

# Gazette de l'adhérent CFDT 09/03

EDITO.....	1
QUESTIONS SUR LA GREVE .....	2
NEGOCIER .....	4
LE POLE EMPLOI .....	5
UNE CFDT REACTIVE .....	6
EMPLOI SENIORS .....	8
LES PRUD'HOMMES EN CHIFFRES .....	10

## Edito

Comme notre président de la république, nous avons tous besoin de vacances.



Des vacances qui devront être reposantes, calmes pour être en forme à la rentrée.

Pour nous, elle sera chargée car l'activité ne va pas en diminuant par contre ce surcroît n'a aucun effet positif sur les effectifs.

A ce jour, la direction n'a qu'une alternative : retarder les départs des gens impactés. L'organisation n'est pas prête de fonctionner. Comment allons-nous faire face ? La direction reverra-t-elle sa copie en terme d'effectifs, nous le souhaitons. Les différents groupes projets n'ont rien apporté de concret. Nous devrions travailler autrement, voir des tâches disparaître, mais aujourd'hui elles sont toujours là et les Kaizens en amènent des nouvelles.

Une rentrée chargée socialement ? Comme tous les ans, on nous annonce un septembre chaud, à voir. Des mouvements sociaux sont déjà annoncés pour la 3<sup>ème</sup> semaine de septembre.

Nous serons dans la rue le moment venu pour :

- Soutenir les salariés en difficultés
- Pour combattre le bouclier fiscal
- Pour avoir un partage des richesses
- Pour l'emploi des jeunes...



Dans cette gazette, vous lirez un sujet sur l'emploi des seniors, une obligation de négocier le maintien des plus de 55 ans dans l'entreprise. Demain, il faudra mieux se séparer des jeunes (les forces vives de la nation) et garder des salariés usés par le travail.

Quel avenir pour nos enfants ?

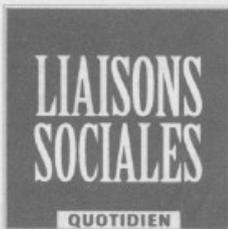
Et là, nos politiques ne nous proposent rien.

Pour nous, le calendrier social du dernier semestre sera du nouveau intense :

- Négociation Annuelle Obligatoire
- Accord sur la formation
- Accord sur la GPEC
- Intégration de Stiefel
- Mise de la nouvelle société avec Pfizer
- Réorganisation au siège attendue
- Gestion du risque pandémique

En attendant nous vous souhaitons de bonnes vacances ensoleillées.





CONFLITS COLLECTIFS

01/09

LÉGISLATION SOCIALE



# Questions-réponses sur la grève

**L**es périodes de crise sont favorables aux conflits collectifs. Restructurations, délocalisations, fermetures d'établissements, plans de sauvegarde, suppressions d'avantages sociaux, si les causes sont multiples, les modes d'action aussi. Tous sont-ils autorisés ? Quelles sont les limites posées par la loi et jurisprudence ? Que peut faire l'employeur ? Voici, à travers ce questions-réponses, un mode d'emploi des conflits collectifs. ■

## 1 QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?

**Le droit de grève est-il réservé aux salariés syndiqués ?**

Le droit de grève n'est pas réservé aux salariés syndiqués. La grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement.

**Un seul salarié peut-il faire grève ?**

Non : une grève n'est licite qu'à condition que la cessation du travail soit collective. Par exception, une grève nationale permet à un salarié de faire grève tout seul (*Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553P*).

Autre exception : dans une entreprise ne comportant qu'un salarié, celui-ci a le droit de faire grève (*Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42.247P*).

**Quel est le rôle des syndicats ?**

Les syndicats n'ont aucun rôle particulier en matière de grève. Il n'est pas nécessaire qu'ils appellent préalablement à la cessation du travail.

## 2 POUR QUELS MOTIFS ?

La grève se définit comme une cessation totale du travail, collective et concertée, en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a eu connaissance (*Cass. soc., 19 novembre 1996, n° 94-42.631*).

**Une grève peut-elle être déclenchée contre un plan de restructuration ou des licenciements ?**  
Oui. La contestation d'une décision de l'employeur ayant des incidences sur l'emploi constitue une revendication professionnelle.

Précisons que la légitimité de la grève n'est pas soumise au rejet préalable des revendications (*Cass. soc., 20 mai 1992, n° 90-45.271*).

**Quid d'une grève de solidarité ?**

La grève pour protester contre une sanction prononcée pour un motif strictement personnel n'est pas légitime (*Cass. soc., 18 mars 1982, n° 80-40.576*).

Il en va autrement si la sanction a des implications collectives (*Cass. soc., 27 novembre 1985, n° 82-43.649* : licenciement d'un représentant du personnel à la suite de revendications intéressant l'ensemble des salariés).

**Et la participation à une grève nationale ?**

Des salariés peuvent cesser le travail dans le cadre d'une grève nationale interprofessionnelle s'il s'agit de soutenir des revendications professionnelles (par exemple, la défense des retraites, le refus des blocages des salaires ou la réduction du temps de travail).

## 3 COMMENT PEUT-ON FAIRE GRÈVE ?

**Le salarié doit-il se déclarer gréviste ?**

Oui, car c'est au salarié absent de son poste de travail de justifier cette absence, en l'occurrence par sa participation à la grève. L'employeur ne peut présumer qu'un salarié absent est gréviste. Il doit lui demander les motifs de cette absence.

**Le respect d'un préavis est-il obligatoire ?**

Dans le secteur privé, l'exercice du droit de grève n'est pas soumis à un préavis. Les salariés peuvent faire grève à n'importe quel

moment (*Cass. soc., 26 février 1981, n° 79-41.359P*). Seule contrainte : l'employeur doit avoir connaissance des revendications professionnelles au moment de l'arrêt de travail (*Cass. soc., 19 novembre 1996, n° 94-42.631*). Par exception, dans les services publics comme dans les entreprises de transport public, les grévistes doivent respecter un préavis.

**Débrayages répétés, grève tournante, grève perlée, ces formes de grève sont-elles licites ?**

Une grève peut être courte et répétée. Elle peut affecter successivement les différents secteurs de l'entreprise. Ces débrayages deviennent abusifs s'ils entraînent une trop grande désorganisation (*Cass. soc., 30 mai 1989, n° 87-10.476P*; *Cass. soc., 4 octobre 1979*). En revanche, le ralentissement du travail ou l'exécution défectueuse du travail n'est pas un mode d'action licite. Il s'agit d'une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner (*Cass. soc., 16 mai 1989, n° 85-43.359P*).

