Les Cahiers d'Alter

L'Actualité Sociale & Juridique Décryptée

Bi-mensuel, N°6 / 10 Mars 2012

AlternativeS-CE

Spécialiste des questions sociales, syndicales & juridiques

Taux de chômage :

Les différents calculs pour «le mesurer»

Les tentatives pour minimiser la réalité

En partenariat avec le

CeFi Solidaires

cefi@solidaires.org

Au Sommaire

Dans ce numéro :

Editorial 3

« 5 millions de personnes privées d'emploi et 8 millions en dessous du «seuil de pauvreté» : stop ou encore ? », *par Soen Sardhas*

Actualités sociales 4-5

29 février 2012 (CES) ; Ruptures conventionnelles ; La sidérurgie en lutte ; Journée internationale des Femmes ; NAO à Renault ; Mobilisation pour le logement

Dossier thématique 6-7

La bataille des chiffres fait rage : 3 ou 5 millions de chômeurs ?

Négociation Collective 8

Les modifications du code du travail : les nouveautés de la «loi Warsmann»

Jurisprudence 9-10

Sfr & indemnisation ; Critères de représentativité ; Délit d'entrave & représentativité ; RSS & entreprise cliente ; Arrêt Vivéo ?

Syndicalisme 11

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

No Comment 12

L'image marquante des 15 derniers jours : un sidérurgiste travaillant à l'usine Arcelormittal de Florange

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

ISSN 2258-269X - Directrice de publication : Excoffie Marine

5 millions de personnes privées d'emploi et 8 millions en dessous du «seuil de pauvreté» : stop ou encore ?

La réponse à cette question ne pourra pas être non plus celle (*du moins uniquement ou prioritairement*) d'une «alternative politique» lors des prochaines échéances électorales mais bien du rapport de force et d'organisation que les salarié-e-s et demandeurs d'emplois, auront réussi à construire à travers l'outil syndical et le mouvement social dans son ensemble. Les chiffres alarmants ne font qu'illustrer une situation qui n'est pas nouvelle mais qui depuis 2009 continue de se détériorer fortement. Secteurs de l'industrie en tête, les suppressions d'emplois, le développement de la précarité, le recours aux heures supplémentaires au lieu d'embauches, la casse du service public et des emplois y afférents...provoquent une situation «sociale» explosive. Quand le président-candidat, propose au monde enseignant, de travailler plus pour gagner plus en continuant le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux - et donc de baisser le nombre de personnel éducatif - la proposition est symptomatique d'une idéologie de classe. Outre le fait que certains services publics (Santé, Poste, Education, etc.) ont une forte utilité sociale quant aux services qu'ils rendent aux usagers - et qu'il est donc déjà stupide de diminuer les effectif - il est surtout question de ne pas partager le travail ni les richesses : la concurrence entre individu-e-s en serait d'autant plus forte, au grand bonheur du patronat. A l'inverse, le 24 mars aura lieu une manifestation nationale à Paris, à l'appel des organisations membres de l'Union syndicale Solidaires, autour du droit «à l'emploi pour toutes et tous», en appelant à «travailler moins et tous», mais également au partage des richesses. Deux visions diamétralement opposées auront l'occasion de s'exprimer, même si les mass-médias donnent plus facilement la parole aux représentants politiques, qu'aux salarié-e-s et aux délégations syndicales sur ces sujets qui les touchent directement. La recherche du «plein emploi», tant revendiquée par la Cgt, ne peut pas non plus être une notion déconnectée des réalités sociales, économiques et écologiques : l'embauche demain de 200.000 salarié-e-s pour le maintien du nucléaire aura t-il la même portée que l'embauche du même nombre de salarié-e-s pour la reconversion de l'énergie nucléaire dans des énergies dites «propres» mais réellement écologiques. L'urgence sociale impose également une forte revalorisation des plus bas salaires, des pensions, des minimas sociaux : le statut du salarié, lui aussi pointé du doigt dans l'appel de Solidaires (« *un statut du salarié - applicable à tous et toutes et financé par un fonds patronal mutualisé - pour garantir le maintien du salaire entre deux emplois et les formations de reconversion*») apporte également plusieurs réponses qui doivent être popularisées pour combattre le discours «dominant». Des solutions Alternatives sont largement possibles et en voilà la preuve : reste désormais à mobiliser le plus largement possible, et notamment dans les équipes syndicales.

