.1231-1, stipulant que *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai,* ne permet pas, en cas non de paiement des salaires, d'indemniser le salarié en période d'essai autre que par un préjudice lié à une rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur.

5. Grève, faute lourde

A la suite d'un mouvement de grève, une entreprise décide de licencier pour faute lourde un salarié - *chauffeur livreur préparateur de commandes*, sous motif que ce dernier avait refusé de restituer à son employeur le véhicule qui lui était affecté, ainsi que la clé correspondante. La cour d'appel estime que la faute lourde n'est pas caractérisée et déclare le licenciement comme nul. La cour de cassation, par un arrêt du 8 février 2012 (N°10-14083) confirme la décision rendue : «*la société, en ne prouvant pas qu'elle aurait pu remettre les véhicules des grévistes à d'autres personnes présentes dans l'entreprise et qu'ainsi aucun élément du dossier ne démontrait que les grévistes, dont le salarié, avaient porté atteinte à la liberté du travail des autres salariés de leur société, et d'autre part qu'il n'est pas établi que le salarié avait agi avec intention de nuire.*» Il faut en effet rappeler qu'un salarié gréviste ne peut pas être licencié pour un autre motif qu'une faute lourde pendant l'exercice de son droit constitutionnel (article L.3141-26 du code du travail), et que celle-ci est notamment caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur. En l'espèce, l'entreprise donneuse d'ordre monoprix, utilisatrice des services de la société Star's service pour les livraisons, aura trouvé quelques jours après le conflit, une autre société pour continuer le travail. Sans volonté de nuire, et sans atteindre à la «sacro-sainte» liberté du travail, un gréviste ne peut pas être licencié pour faute lourde dans les conditions décrites ci-dessus.

6. Heures supplémentaires

L'article L.3171-4 du code du travail rappelle la base en cas de contrôle de la durée du travail et des documents fournis au juge en cas de saisine de celui-ci. « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.*». Par un arrêt du 31 janvier 2012 (N°10-21750), la cour de cassation a rappelé que si les heures supplémentaires étaient dues lorsqu'elles sont réalisées au moins implicitement avec l'accord de l'entreprise, il en était ainsi lorsque l'entreprise consentait à la réalisation d'heures supplémentaires en tolérant qu'un salarié passe avec le véhicule de l'entreprise au siège de celle-ci pour emmener des salarié-e-s sur un chantier. Le salarié exprimait également dans sa requête contre la décision attaquée, qu'il appartenait à l'employeur d'apporter les éléments justifiant les horaires effectifs du salarié.

Reproduction du tract national de l'Union syndicale Solidaires appelant à une manifestation nationale le 24 Mars 2012 «pour l'emploi.»

Union syndicale **Solidaires**

144 boulevard de La Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Manifestation nationale pour le droit à l'emploi pour tous et toutes !

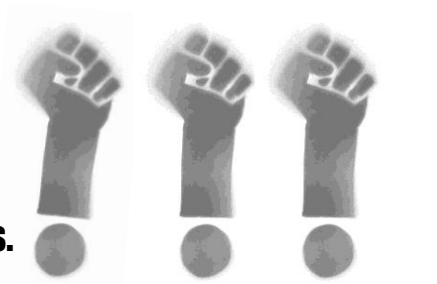
➔ à Paris le samedi 24 mars

■ L'Union syndicale Solidaires prend l'initiative et engage ses moyens militants pour sa réussite, mais nous ne sommes pas propriétaires de cette manifestation ! ■ Nous la réussirons avec des équipes militantes d'autres syndicats, avec les associations de chômeurs/ses, avec les salarié-es en lutte dans diverses entreprises… ■ **Élections présidentielles ou pas : pour l'emploi et contre les licenciements et suppressions de postes, il y a urgence et c'est par les luttes sociales que nous gagnerons !** ■

Plus de 5 millions de chômeurs et chômeuses,

plus de 8 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté

➔ Et les "plans sociaux" s'accumulent,
➔ Et les suppressions d'emplois publics se multiplient,
➔ Et le chômage partiel, le temps partiel imposé, les emplois précaires sont présentés comme les seules solutions,
➔ Et les discours politiques se succèdent, laissant patrons et banquiers poursuivre la destruction des emplois et de nos vies.



Pour travailler toutes et tous, travailler moins, travailler mieux et autrement !