**Les grévistes peuvent-ils occuper l'entreprise ?**

Oui, à condition qu'il n'y ait pas d'atteinte au droit de propriété, à la liberté du travail ou de risque pour la sécurité des personnes et des biens. Dans le cas contraire, l'employeur peut saisir le juge des référés pour obtenir une ordonnance d'expulsion. Si le juge ordonne l'expulsion des grévistes, ceux qui refusent de libérer l'entreprise commettent une faute lourde.

**Quid des piquets de grève ?**

La pratique du piquet de grève (regroupement des grévistes devant l'entreprise dans le but d'inciter les non-grévistes à cesser le travail) n'est pas illicite si elle n'entraîne pas la désorganisation de l'entreprise et n'entrave pas la liberté du travail (*Cass. soc., 7 juin 1995, n° 93-46.448*). En revanche, si le piquet de grève entraîne le blocage des portes de l'établissement, empêchant les autres salariés d'y accéder, le mouvement est illicite. L'atteinte à la liberté du tra- ●●●

●●● vail des non-grévistes constitue une faute lourde, même si l'entrave est de faible ampleur (*Cass. soc.*, 10 février 2009, n° 07-43.939).

#### Que risquent les grévistes en cas de séquestration ?

Les auteurs de cette séquestration encourent de lourdes sanctions :

- une sanction disciplinaire : il s'agit d'une faute lourde justifiant leur licenciement (*Cass. soc.*, 18 décembre 2002, n° 00-44.259);
- une sanction pénale : la séquestration est réprimée par les articles 224-1 à 224-5 du Code pénal (de cinq ans d'emprisonnement à 20 ans de réclusion criminelle, selon la durée de la séquestration, et 75 000 € d'amende).

#### Peut-il y avoir abus du droit de grève ?

Oui :

- si les modalités de la cessation du travail ne répondent pas à la définition de la grève;
- si, dans le cadre d'une grève licite, les salariés commettent des actes illicites (atteinte à la liberté du travail, atteinte au droit de propriété, violences, etc.).

Il faut noter que les syndicalistes ne sont responsables que de leurs actions personnelles. Ils ne sont pas a priori responsables des actes commis pendant le conflit.

## 4 QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

#### Peut-il sanctionner un salarié gréviste ?

Non. Un salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève. Une telle sanction ou un tel licenciement serait nul (*C. trav.*, art. L. 2511-1). Seule la faute lourde du gréviste justifie son licenciement. Il en est ainsi en cas d'actes de violence, de dégradation de biens, d'entrave à la liberté du travail, de séquestration.

#### Peut-il faire appel à un huissier ?

L'employeur peut faire appel à un huissier pour prouver l'occupation comme le blocage de l'entreprise ou de l'établissement. L'huissier peut procéder à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter. Il ne peut donc pas procéder à des auditions, sauf s'il s'agit d'éclairer ses constatations (*Cass. soc.*, 28 avril 2006, n° 04-13.932).

#### Peut-il remplacer les grévistes ?

Il est interdit de faire appel à des intérimaires ou d'embaucher des salariés en CDD pour remplacer des grévistes (*C. trav.*, art. L. 1242-6 et L. 1251-10).

En revanche, l'employeur peut :

- procéder à des mutations internes, dès lors que le travail demandé entre dans la catégorie et la spécialité du salarié;
- recourir à des entreprises de services ou sous-traiter une partie de sa production pour la durée du conflit sous forme de contrats commerciaux (*Cass. soc.*, 15 février 1979, n° 76-14.527 P);
- remplacer les grévistes par des bénévoles (*Cass. soc.*, 11 janvier 2000, n° 97-22.025).

#### Peut-il augmenter la durée du travail des non-grévistes ?

Oui, rien n'interdit à l'employeur de recourir aux heures supplémentaires durant un conflit.

#### Peut-il accorder une prime aux non-grévistes ?

Non, il s'agit d'une mesure discriminatoire interdite. Plus généralement, les salariés grévistes ne peuvent faire l'objet de mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération ou d'avantages sociaux (*C. trav.*, art. L. 1132-2, L. 2511-1).

#### Les heures de travail perdues du fait de la grève sont-elles récupérables ?

Non, la grève ne constitue pas un événement permettant de récupérer les heures perdues collectivement (*C. trav.*, art. L. 3122-27). Les heures de travail effectuées après le conflit collectif au-delà de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires.

## 5 INCIDENCES FINANCIÈRES POUR LES GRÉVISTES

#### Comment s'effectue la retenue de salaire ?

La réduction de la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée de la grève. Une retenue plus importante constitue une sanction pécuniaire interdite (*C. trav.*, art. L. 1331-2). L'employeur peut accepter d'étaler cette retenue sur plusieurs mois, mais il n'y est pas obligé. Ce point est fréquemment prévu par l'accord de fin de conflit.

#### Quid des salariés en forfait annuel en jours ?

Si l'absence pour grève n'est pas comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue est identique à celle pratiquée pour toute autre absence de même durée. En l'absence de précision de l'accord collectif sur ce point, la retenue résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans

l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale (*Cass. soc.*, 13 novembre 2008, n° 06-44.608 P).

#### Dans quel cas le paiement des jours de grève peut-il être prévu ?

Il s'agit très souvent de l'un des points négociés dans l'accord de fin de conflit. Mais l'employeur n'a aucune obligation en la matière.

#### Quelles sont les incidences de la grève sur les jours de RTT ?

Comme toute absence, la grève entraîne une réduction du nombre de jours de RTT, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables. Toutes les absences doivent être traitées de la même manière, sinon il s'agit d'une sanction discriminatoire.

#### Quelle est l'incidence d'une grève sur les primes annuelles (13<sup>e</sup> mois) ou d'assiduité ?

Ces primes peuvent être réduites ou supprimées du fait de la grève, à condition que toutes les absences (maladie, congé, par exemple) aient les mêmes conséquences. Sinon, il s'agit d'une mesure discriminatoire interdite (*C. trav.*, art. L. 1132-2, L. 2511-1).