Soen Sardhas,
Animateur du collectif de rédaction

29 février 2012 (CES)

Comme annoncée dans le dernier numéro, la journée du 29 février 2012 à l'appel de la CES (*Confédération Européenne des Syndicats)* dont sont notamment membres la Cgt, la Cfdt ou Fo a permis de tirer plusieurs enseignements. Le premier est la différence (prévisible et quasi-annoncée) entre les différentes organisations syndicales : Pendant que la Cgt en avait fait un moment important dans sa campagne interne et comme journée avant les élections présidentielles, la Cfdt ou Fo n'ont que très peu, voir pas du tout, mobilisé et n'ont pas appelé à des débrayages. Le deuxième, c'est que malgré le réformisme de la CES, c'est la première fois qu'elle prend position contre un traité européen et que plus que jamais la riposte au niveau de l'Europe est une urgence. Troisième et dernière remarque, concernant le nombre de manifestants : si les cortèges étaient majoritairement Cgt, avec ici et là des équipes Solidaires, le message et les revendications avancés par la Cgt sont restés flous. Les équipes syndicales ont certes répondu à l'appel et au travail interne mené par la Cgt et ses structures professionnelles, mais sans arriver à peser dans le débat, ni sur des revendications claires. Le manque de visibilité n'aidant pas pour la suite.

Ruptures conventionnelles

Le dispositif mis en place en 2008 et qui avait pour objet d'encadrer les ruptures de contrat lorsque les deux parties souhaitaient y mettre un terme - tout en permettant au salarié-e de pouvoir toucher les indemnités pôle emploi, contrairement à la plupart des démissions - vient de connaître une nouvelle année faste. En effet, ce dispositif, très critiqué puisqu'il facilitait au patron un départ «négocié» avec un-e salarié-e mais sur lequel ce dernier n'avait que très peu de rapport de force pour négocier de gré à gré. Le patronat tentait également de supprimer des emplois en dehors des règles d'un PSE, ou de s'exonérer des dispositifs de reclassements et préretraites : plus de 27.000 demandes d'homologation ont été reçues par la direccte pour le seul mois de décembre et 288.988 sur l'année, constituant un record depuis sa création. Cette hausse de 13% comparée à 2010 ramène le montant total de ruptures conventionnelles depuis sa création à plus de 770.000. Les taux d'irrecevabilité (3%) et de refus (6%) par l'inspection du travail, proportionnellement aux demandes d'homologation sont restés les mêmes. La loi débattue fin 2011 au parlement - sur le financement de la sécurité sociale - aurait conduit plusieurs employeurs à profiter davantage du dispositif, puisque les conditions d'exonération de cotisations sociales ont été durcies. Représentant plus de 12% des sorties de CDI, les ruptures conventionnelles sont de plus en plus présentes dans le marché du travail. Aux salarié-e-s et équipes syndicales d'être vigilant-e-s sur le sujet.

La sidérurgie en lutte

«On est chez nous», *«La sidérurgie vivra»* : les slogans, inscrits sur les murs des bâtiments ou à même les tenues de travail des sidérurgistes d'Arcelormittal donnent le ton. Le 1er mars, le président-candidat annonçait fièrement qu'il avait obtenu de la part du patron du numéro un mondial de la sidérurgie un investissement de 17 millions d'euros pour le site de Florange. Cependant la réalité est un peu différente des annonces gouvernementales : si le chiffre n'est pas contesté, il s'agit en fait d'un investissement qui était déjà prévu par l'entreprise (7 millions à la cokerie et 8 millions dans la ligne de finition) mais dont elle a également anticipé un autre investissement supplémentaire, lui aussi prévu à hauteur de 2 millions d'euros pour l'éventuel redémarrage du haut fourneau. En effet, le groupe Arcelormittal conditionne cette reprise si la demande en acier repart : il est peu probable que les hauts fourneaux redémarrent avant Septembre, si Arcelormittal tient bien ses engagements en matière d'investissement, ce ne croient pas les salarié-e-s et organisations syndicales sur le site. Ceux-ci ont d'ailleurs prévu de continuer les actions et la mobilisation, avec l'organisation d'une assemblée générale lundi 12 mars pour décider des suites.