## 6 INCIDENCES DE LA GRÈVE POUR LES IRP

#### Le mandat des représentants du personnel est-il suspendu ?

Non, la grève ne suspend pas le mandat de représentation (*Cass. crim.*, 26 février 1979, n° 78-91.402). Les réunions obligatoires du CE, du CHSCT et des DP doivent être tenues, la grève ne constituant pas un cas de force majeure justifiant leur report (*Cass. soc.*, 10 juillet 1979; *T. corr. Paris*, 31<sup>e</sup> ch., 21 avril 1982).

#### Quelles sont les incidences de la grève sur le crédit d'heures ?

Le mandat des représentants du personnel n'étant pas suspendu, ils exercent leurs attributions et utilisent leurs crédits d'heures (*Cass. crim.*, 26 février 1979, n° 78-91.402). La grève est souvent considérée comme une circonstance exceptionnelle justifiant un dépassement de ce crédit.

Attention : les juges apprécient le caractère justifié ou non des circonstances exceptionnelles au cas par cas.

C'est au représentant du personnel d'établir les circonstances exceptionnelles et de prouver la conformité de l'utilisation de ces heures à son mandat (*Cass. soc.*, 10 juin 1997, n° 94-42.546 P).

## ACTU • Social

**Dernières mises en pot d'Amora-Maille à Dijon** • L'usine historique de la moutarde de Dijon a fermé ses portes le 17 juillet, après une centaine d'années d'activité industrielle. Détenue par Unilever depuis 2000, l'usine devrait être transférée sur le site de Chevigny-Saint-Sauver, quelques kilomètres plus loin, où 86 des 184 salariés doivent retrouver un emploi. En novembre 2008, l'annonce de cette fermeture avait donné lieu à une série de grèves et de manifestations jusqu'en mars dernier, où un accord entre la direction et la CFDT a permis à chaque salarié de percevoir, en plus des indemnités légales de licenciement, une prime de préjudice de 50 000 €.

**DHL "optimise" ses activités : -285 postes et des transferts** • Le « projet d'optimisation » des activités du groupe de messagerie DHL en France, qui vise à « adapter ses capacités à la baisse d'activité » du secteur, prévoit 285 suppressions de postes en 2009 et 150 « transferts géographiques de proximité », selon la direction. « Le CCE DHL Express a décidé, dans un premier temps, de diligenter plusieurs missions d'expertise pour faire des contre-propositions constructives, avec un objectif, sauvegarder l'emploi », ont indiqué les quatre organisations syndicales du groupe (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) qui appellent les salariés à « se préparer à une mobilisation massive pour la rentrée de septembre ».

**La formation par alternance manque en ZUS** • Pour les jeunes en zone urbaine sensible, « l'accès aux formations par alternance est insuffisamment développé », estime un rapport d'étape remis au gouvernement par le Conseil national des entreprises pour la banlieue. Parmi les propositions figure la nécessité de faire lever sur la taxe d'apprentissage (environ 2 Md€ de collecte annuelle) afin que 10 % de celle-ci soient versés à des établissements formant des jeunes de quartiers. Créé au lendemain des annonces de Nicolas Sarkozy sur la politique des banlieues, le Conseil entame un partenariat avec des universités (Amiens, Nice) pour former des jeunes aux métiers du développement durable et des services à la personne.

## Négociateur et redistribuer pour mieux partager les richesses

La CFDT a transmis ses propositions sur le partage de la valeur ajoutée, qui s'articulent en deux pans : initier une nouvelle gouvernance des entreprises et apporter des corrections fiscales aux inégalités sociales.

**P**rivilégier le dialogue aux solutions toutes faites. Telle est la position défendue par la CFDT, qui a transmis le 16 juillet ses propositions au président de la République sur « le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de

leur avait demandé. Mais il a le mérite de la cohérence, pour une CFDT qui veut inscrire ses propositions « dans le cadre d'une nouvelle gouvernance des entreprises » prenant en compte « les intérêts de tous ceux qui contribuent à la création de la richesse ».



© Illustration : Rémi Mallinçré / Iconovox.com

rémunération" (1). François Chérèque mise sur le dialogue social, rappelant qu'« il a été convenu que ces sujets fassent partie des discussions et des négociations à mener d'ici au 31 décembre 2009 », avec le double objectif de « déboucher positivement » et dans « les délais impartis ».

**Une nouvelle gouvernance des entreprises.** Le pari est ambitieux : le « diagnostic partagé » du rapport Cotis, qui concluait à la stabilité du partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, n'a en effet pas permis aux partenaires sociaux d'élaborer des propositions communes pour le 15 juillet, comme le chef de l'État le

C'est dans cet esprit que la CFDT formule cinq propositions pour corriger notamment les inégalités croissantes des revenus du travail – envolée des hauts salaires, développement de la précarité et du temps partiel subi. La première concerne les exonérations de charges qui « doivent être réorientées vers un soutien aux entreprises pour favoriser l'évolution des qualifications et donc des salaires ». Ce chantier devrait s'ouvrir prochainement, conformément aux annonces du sommet social du 1<sup>er</sup> juillet. Une deuxième proposition consiste à transformer les négociations annuelles obligatoires en « lieu de négociation globale sur les différents éléments

de la rémunération » – participation, intéressement et épargne salariale – pour éviter que la part variable des rémunérations se substitue à la part fixe. Concernant ces dispositifs, la CFDT relève qu'ils « avantagent d'abord les salariés les mieux rémunérés ». Il importe donc de faire en sorte qu'ils soient plus « équitables », en rendant la participation obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés, en n'indexant pas la participation sur le montant du salaire et en continuant de la dissocier de l'intéressement.

### Des mesures de justice sociale.

Toujours dans cet esprit d'une « nouvelle gouvernance », la CFDT juge « centrale » la question de la rémunération des dirigeants. Peu favorable à un recours à la loi, elle suggère de soumettre à la consultation des représentants du personnel la définition même des critères de rémunération, qui prendraient également en compte, outre l'atteinte d'objectifs économiques, des objectifs environnementaux et sociaux. Les instances représentatives du personnel devraient par ailleurs être associées à une « concertation approfondie » avant toute prise de « décision stratégique » impactant « l'avenir des salariés, leur emploi, leur qualification, leur salaire ».

Ces mesures, qui visent à « mieux encadrer la gouvernance des entreprises », doivent être « complétées par des mesures d'ordre fiscal », souligne François Chérèque dans son courrier au chef de l'État. Le poids des prélèvements obligatoires – qui préservent les filets de protection sociale – est essentiellement supporté par les classes moyennes. Pour la CFDT, la suppression du bouclier fiscal et la mise en œuvre d'une tranche supplémentaire d'imposition pour les hauts revenus sont les moyens de résorber cette inégalité. Une des conditions du vivre-ensemble soumise à décision politique.

Aurélien Seigne

(1) Retrouvez la lettre de François Chérèque sur [cfdt.fr](http://cfdt.fr)

# Les agents de Pôle emploi en plein désarroi

**Les salariés du nouvel opérateur se sentent déconsidérés par les méthodes employées par les directions pour faire aboutir la fusion Assedic-ANPE. Ils attendent une meilleure organisation pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi.**

**R**éunir les Assedic et les ANPE ne se fait pas en un jour, et pas plus en quelques mois. Les représentants de l'Unedic, de l'État et de Pôle emploi en avaient bien conscience en fixant les objectifs du nouvel opérateur lors de la signature de la convention tripartite, en avril dernier. Six mois après la création officielle de Pôle emploi, les difficultés de mise en œuvre apparaissent au grand jour. En cause : une certaine précipitation dans la méthode employée par la direction générale, devant l'afflux de demandeurs d'emploi depuis plusieurs mois. « Il s'agit davantage d'appliquer une fusion théorique que d'agir en fonction des réalités de terrain. Les directions veulent aller plus vite que la musique », regrette Didier Pranal, délégué syndical à Pôle emploi Auvergne. En Languedoc-Roussillon, les militants CFDT ont tourné dans 55 des 60 sites de Pôle emploi. Monique Erre, déléguée syndicale, pointe « l'anticipation très insuffisante de la direction. Il y a

## Élections en vue

Les militants de Pôle emploi se préparent dès à présent pour les élections professionnelles d'octobre. La barre des 10 % est dans la tête de toutes les équipes CFDT. « Nous sommes déjà dans la campagne », déclare Monique Erre, déléguée syndicale à Pôle emploi Languedoc-Roussillon. Lors de notre première tournée des sites, nous avons été bien reçus par tout le monde, y compris les salariés des ex-ANPE chez qui nous étions peu implantés. Nous nous préparons à rééditer l'opération ».

un décalage énorme entre l'affichage des pouvoirs publics et ce qui se passe sur les sites ».



**Une plate-forme téléphonique saturée.** « La création du 39 45, numéro unique d'appel pour les demandeurs d'emploi, est significative, explique Didier Pranal. La plate-forme est surchargée car il n'y a pas les moyens humains et techniques suffisants. Les demandeurs d'emploi ne peuvent plus accéder directement à leur conseiller référent ». Monique Erre relève un « effet pervers, les agents orientant de plus en plus les demandeurs d'emploi vers cette plate-forme téléphonique ».

Également pointée : la formation des agents. Les anciens salariés des Assedic ont participé, ou doivent le faire, à cinq journées d'information sur le suivi mensuel personnalisé. Les salariés des ANPE ont été informés durant trois jours des méthodes de suivi mensuel personnalisé. « Les métiers des ex-Assedic et des ex-ANPE sont très différents

et complémentaires. Le tutorat aurait dû être organisé, mais avec la crise, les agents ont été directement mis dans le bain. Il se fait donc de façon informelle ».

Cette gestion des ressources humaines et ces méthodes laissent un goût amer chez les agents. Didier Pranal et Monique Erre décrivent des personnes « résignées », et « un mécontentement fort et diffus ». Une réalité éga-

lement très sensible dans l'encadrement intermédiaire. « Ils ont un sentiment de perte de sens du travail », relate Monique Erre. La grève ? « Nous n'y appelons pas. Cela ne ferait que renforcer le décalage entre les objectifs affichés et la réponse aux besoins des demandeurs d'emploi », explique Didier Pranal. Pour lui, les agents « se sont investis naturellement dans la nouvelle organisation. Les salariés aiment leur travail, et ne veulent plus de politique politicienne, mais ils veulent améliorer les conditions de travail pour améliorer le service aux demandeurs d'emploi. La fusion, à terme, sera une bonne chose pour les demandeurs d'emploi. Pour cela, il faut que les agents se retrouvent dans le projet et y soient reconnus comme acteurs principaux. Nous avons besoin d'une gestion humaine des ressources ».

Frédéric Delaporte

# Une CFDT réactive, inventive

**Le CNC a débattu de la stratégie revendicative de l'organisation pour préparer une rentrée qui s'annonce difficile pour nombre de salariés. Face à cette crise sans précédent, la CFDT se doit d'être plus que jamais offensive.**

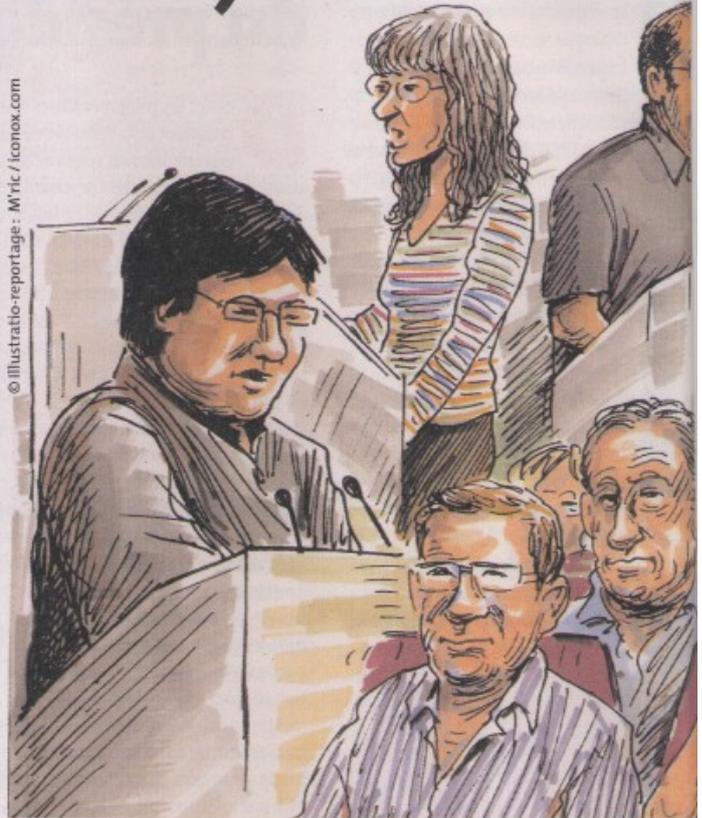
**À** la veille de la période des vacances, le Conseil national confédéral (CNC) des 16, 17 et 18 juin était l'occasion de faire un point sur la stratégie revendicative de la CFDT depuis le début de la crise. Les mois qui viennent de s'écouler ont en effet été particulièrement riches et éprouvants pour les militants et tous ont bien conscience que la rentrée risque d'être tout aussi difficile sur le terrain social.