Journée internationale des femmes

Comme tous les 8 mars, la journée internationale des femmes a permis de rappeler encore une fois le chemin à faire pour une égalité entre hommes et femmes, en France mais également partout dans le monde. A paris, mais également dans d'autres villes, avaient lieu manifestations et débats autour de l'égalité des sexes. Le constat rappelé par l'Union syndicale Solidaires, est plus que parlant : une grande partie des professions est encore fortement à dominante masculine (et d'autres féminine), le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75% du salaire moyen des hommes et ce, y compris dans la fonction publique. Ces inégalités tout au long du parcours professionnel se ressentent également au moment de le retraite : les femmes perçoivent un montant en moyenne 38% inférieur à celui des hommes. Solidaires rappelle également que les conditions de travail et de vie sont plus souvent précaires pour les femmes, que les violences sexistes continuent de s'exercer à l'encontre des femmes, et que les politiques décidées par le gouvernement de «casse des services publics» ont des effets particulièrement plus dévastateurs pour les femmes : par exemple la politique de santé (IVG) ou de petite enfance. La lutte pour imposer une réelle égalité entre hommes et femmes est un *enjeu revendicatif primordial et doit également s'articuler dans une perspective de transformation sociale,* conclut Solidaires.

NAO à Renault

La période étant majoritairement celles des NAO (*«Négociations Annuelles Obligatoires», dont nous avions consacré le dernier numéro des cahiers d'alter sur le sujet*) les conflits portent essentiellement sur les augmentations de salaires pour le personnel. Ce qui se passe actuellement dans toutes les Usines Renault - et dont le mouvement ne cesse de progresser méritait de figurer parmi les actualités marquantes de ces quinze derniers jours par l'ampleur de la contestation. Les annonces de l'entreprise, la baisse de la prime d'intéressement, la progression des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (+43% en 2012, +11% en 2011) ont provoqué des débrayages importants. Le technocentre de Guyancourt (78), l'usine de Cléon (76), du Mans (72), de Sandouville (76), le centre de Lardy (91), Grand Couronne (76), Rueil (92), Douai (59), Villiers Saint Frédéric (78) ont tous participé au mouvement de grève du 6 mars dernier, rassemblant plus de 1000 grévistes sur la France. L'intersyndicale aura permis d'être plus forts face à la direction, même si le rôle des syndicats Cgt et Sud ont été déclencheurs du mouvement.

Mobilisation pour le logement

La fin de la trêve hivernale approche : c'est en effet le 15 mars prochain que les expulsions pourront reprendre (*article L 613-3 du code de la construction et de l'habitation*). Le droit au logement rappelle dans un communiqué invitant à manifester le 10 mars prochain dans toute la france «*pour l'arrêt des expulsions*» et «*contre le logement cher*» que «*depuis 10 ans, le nombre d'expulsions a doublé, comme le nombre de sans logis, à mesure que les loyers et l'immobilier flambent, que la précarité, la pauvreté salariale et le chômage s'étendent, que les charges, l'énergie, les transports, les soins, et les produits alimentaires de base augmentent.*» Depuis un an, plusieurs lois régressives («Léonard», «Loppsi 2») ont été combattues, tout comme les tentatives d'application de la loi DALO (Droit Au Logement Opposable). Environ 4000 personnes ont manifesté à Paris ce 10 mars 2012, et plusieurs manifestations avaient lieu dans une trentaine de villes de France. Dans les cortèges, l'idée dune «réquisition des logements vides» faisait également partie des revendications où se mélaient organisations syndicales (Solidaires, Fsu, Saf, Sm, Cgt) et partis politiques mais également diverses associations comme le DAL ou encore jeudi Noir.

La batailles des 3 ou 5 millions de

Faut-il prendre en compte le taux de chômage ou le taux d'emploi ? Comment classer les situations en seulement 3 catégories - Emploi, Inactivité, Chômage - quand certaines personnes peuvent faire partie de deux ou trois catégories en même temps ? Les normes nationales et internationales sont-elles les mêmes pour mesurer le nombre de demandeurs d'emplois ? Un salarié en activité est-il forcément si éloigné du chômage quand la précarité - CDD, Intérim, temps partiel imposé - sont le lot quotidien ? Cette série de questions pourrait s'allonger sur de nombreuses pages : mesurer le chômage - et tenter de faire baisser les chiffres annoncés mensuellement - est un enjeu fort prisé des gouvernements. Le contrôle des chômeurs - en leur faisant accepter à tout prix un emploi ou en procédant à des radiations - démontre que le service public de l'emploi subit les tentatives d'instrumentalisation du pouvoir en place dans la guerre statistique qu'il mène. Consacrer un dossier aux chiffres du chômage est avant tout une manière de rappeler que les chiffres sont avant tout le choix de critères forcement subjectifs : quelques pistes pour mieux les comprendre...