« Pour piloter une organisation syndicale dans une situation économique et sociale inédite et fluctuante, il est normal qu'on cherche, qu'on s'interroge et qu'on ajuste notre stratégie au plus près de nos objectifs et en fonction de l'évolution du contexte », a souligné François Chérèque, rapporteur du débat d'actualité, tout en rappelant les objectifs de la CFDT dans cette période : soutenir la cohésion sociale en faisant le maximum pour aider ceux qui sont touchés par la crise, cor-

*dans son coin. » Pour l'Uri Alsace, « nos militants sont aujourd'hui perplexes face à la non-prise en compte par le gouvernement et le patronat de la situation sociale. Ils ont des doutes quant à la possibilité de faire bouger les lignes par des manifestations répétitives, mais ils ne souhaitent pas une journée de grève nationale ».*

**Valoriser nos acquis.** Le CNC a en revanche exprimé la nécessité de rendre plus visibles et plus lisibles les revendications de la CFDT et de renforcer notre communication auprès des salariés. Pour l'Uri Lorraine, « il nous faut montrer aujourd'hui que toutes ces actions ont été utiles et préparer les mobilisations de la rentrée en valorisant nos acquis. La situation est paradoxale. Rarement nous avons autant obtenu, mais rarement il a été aussi difficile de le faire entendre. Face à une crise du système, nos avancées ne paraissent pas à la hauteur des besoins. »

Même constat pour le Sgen-CFDT, pour qui une première période de la mobilisation s'achève : « Nous n'avons pas à regretter le choix qui ont été les nôtres depuis janvier 2009. Qu'aurions-nous entendu si la CFDT avait été la seule en dehors de l'intersyndicale ? Qui d'autre que la CFDT aurait pu porter auprès des autres organisations la volonté d'obtenir des résultats concrets pour améliorer la situation des salariés et particulièrement des demandeurs d'emploi ? Si cette stratégie ne nous a pas permis de tout obtenir, elle aura au moins permis la mise en place du Fiso [Fonds d'investissement social]. Il convient désormais de réfléchir à d'autres modes d'action pour la rentrée afin d'obtenir d'autres avancées. » Pour l'Uri Basse-Normandie, le Medef



Le Conseil national confédéral a permis de faire le point sur la stratégie revendicative de la CFDT depuis le début de la crise. « Il est normal qu'on cherche, qu'on s'interroge et qu'on ajuste notre stratégie en fonction du contexte », a affirmé François Chérèque.



Les militants ont conscience que la rentrée risque d'être difficile.

riger les faiblesses de la société française pour préparer l'avenir et renforcer notre syndicalisme d'adhérents. Plusieurs intervenants sont allés dans ce sens. « Travailler en intersyndicale comporte des contraintes, a souligné la FGMM. Trouver l'accord unanime n'est pas facile. Mais, dans une période comme celle-ci, il n'y a pas d'autre stratégie possible. Les salariés ne comprendraient pas que chacun joue

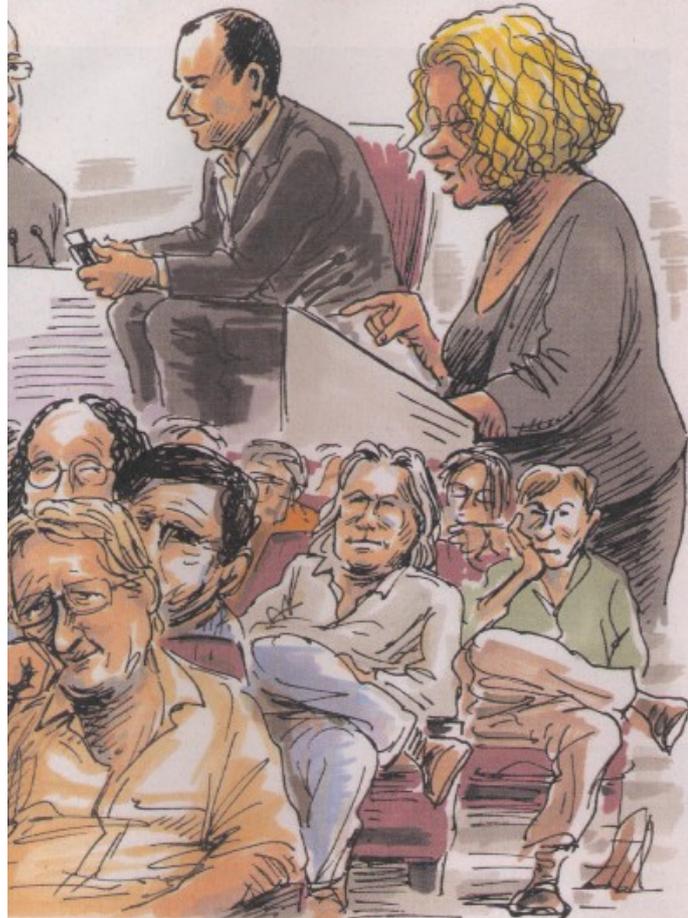
doit devenir « la cible de notre action ». Le CNC a ainsi exprimé fortement la nécessité de mener des actions importantes à la rentrée pour obtenir du gouvernement des mesures à la hauteur de la crise.

Les fédérations comme les Uri sont en effet extrêmement inquiètes pour les mois à venir devant la montée inexorable du chômage sur l'ensemble du territoire : « 330 salariés par jour perdent leur emploi en Rhône-Alpes », « 3 600 emplois ont disparu en Midi-Pyrénées depuis le début de l'année », « en Franche-Comté, 1 300 000 heures de chômage partiel demandées depuis le début de l'année, contre 7000 à la même époque en 2008 », « les chiffres du chômage ont grimpé de plus de 30 % en Alsace en quelques mois ». Aucune région, aucun secteur professionnel ne semble épargné par cette vague de fond et il est bien difficile de prévoir ce que réserve l'avenir.

**Un réseau de « référents crise ».** À cette inquiétude sur la dégradation du marché du travail s'ajoutent les difficultés de Pôle Emploi à assurer ses missions et les nombreuses réformes en cours dans la fonction publique de l'État. La RGPP (Révision générale des politiques publiques), menée sans concertation avec les partenaires sociaux, crée de nombreuses tensions dans les différents ministères. En trois ans, ce sont plus de 100 000 emplois, dont 54 000 au seul ministère de la Défense qui seront supprimés. Et de nombreuses restructurations sont prévues. « La CFDT avait demandé la mise en place d'un accord de méthode, mais il a été refusé, a souligné la FEAE. Le ministère de la Défense préfère agir comme il l'a toujours fait, c'est-à-dire sans anticiper. »

Dans ce contexte difficile, Le CNC s'est montré extrêmement combatif, bien décidé à poursuivre et amplifier l'action de la CFDT dans tous les ter-

# et offensive



efficace possible aux besoins des salariés. En Bretagne par exemple, un réseau de "référénts crise" a été constitué pour accueillir, écouter et conseiller les équipes CFDT en difficulté. Ce réseau propose également un accompagnement collectif adapté aux salariés des entreprises où la CFDT n'est pas implantée.

Beaucoup d'Uri négocient par ailleurs ou ont déjà signé un accord tripartite pour "former plutôt que licencier". Ces dispositifs innovants commencent à être opérationnels dans certaines régions. Les fédérations travaillent quant à elles à des plans de soutien sectoriel, à l'image de ce qui s'est fait pour l'automobile. Toutes les organisations attendent donc beaucoup de la montée en charge du Fiso. « Nous ne pouvons pas céder au découragement, estime l'Uri Nord-Pas-de-Calais, les enjeux économiques, sociaux et environnementaux des prochains mois sont trop importants. Nous avons les ressources nécessaires pour faire évoluer concrètement la situation des salariés et des demandeurs d'emploi. À nous de le montrer, à nous de le faire savoir! »



« Est-ce que le syndicalisme européen est capable de redonner une vision de l'Europe porteuse de l'intérêt général? », a interrogé François Chêreque.

C'est bien l'impulsion donnée, a indiqué François Chêreque dans sa réponse, dans laquelle il a mis en perspective l'action de la CFDT depuis le congrès de Grenoble. Le rapport "Le syndicalisme à un tournant... oser le changement" (lire ci-dessous) pose les jalons pour aller plus loin. « Alors, dans l'année qui vient, nous avons deux choses à faire: rester sur terre et construire les réponses que les salariés attendent de la CFDT dans leur situation particulière, [...] faire connaître et partager ces réponses et apporter des résultats [...]. Mais aussi continuer à nous projeter dans l'avenir pour faire les bons choix au Congrès de Tours en montrant une CFDT qui sait débattre, qui sait choisir et poser des actes. »

Jérôme Citron

ritoires et dans tous les secteurs professionnels. Chaque organisation a

ainsi adapté son fonctionnement pour répondre de la manière la plus

## Une CFDT prête à oser le changement

**Adopté à l'unanimité par le bureau national du 19 et 20 mai, le rapport "Le syndicalisme à un tournant... oser le changement" a également convaincu le CNC.**

Le rapport "Le syndicalisme à un tournant... oser le changement" (1) fera date dans l'organisation. Trente ans après le rapport Moreau qui a affirmé le rôle central de la négociation collective dans le syndicalisme CFDT et la nécessité

d'affirmer notre autonomie vis-à-vis du politique, ce rapport piloté par Marcel Grignard pose un regard lucide sur la CFDT, son histoire, ses réussites et ses difficultés tout en affirmant la nécessité « d'oser le changement », de modifier nos pratiques syndicales.

« Les nouvelles règles sur la représentativité vont permettre de refonder un système à bout de souffle, explique Marcel Grignard. Dorénavant, les élections dans les entreprises vont conditionner la représentativité syndicale. Le lien avec le salarié est ainsi renforcé. C'est une victoire politique majeure pour la CFDT, mais cette vic-



Après le débat sur le rapport, le CNC a adopté une déclaration à l'unanimité.

toire nous oblige à modifier nos pratiques syndicales. »

Après avoir débattu du rapport, le CNC a adopté à l'unanimité une

déclaration. Dans ce court texte, le CNC « confirme les enseignements que tire le rapport de l'analyse des moments clés des trente dernières années » de la CFDT. Il « partage l'analyse des défis posés aujourd'hui au syndicalisme ». Il se prononce « pour la prise en compte des orientations de ce rapport dans les travaux préparatoires au 47<sup>e</sup> congrès confédéral ». Enfin, il « invite toutes les structures de la CFDT à se saisir et s'approprier le contenu du rapport et à débattre des changements de pratiques qu'il appelle ».

Ph. R.

(1) Disponible en ligne sur [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)



# Seniors : les entreprises doivent négocier

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors seront financièrement sanctionnées. Détail de la mesure.

D. n° 2009-560, 20 mai 2009, JO 21 mai ;  
D. n° 2009-564, 20 mai 2009, JO 21 mai

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a introduit une pénalité financière pour inciter les entreprises à embaucher des salariés dits « âgés » ou au moins à les maintenir dans leur emploi (CSS, art. L. 138-24 à CSS, art. L. 138-27). Les décrets que l'on attendait tous, fixant les modalités d'application de cette règle, viennent enfin de paraître.

## LES ENTREPRISES VISÉES

Cette mesure vise les entreprises de 50 salariés et plus et celles qui appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés. Toutefois, les entreprises de moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de moins de 300 ne seront pas pénalisées si elles sont couvertes par un accord de branche étendu, qui respecte les conditions que doivent remplir les accords collectifs ou le plan d'action ci-dessous exposées et

qui a reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi (CSS, art. L. 138-26).