Remplacer chiffres par des lettres

Depuis février 2009, les catégories nationales où les chômeurs et chômeuses étaient rangé-e-s/classé-e-s ont évolué : avant il existait huit catégories (1, 2, 3, 4...) sous forme de chiffres qui ont été par cinq nouvelles catégories : A, B, C, D, E. Seule la catégorie dite «A» est comptée dans les chiffres du chômage qui sont annoncés chaque fin de mois par l'INSEE pour le mois d'avant. Ainsi si on récapitule :

Catégorie A : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (cherchant un emploi à plein temps et à durée indéterminée (CDI)

Catégorie B : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (cherchant un CDI à temps partiel)

Catégorie C : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (cherchant un emploi à durée déterminée (CDD), temporaire ou saisonnier)

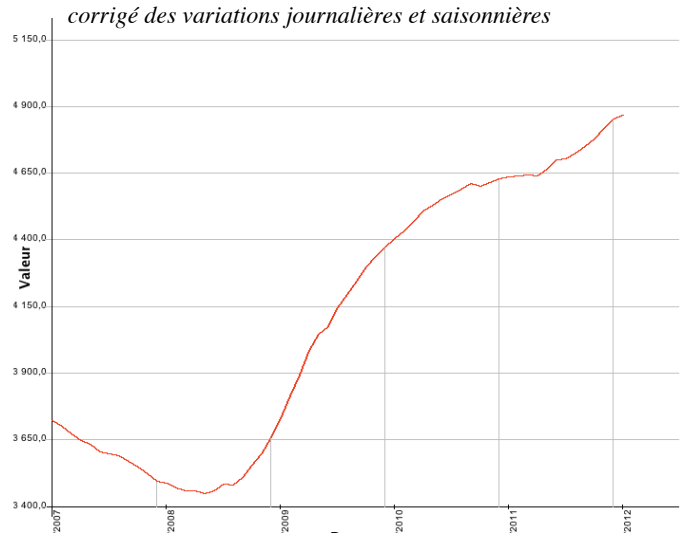
Catégorie D : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi pour diverses raisons (stage, formation, maladie, etc.), sans emploi

Catégorie E : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)

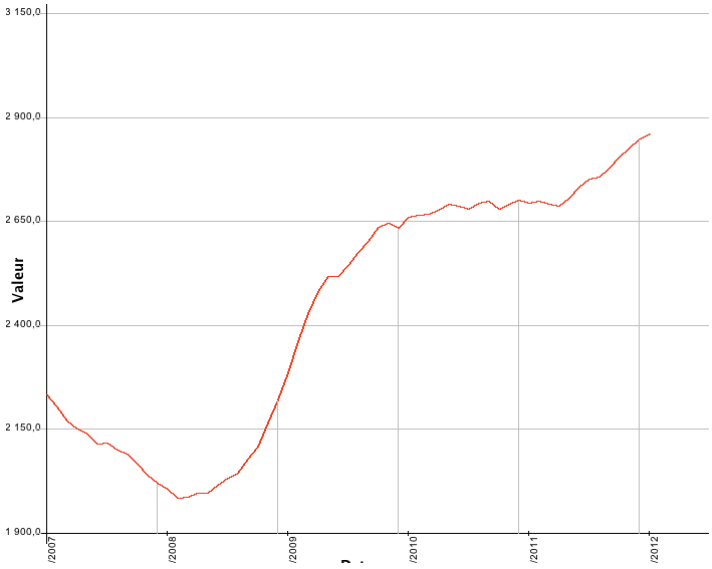
Catégorie ABC: Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie ABCDE : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Nombre de chômeurs en milliers toutes catégories confondues, corrigé des variations journalières et saisonnières



Nombre de chômeurs en milliers pour la seule «catégorie A», corrigé des variations journalières et saisonnières



chiffres fait rage
Chômeurs/ses ?

3 ou 5 millions ?

Les catégories citées plus haut sont à mettre en parallèle avec la définition restrictive du chômage selon le BIT - Bureau International du Travail, agence de l'ONU : en ayant même travaillé une heure par semaine sur la période de référence, un demandeur d'emploi serait considéré comme... n'étant pas au chômage.

La précarité subie, oubliée ?

Dans les différentes catégories des demandeurs/ses d'emploi qui ne sont pas publiées comme «référence» du nombre de chômeurs (donc toutes celles autres que la catégorie «A»), la précarité est pourtant bien présente, mais «chiffrée». A l'inverse, un-e salarié-e cumulant depuis deux ans de nombreux CDD sans être inscrit-e à pôle emploi (*qui rappelons-le est né de la volonté du gouvernement de fusionner dans la douleur les Assedic et l'Anpe*) ou tout simplement un-e salarié-e avec multitude de petits boulots précaires, sous payés, comptabilisée comme «non chômeur/se» ne figurera pas dans les statistiques. L'intérim aussi, qui reste une des variables d'ajustement des entreprises lorsqu'elles souhaitent diminuer les effectifs sans recourir à des plans de licenciements économiques ou le développement de la prestation de services connaissent le même sort. Les chiffres du chômage, aussi bien ceux annoncés par l'INSEE, que toutes catégories confondues (qui culminent tout de même à 5 millions de chômeurs-chômeuses) ne chiffrent pas toute cette population, qui bien que «dans le marché du travail», connaît des situations totalement précaires. Qu'ils s'agissent des salarié-e-s au Smic, en CDD, en intérim, ces situations ne sont pas uniquement le lot du secteur privé mais également du public. La baisse du chômage ne relate donc pas forcément une bonne nouvelle s'il s'agit d'un développement de la précarité-flexibilité...

Inégalités : âge, sexe, diplômes...

Sans aborder l'indemnisation des chômeurs-chômeuses, rappelons simplement qu'au mois de janvier 2012 540.000 demandeurs d'emplois de catégories A (17,7%) percevaient le RSA : les situations en tant que demandeurs d'emplois varient donc d'une personne à l'autre, et un cadre supérieur au chômage qui monte une entreprise pendant ce temps n'est pas la même chose qu'une femme, peu diplômée, et âgée. Aujourd'hui, le chômage chez les «seniors» (comprendre plus de 50 ans), ou chez certaines catégories des moins de 25 ans connaît des pics insupportables. Parler des «banlieues» à longueur de journée sans répondre à la problématique du chômage et donc de l'emploi est une manière de déplacer la responsabilité : elle n'est plus celle d'une politique de l'emploi, mais individuelle. Ce sont ces idées qu'il faut balayer.

Plein emploi ou travailler tous et moins ?

Le plein emploi en produisant plus pour consommer plus sans réfléchir aux conséquences écologiques ? Ou réfléchir et lier les revendications immédiates d'un emploi pour toutes et tous, en abaissant le temps de travail, augmenter les bas salaires, reconquérir un réel service public de l'emploi (qui ressemble parfois plus à un «*flicage social organisé*» par l'état) ? Toutes ces questions doivent faire partie des débats et réflexions dans les équipes syndicales. La Cgt a toujours clamé haut et fort un «plein emploi» - dans la lignée du PCF - sans avoir la volonté de proposer d'autres alternatives. Derrière la question du travail, ce sont les rapports économiques : qui détient les moyens de production, qui décide, et comment les richesses sont partagées ou confisquées par certain-e-s..

La question du chômage, souvent rencontrée par les équipes syndicales lors des PSE, se doit d'être liée au quotidien (tracts, IRP) : l'embauche des intérimaires, des CDD en CDI ou exiger des embauches de manière concrète : à nous d'imposer aux entreprises leur responsabilité !

Modifications du code du travail : les nouveautés de la «loi Warsmann»

Quand une énième loi «*simplifie le code du travail*» que faut-il en attendre ? Ce qui c'était passé en 2008 apporte pourtant quelques éléments de réponses : une complication du code du travail pour les salarié-e-s afin de connaître et comprendre leurs droits, très peu d'améliorations pour les salarié-e-s et des dispositions effectuées en faveur du patronat. Si la mesure la plus choquante est la modulation du temps de travail rendue désormais possible sur l'année sans l'accord du salarié, la loi adoptée le 29 février 2012 comporte bien d'autres surprises. Passage en revue des articles relatifs au code du travail qui sont contenus dans cette loi :