L'effectif de 50 et 300 salariés s'apprécie au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Il faut prendre en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, et cela, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail qui donnent les règles de prise en compte, pour le calcul des effectifs, des salariés en CDI, en CDD, mis à disposition, à temps partiel, etc. (CSS, art. D. 138-25).

## UN ACCORD OU UN PLAN

Les entreprises peuvent prévoir ces mesures en faveur des seniors soit :  
– en négociant avec les délégués

syndicaux un accord collectif d'entreprise ou de groupe, pour une durée maximale de 3 ans, sur lequel le CE devra être consulté au titre de sa compétence générale sur l'emploi ;  
– en établissant un plan d'action sur ce point, après avoir recueilli l'avis du CE ou, à défaut, des DP, au niveau de l'entreprise ou du groupe.

## LES MESURES À PRÉVOIR

L'accord ou le plan doit comporter les points suivants.

D'abord, un objectif chiffré à la fois de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, ou de recrutement des salariés de 50 ans et plus (CSS, art. R. 138-25).

Ensuite, au moins 3 domaines d'action favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, à choisir parmi les mesures suivantes (CSS, art. R. 138-26) :

- le recrutement de salariés âgés ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Chaque domaine d'action retenu dans l'accord ou le plan d'action sera assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée par des indicateurs.

Enfin, l'accord devra prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif. S'il s'agit d'un...

••• plan d'action, il doit prévoir les modalités de communication annuelle de ces indicateurs et de l'évolution de leurs résultats, au CE, ou à défaut aux DP (CSS, art. R. 138-28). Elle se fera, pour les entreprises de 300 salariés et plus, lors de l'information/consultation du CE sur l'évolution de l'emploi et des qualifications (C. trav., art. L. 2323-56) et pour celles de moins de 300, à l'occasion de l'information/consultation du CE sur la situation économique (C. trav., art. L. 2323-47).

## UNE PÉNALITÉ SI L'ENTREPRISE NE JOUE PAS LE JEU

Si un aucun accord n'est signé et qu'aucun plan n'est élaboré au 1<sup>er</sup> janvier 2010 alors la sanction tombera : **l'obligation pour l'entreprise de payer une pénalité financière équivalente à 1 % des rémunérations qu'elle doit verser.** Elle sera due pour chaque mois

entier au cours duquel elle n'est pas couverte par un tel accord ou un tel plan d'action (CSS, art. R. 138-29).

Les entreprises qui n'ont pas commencé à travailler sur le sujet ne doivent donc pas trop tarder si elles ne veulent pas tomber sous le coup de la sanction ! Le CE a tout intérêt à le rappeler à l'employeur si besoin...

Si l'entreprise a fini de négocier un accord ou d'élaborer un plan, elle peut vérifier si elle a correctement rempli ses obligations en la matière, compte tenu de sa situation, en saisissant le préfet de région (CSS, art. L. 138-27). Attention : elle ne peut pas le faire si elle est soumise à un contrôle Urssaf. Elle devra fournir dans sa demande :  
– les informations relatives à l'identification de l'entreprise (notamment le numéro Siret), et le cas échéant, de ses établissements, ainsi que l'identifiant de la convention collective ;

– les éléments permettant au préfet de région d'apprécier si les conditions requises sont satisfaites, notamment les données sociales de l'entreprise ainsi que l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

Si, dans les 30 jours à compter de la réception, le préfet de région n'a pas fait connaître la liste des autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande, celle-ci est réputée complète. Il a 3 mois à compter de la date à laquelle il a reçu la demande complète, pour notifier sa réponse à l'entreprise et s'il rend une décision défavorable, il doit la motiver et préciser les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet. Le silence gardé par l'administration pendant ce délai vaut décision de conformité (CSS, art. L. 138-27). ■

# Aides, primes... ça bouge pour les jeunes !

Des nouvelles mesures ont été prises par le gouvernement pour inciter les entreprises à embaucher, cette fois-ci... des jeunes ! Voici ce qu'il faut en retenir.

D. n° 2009-692, 15 juin 2009, JO 16 juin ; D. n° 2009-693, 15 juin 2009, JO 16 juin ; D. n° 2009-694, 15 juin 2009, JO 16 juin ; D. n° 2009-695, 15 juin 2009, JO 16 juin

**E**ntre des aides et des primes, le gouvernement a souhaité inciter les entreprises à recruter les jeunes fortement touchés par le chômage.

Au menu : une prime pour l'embauche de stagiaires en CDI, et des aides pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et d'apprentis !

## POUR LES STAGIAIRES EMBAUCHÉS EN CDI

Les entreprises qui, **entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009**, embauchent ou vont embaucher, en CDI (à condition que ce ne soit pas sous la forme d'un contrat aidé), à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps, un jeune stagiaire âgé de

moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat de travail, peuvent obtenir **une prime de 3 000 euros** (D. n° 2009-692, 15 juin 2009, JO 16 juin). Il faut que le jeune en question ait effectué, au sein de la structure qui l'embauche, **un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins 2 mois** (8 semaines), qui doit avoir débuté entre le 1<sup>er</sup> mai 2008 et le 24 avril 2009.



par

Hélène Hoël  
Juriste en droit social

# Les prud'hommes en chiffres

D'après les dernières statistiques du ministère de la Justice, le conseil de prud'hommes est plus largement saisi par les salariés que par les employeurs, et, en général, pour des problèmes liés à la rupture de leur contrat.

Infostat Justice, n° 105, févr. 2009, Bull. d'informations statistiques, ministère de la Justice

C'est sur l'année 2007 que l'étude a été menée, année au cours de laquelle 192 000 affaires ont été portées devant les conseils de prud'hommes (CPH) : 151 000 « au fond » (quand le juge est saisi pour trancher une question de droit) et 41 000 « en référé » (quand il est saisi pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite).

## SAISINE MAJORITAIRE DES SALARIÉS

Ce sont principalement les salariés (ou un syndicat à la demande du salarié) qui saisissent le CPH (185 925 demandes contre 1 390 seulement côté employeur). Ils appartiennent majoritairement à la section commerce (34,8%), et industrie (25,7%); viennent ensuite celle des activités diverses (21,2%), de l'encadrement (16,5%) et, loin derrière, de l'agriculture (2%). Ce sont **les hommes qui sont les plus procéduriers** puisqu'ils sont à l'origine de 62% des demandes (contre 38% pour les femmes).