- *Inaptitude et santé/sécurité* : En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, la loi rend effective la rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement, dans la foulée de la jurisprudence rendue sur le sujet où l'indemnité compensatrice de prévis n'est plus due. Les modalités d'évaluation des risques pourront être adaptées suivant les TPE (!) et les équipements de travail se devront d'être conçus dans le respect de l'environnement. Vague...
- *Télétravail* : si depuis 2005 via un Accord National Interprofessionnel les bases du télétravail étaient mises en place, il fait son entrée officiel dans le code du travail via l'article L.1229-9 du code du travail.
- *Infraction droit du travail* : bonne nouvelle pour les entreprises: lorsqu'un patron enfreint la loi, l'inspection du travail qui dressera un procès verbal suite à une infraction pénale devra au préalable informer la personne incriminée avant transmission du PV au procureur de la république. Seules les infractions en lien avec la durée du travail obligeaient avant l'inspecteur ou le contrôleur à respecter cette procédure. Pas sûr que les directions ne tentent pas de faire pression...
- *Négociation collective* : dès que le salaire minimum national prévu par la CCN pour les salarié-e-s sans qualification se trouve à un niveau inférieur au Smic, syndicats et patronat devront se rencontrer pour négocier. Sans initiative de la partie patronale dans les trois mois, un syndicat représentatif pourra en faire la demande et la négociation s'engagera dans les quinze jours.
- *Comptes des syndicats* : Un syndicat est dispensé de recourir à des commissaires aux comptes lorsqu'il recoure à la méthode de consolidation des comptes ou retient la méthode de l'agrafage, dès lors que ses ressources annuelles sont inférieures à la clôture d'un exercice à 230 000 euros.
- *Contrat d'engagement éducatif* : grâce à l'action de l'Union syndicale Solidaires en conseil d'état, les titulaires de ce contrat ont donc désormais droit à un repos minimal de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures. Malheureusement, nuance la loi, cette période de repos peut être soit supprimée, soit réduite, sans pouvoir être inférieure à huit heures. Ces avancées sont cependant le fruit d'une vraie réflexion quant aux conditions de travail de ces salarié-e-s finalement «*comme les autres*».
- *Mise à disposition* : Lorsque la mise à disposition prend fin, le/la salarié-e retrouve son poste dans l'entreprise dont il dépend, ou un poste «*équivalent*».

  Durée du travail : En opposition à la jurisprudence de la cour de cassation sur le sujet, la loi instaure la possibilité pour l'entreprise de modifier la répartition des horaires sur une durée équivalente à plus d'une semaine et jusqu'à un an, en présence d'un accord collectif et ceci sans l'accord express du salarié concerné. C'est une véritable régression dans la conception de la norme collective qui étant plus défavorable, peut contrecarrer le contrat du travail du salarié. Autre évolution, cette fois moins négative, l'ouverture du droit à congés payés dès le premier jour du travail (contrairement aux 10 jours de travail auparavant.) Cependant cette évolution n'est pas un geste du gouvernement mais bien...la transposition d'une jurisprudence de la CJUE, et ainsi mettre en conformité le droit national avec les tribunaux européens. Il ne fallait pas s'attendre à autre chose !
- *Seuils/délais* : une autre amélioration de «forme» sur la rédaction des textes : «au lieu de 500 salariés» devient «au moins 500 salariés et plus». Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le délai entre l'entretien et l'envoi de la notification éventuelle de la sanction est désormais de deux jours ouvrables.

Recours devant le conseil constitutionnel

Ces mesures devraient bientôt entrer en vigueur... Sauf recours possible devant le conseil constitutionnel, ce qui est actuellement le cas. Plus de 60 sénateurs «socialistes» ont saisi le conseil, en se basant notamment sur l'article 45 : en modulant l'accord du temps de travail sans l'accord du salarié sur une longue période, cette diposition porterait atteinte à «la liberté contractuelle» des salarié-e-s à titre individuel. Réponse d'ici le 5 avril 2012.

1. Sfr, indemnisation licenciement

Quand une entreprise sous-traite des licenciements économiques, qu'est-ce que cela donne ? La cour d'appel de Toulouse vient de confirmer les jugements des conseils de prud'hommes dans toutes leurs dispositions, de plusieurs dizaines et dizaines de salarié-e-s. En l'espèce ce sont d'anciens salarié-e-s qui travaillaient chez SFR (en centres d'appel) et qui ont été transférés à Ex-infomobile, devenu depuis téléperformance. En 2007, la filiale de vivendi, Sfr, transférait en effet plusieurs de ces centres gérant la relation client à ses sous-traitants dans le cadre de l'article L.1224-1. Par la suite, les entreprises sous-traitantes désormais employeurs des ex-salarié-e-s de SFR obligeaient les salarié-e-s à accepter des plans de départs volontaires, en proposant des conditions très inférieurs après le transfert. Ainsi, le conseil de prud'hommes avait dans ses jugements reconnu entre Sfr et les entreprises-sous-traitantes une «*collusion frauduleuse*». En laissant le soin à Infomobile de mettre en place un plan social déguisé, Sfr s'est tout simplement exonérer de ses obligations en matière de sauvegarde de l'emploi, et a tenté de sous-traiter des suppressions d'emplois pour n'avoir rien à assumer. Sfr aura été jusqu'à verser 100 millions d'euros pour qu'Infomobile gère ce «PSE». Le nombre de salarié-e-s concerné-s dépasse en tout les 1800 : cette première victoire pour les 200 salarié-e-s de Toulouse devraient en appeler d'autres. Dans les prochaines semaines entre 150 et 200 dossiers seront examinés par les conseils de prud'hommes de Toulouse, et plus de 300 pour les conseils de prud'hommes de Lyon. Cette décision, reconnaissant de fait la responsabilité de SFR dans cette opération d'un PSE déguisé et sous-traité, rappelle que les modifications juridiques et de réorganisation doivent être observées de prêtes par les équipes syndicales.

2. Critères de représentativité

Les fameux critères censés porter sur l'appréciation ou non de la représentativité pour une organisation syndicale ont été modifiés par la loi du 20 août 2008 : finie la représentativité irréfragable des 5 confédérations syndicales, finie l'attitude patriotique pendant l'occupation - *remplacée depuis par le «respect des valeurs républicaines» dont certaines entreprises comme Sfr ont tenté de le faire valoir contre Sud, et d'autres entreprises contre la Cnt, sans succès pour elles*. L'indépendance a été conservée, alors que des critères ont été modifiés par la position commune Cgt-Cfdt-Medef : l'ancienneté minimale de deux ans, qui n'était pas prépondérante avant et contrebalancée par l'activité et/ou les adhérents du syndicat. De même plusieurs critères ont fait leurs apparitions : transparence financière, influence (implantation durable dans l'entreprise), l'audience (les 10% par exemple, qui se différencient du critère d'influence) ainsi que les effectifs d'adhérents et les cotisations. Ces sept critères reprennent ceux de la position commune. Selon les termes de l'exposé des motifs de la loi lors de sa présentation à l'assemblée nationale, ils seront cumulatifs « mais leur ensemble sera apprécié de manière globale, c'est-à-dire que tous les critères devront être remplis mais que leur pondération pourra varier, selon les situations et les niveaux, en fonction de leur importance relative. Cependant, jusqu'à maintenant, l'appréciation globale n'était pas forcément celle retenue par les juges, mais uniquement le cumul des critères sans pondération. La décision du 29 février 2012 (*N°11-13748)* opère une distinction importante entre deux catégories : les critères qui doivent être appréciés de manière «autonome» (*respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière*) et ceux qui doivent être au contraire apprécies de manière «globale» (*l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ,les effectifs d'adhérents, les cotisations, l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans, l'audience électorale)*.

Cet arrêt rappelle que n*e peuvent être écartées au titre de l'influence, les actions du syndicat menées avec d'autres organisations syndicales* et le fait que ces actions dépassaient le périmètre de l'établissement au sein duquel la désignation contestée avait été effectuée. Les obligations de l'organisation syndicale, au regard de l'article D2135-3 (parution des comptes annuels sous forme d'un bilan, compte de résultat ou annexe simplifiée) ne dispensent pas le juge d'examiner le critère de transparence financière au vu des documents remis par le syndicat si celui-ci n'avait pas produit l'annexe simplifiée.

4.Délit d'entrave, représentativité

La reconnaissance du droit syndical et de l'exercice par un syndicat professionnel est défini par le code du travail, aux conditions prévues des articles L.2141-1 à L.2141-8. La question qui était posée à la cour de cassation de la chambre criminelle était de savoir si un syndicat se devait d'être représentatif pour engager une poursuite pénale pour entrave à l'exercice du droit syndical. En statuant (*Cass. Crim, 31 janvier 2012, N°11-84113)* par la négative, la haute juridiction rappelle qu'un syndicat n'a pas besoin de faire preuve de sa représentativité pour engager ces poursuites pénales. Cette décision a le mérite de rappeler que la représentativité a bien pour objectif de définir notamment quels sont les syndicats qui peuvent négocier et signer des accords au niveau du périmètre de représentativité (établissements, entreprises, branches..) mais qu'il n'est pas prévu par la loi une audience minimum ou l'obtention de la représentativité pour jouir pleinement des possibilités offertes par un syndicat, telles que définies aujourd'hui par le code du travail et la jurisprudence.