## DES LITIGES PORTANT SUR LA RUPTURE DU CONTRAT

Le CPH est majoritairement saisi, **sur le fond**, pour des demandes concernant la rupture du contrat de travail. En effet, 8 demandes sur 10 concernent ce point là et 1,3 seulement (sur 10), le paiement d'indemnités ou de salaires. En revanche, **en référé**, cette répartition est équilibrée puisque 43,3% des demandes concernent la rupture du contrat et 48%, le paiement d'indemnités ou de salaires. Les autres contentieux traités par le CPH restent à la marge, comme par exemple, des demandes d'indemnités ou de salaires en cas de procédures collectives (3%).

## DES DEMANDES SOUVENT ACCEPTÉES

Sur l'ensemble des affaires introduites **au fond** et terminées en 2007, 55% ont été tranchées sur le fond. Sur ces 55%, 71% des jugements ont accueilli favorablement la demande et 28,6% l'ont rejetée en totalité. Néanmoins, 45% des affaires se sont terminées sans jugement, à savoir soit par : un désistement, autrement dit l'auteur renonce (25,5%), une conciliation (22,2%), le retrait du rôle (c'est la suspension de l'instance, pour 4,7%), la radiation (à savoir le retrait d'une affaire pour défaut de diligence des parties, pour 33,7%), et la caducité (quand les parties n'ont pas saisi le juge dans les délais, la demande est caduque : 9,2%).

**En référé** la situation des demandeurs est plus favorable puisque le pourcentage d'acceptation (au moins partielle) par les juges est de 83%. Cependant, la part d'affaires donnant lieu à une décision est plus faible que dans les affaires jugées au fond.

## DURÉE DE LA PROCÉDURE

Sans surprise, la procédure la plus rapide est **celle qui se conclut par un accord des parties avant jugement** (7,4 mois) alors que l'obtention d'un jugement favorable exige environ 15,4 mois.

En cas de départition (c'est-à-dire lorsque l'affaire est renvoyée devant un juge départiteur faute pour les juges d'accord lors du délibéré), la durée de la procédure est de 24 mois contre 11 mois dans le cas contraire.

Enfin, le taux d'appel est de 60% et une affaire sur 4 introduites devant les cours d'appel émane du CPH. ■

En chiffres

Juillet 2009

# 8,82 €

C'est le nouveau montant du Smic horaire depuis le 1<sup>er</sup> juillet (contre 8,71 € auparavant), soit une hausse de 1,3 %. Le montant mensuel pour 35 heures passe donc de 1321,02 € à 1337,70 €. Son minimum garanti, lui, ne change pas, et reste fixé à 3,31 € au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Source : D. n° 2009-800, 24 juin 2009, JO 26 juin

## PLAFOND DE SECURITE SOCIALE (en €)

Année	34 308
Trimestre	8 577
Mois	2 859
Quinzaine	1 430
Semaine	660
Jour	157
Heure <sup>(1)</sup>	21

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

## FRAIS PROFESSIONNELS (en €)

Types de frais <sup>(1)</sup>	Montants <sup>(4)</sup>
<b>Petits déplacements</b>	
Indemnité de repas	16,60
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,60
Indemnité de repas et de restauration hors des locaux de l'entreprise (ou sur chantier)	8,10
Indemnité kilométrique (utilisation du véhicule personnel)	Barème fiscal
<b>Grands déplacements<sup>(2)</sup></b>	
Frais de repas	16,60
Indemnité d'hébergement (logement + petit déjeuner)	
• à Paris, dans les Hauts-de-seine, en Seine St-Denis, et dans le Val-de-Marne	59,60
• dans les autres départements de métropole	44,20
<b>Mobilité professionnelle</b>	
Dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture	66,20
Dépenses d'installation	1 325,10
• majoration par enfant	110,40
• maximum	1 656,30
Frais de déménagement	Dépenses réelles <sup>(3)</sup>
Frais de mission temporaire à l'étranger ou exposés en France par les salariés mutés par une entreprise étrangère (hors détachement)	Dépenses réelles <sup>(3)</sup>
Frais de mission temporaire outre-mer et inversement ou de l'un des territoires d'outre-mer vers un autre	Dépenses réelles <sup>(3)</sup>
Frais liés au télétravail	Dépenses réelles <sup>(3)</sup>
Frais liés aux outils des NTIC	Dépenses réelles <sup>(3)</sup>
Déduction supplémentaire pour frais professionnels (bénéficiaires au 31/12/2000)	7 600

(1) Ne sont pas visées ici les allocations forfaitaires versées aux dirigeants de sociétés assimilés aux salariés au titre de la sécurité sociale.

(2) Lorsque le grand déplacement se prolonge au-delà de 3 mois, les limites d'exonération sont diminuées de 15 % ; l'abattement est de 30 % au-delà de 24 mois.

(3) Sous réserves de justificatifs.

(4) Montants revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon le taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle de l'indice des prix, hors tabac (projet de loi de Finances). Montants arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

## ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE (en €)

Nourriture		Par repas	
Par jour	8,60	Par repas	4,30
Logement (par mois) <sup>(1)</sup>		Type de logement	
Seuil de rémunération	Montants limites	1 pièce principale	Plusieurs pièces (par pièces)
R < 0,5 P	1 429,50	61,90	33
0,5 P < R < 0,6 P	1 429,50 à 1 715,40	72,20	46,40
0,6 P < R < 0,7 P	1 715,40 à 2 001,30	82,50	61,90
0,7 P < R < 0,9 P	2 001,30 à 2 573,10	92,80	77,30
0,9 P < R < 1,1 P	2 573,10 à 3 144,90	113,50	97,90
1,1 P < R < 1,3 P	3 144,90 à 3 716,70	134,10	118,60
1,3 P < R < 1,5 P	3 716,70 à 4 288,50	154,70	144,30
R > 1,5 P	> 4 288,50	175,30	165

(1) Applicable à défaut d'éléments permettant d'apprécier la valeur réelle de l'avantage en nature. R = rémunération mensuelle brute. P = plafond mensuel de la sécurité sociale.