5.RSS, entreprise cliente

Un-e salarié-e travaillant dans une entreprise cliente en prestation de service peut-il/ele être désigné-e en tant que RSS au sein de l'entreprise cliente ? La cour de cassation affirme que oui, confirmant de fait la jurisprudence antérieure (*30 mai 2001, N° 99-60.466*) qui avait admis la possibilité pour un-e salarié-e extérieur-e de l'entreprise cliente mais mis-e à disposition au sein de celle-ci la possibilité de devenir délégué-e syndical-e. L'arrêt rendu le 29 février 2012 (N°11-10904) confirme donc que la loi de 2008 ne déroge pas à ce principe, si le/la salarié-e remplit les conditions notamment de présence minimale d'un an, et obtient bien 10% en son nom aux élections professionnelles du premier tour de l'entreprise d'accueil. Pour autant si la loi de 2008 a modifié les possibilités de voter ou d'être candidat (12 mois pour voter en CE/DP ; 24 mois pour être candidat DP) pour un salarié-e d'une entreprise prestataire de services dans l'entreprise cliente, la communauté de travail est rappelée par la haute juridiction. Aux salarié-e-s et aux équipes militantes de faire un choix suivant les situations qu'ils rencontreront, entre le fait de voter sur le lieu de travail, ou bien dans l'entreprise dont ils/elles sont salarié-e-s.

6. Arrêt Vivéo ?

Attendue aussi bien par les entreprises que par les syndicats et salarié-e-s, la portée de la décision qui sera rendue par la cour de cassation dans cette affaire sera importante. Nous avions abordé dans un numéro précédant le jugement rendu en cour d'appel, qui annulait un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi chez Sodimédical mais également chez Ethicon) avant qu'il n'ait eu lieu, en l'absence de motif économique. Cette situation a conduit le juge à contrôler le motif économique réel ou non d'un PSE, et en absence de celui-ci, de déclarer la procédure nulle. Une avancée sans conteste pour les nombreux salarié-e-s confrontés à ces procédures, qui devaient faire valoir leurs droits de manière individuelle par la suite devant le conseil de prud'hommes. La cour de cassation, pour des raisons «techniques», a repoussé sa décision concernant l'annulation du plan social chez Vivéo France (éditeur de logiciels bancaires) en fixant une nouvelle audience le 11 avril. Le CE de l'entreprise ayant demandé un renvoi puisqu'il n'avait pas eu le temps de consulter les documents cités par l'avocat général dans l'avis qu'il avait formulé. L'avocat général Pierre Foerst, qui a plaidé pour la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Paris, avait indiqué avoir sollicité l'avis de la Direction générale du travail (DGT) et celui de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). «*C'est scandaleux ce qui s'est passé, l'avocat général a l'outrecuidance de poser son analyse en s'appuyant sur deux études qui sont celles de M. Bertrand (ministre du Travail) et celle du Medef à travers l'ANDRH, alors qu'il est dépositaire de l'intérêt général, c'est une* honte», a commenté Me Philippe Brun, avocat du CE. La Cgt dénonçant un "déni de démocratie", a demandé vendredi à être consultée sur le dossier Viveo. Il est en effet d'une impartialité exemplaire de consulter les représentants du patronat mais pas ceux des salarié-e-s. Si la décision de la cour d'appel était confirmée par la cour de cassation, les conditions de la mise en place d'un PSE seraient mieux encadrées pour les salarié-e-s, qui pourraient agir sur le plan juridique pour demander l'annulation du PSE, avant même son éventuel mis en place. A suivre.

Reproduction du tract national de l'Union syndicale Solidaires appelant à une manifestation nationale le 24 Mars 2012 «pour l'emploi», tiré à 400.000 exemplaires.

Union syndicale
Solidaires

144, boulevard de la Villette
75019 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 20
Télécopie : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org
www.solidaires.org

Mars 2012

Manifestation nationale

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

à Paris le samedi 24 mars

13h30, place de la Bourse

■ 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 chômeuses et de chômeurs, 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 !