

Droits, Libertés, Activités Juridiques

Avril 2017

Spécial congrès de l'Union Départementale

Sommaire

**Page 2 : un salarié gréviste ne peut être sanctionné que pour faute lourde !
Cour de cassation, 8 mars 2017, PRAT,
DESSAUGE C/ SNCF.**

**Page 3/4 : l'interdiction contractuelle
à l'accomplissement d'heures supplémentaires
est inopposable au salarié dès lors qu'elles sont
réalisées avec l'accord tacite de l'employeur.
Cassation du 08 juin 2016.**

**Page 4 : Leclerc THIERS, la délinquance
patronale lourdement sanctionnée !
Tribunal correctionnel du 15 mars 2017.**

Page 5 : sur le feu...

**Le délit de marchandage : ORANGE sur
la sellette.
Complément POSTE : on ne lâche rien !**

**Page 6 : boulangeries, la CGT sonne le rappel
à l'ordre !**

**Page 7 : syndicat de la construction/bois (63,
03) : le bilan 2016 (extrait).**

Formations juridiques 2017.

**Page 8 : journée d'étude sur la loi travail.
A réserver dans vos agendas**

Editorial

**L'action juridique : un outil militant au service de
nos syndicats pour faire aboutir nos revendications !**

Depuis 2003, année de création du secteur DLAJ, l'activité juridique de l'union départementale n'a pas cessé de progresser. Le travail d'ampleur entrepris et les résultats obtenus démontrent la pertinence des décisions prises alors.

Cette activité participe au rayonnement de la CGT dans le Puy de Dôme et plus particulièrement pour les salariés des Très Petites Entreprises. En effet, les locaux de nos unions locales sont souvent le dernier refuge où trouver l'information recherchée et l'aide nécessaire pour affronter l'abus patronal.

Mais le secteur DLAJ est aussi un appui pour nos syndicats : MICHELIN, les Organismes sociaux, la Métallurgie, la FAPT, l'USD santé, le Commerce, les Cheminots, la Construction, les Transports... autant d'organisations qui mettent régulièrement à profit les compétences de nos militants, notamment les défenseurs syndicaux, pour faire respecter les droits.

On le sait, les différentes lois prises ces dernières années renforcent le pouvoir des employeurs en affaiblissant les droits individuels et collectifs des salariés et en les éloignant de leur juridiction du travail.

La CGT mène au contraire un combat inverse : rendre accessible l'accès au droit pour tous, le cas échéant par la mise en mouvement de l'action judiciaire et la condamnation des employeurs récalcitrants.

Ce travail mérite d'être salué et valorisé. C'est l'objectif que poursuit cette publication en mettant en lumière d'emblématiques actions judiciaires menées par nos militants.

Ce journal est donc dédié à tous les camarades investis dans cette activité, particulièrement les conseillers du salarié, les conseillers prud'hommes et les défenseurs syndicaux.

Dominique HOLLE
Secrétaire de l'UD

Un salarié gréviste ne peut être sanctionné que pour faute lourde !

C'est en substance ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt qui fera date.

En juin 2014, à l'appel de leur fédération, les cheminots se mettent en grève contre le démembrement de leur société et l'ouverture totale du secteur ferroviaire à la concurrence. Ce mouvement mobilise de nombreux grévistes, les perturbations sont importantes mais n'ébranlent pas la direction de l'entreprise qui campe sur ses positions. Les jours se suivent sans que le mouvement ne s'essouffle.

Mais la SNCF ne manque pas d'imagination. Même à court d'argument, et même si tout concourt à l'abandon de la réforme, l'entêtement prend le pas sur la raison. A tel point que pour faire pression sur les syndicats et ses militants, ceux de la CGT particulièrement, la SNCF sanctionne une centaine de cheminots. Il leur est reproché tout et surtout n'importe quoi : envahissement des voies, des locaux, des postes d'aiguillage, gêne des usagers... des actes qui ont pu exister mais qui nécessitent la preuve de la participation personnelle du salarié pour générer une sanction. En effet, seule une faute lourde autorise l'employeur à sanctionner un gréviste. Et c'est là que le bât blesse, car sur le terrain de la preuve, le dossier de l'employeur est particulièrement léger.

Et la SNCF n'a pas non plus peur du vide. La sanction prend pour certains l'objet de mise à pied à titre disciplinaire et, pour d'autres, les jours de repos compris dans la période de suspension du contrat de travail sont décomptés comme jours de grève.

Dans la décision commentée il était reproché à 2 agents d'avoir perturbé la circulation des trains, violé le principe de continuité du service public, « *autant de faits contraires à l'exercice normal du droit de grève justifiant la sanction disciplinaire* » arguait l'employeur.

L'illicéité des mesures prises ne faisait aucun doute. D'ailleurs, le Conseil de prud'hommes ne s'y trompait pas. Saisi par vagues successives, le juge des référés va s'estimer compétent et faire cesser le trouble manifestement illicite résultant des mesures prises par la SNCF.

Cependant, la Cour d'appel de RIOM, insensible aux arguments développés par le défenseur syndical et peu habituée aux joutes revendicatives, infirma l'ordonnance prise par les Conseillers. Elle considéra que « *le juge des référés ne peut être compétent pour prononcer l'annulation de la sanction infligée au salarié, car cela l'amènerait à trancher le fond !* ».

D'un revers de plume, le magistrat professionnel balayait tous les textes protecteurs à commencer par l'article L.1132-2 du Code du travail qui indique qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève* ». L'exigence d'une faute lourde nécessaire à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire n'est même pas évoquée dans les motivations de l'arrêt. Mais pire encore, l'étendue des pouvoirs du juge des référés est méconnue ou volontairement ignorée.

La censure de la Haute Cour s'imposait : même en présence d'une contestation sérieuse nous dit-on, « *Il appartient au juge de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue toute sanction prononcée à l'encontre d'un salarié gréviste auquel une faute lourde ne peut être reprochée* ».

Toutes évidences méritent d'être rappelées et c'est ce que vient de faire la Cour de cassation !

Cour de cassation, 8 mars 2017, PRAT, DESSAUGE C/ SNCF.

La preuve des heures supplémentaires : l'interdiction contractuelle à l'accomplissement d'heures supplémentaires est inopposable au salarié dès lors qu'elles sont réalisées avec l'accord tacite de l'employeur

D'évidence, la rupture du contrat de travail se positionne en tête des sujets traités devant les Conseils de prud'hommes. Mais celui du décompte du temps de travail arrive tout de suite derrière. Il n'est donc pas exagéré d'affirmer que le contentieux des heures supplémentaires est le lot quotidien des conseillers prud'hommes.

A ce propos, de nombreuses décisions balisent le chemin de la preuve. Pourtant, pour chaque affaire pendante devant le Conseil l'opposition patronale demeure toujours aussi vive.

L'arrêt commenté permet un sommaire mais nécessaire rappel de quelques règles en la matière.

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait une durée hebdomadaire de 39 heures, les heures effectuées à compter de la 36^{ème} étant considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. En outre, la clause subordonnait l'accomplissement d'heures en sus des 169 heures mensuelles prévues à l'accord écrit de l'employeur.

Mais une stipulation de cette nature suffit-elle à rejeter une demande d'heures supplémentaires notamment lorsque que la salariée se prévaut de l'accord implicite de son patron et étaye sa demande en fournissant un décompte effectué quotidiennement.

L'argumentation en défense n'étonnera pas le lecteur, elle résonne régulièrement dans tous les prétoires. Elle est d'ailleurs peu ou prou reprise dans le pourvoi : d'une part c'est au salarié de démontrer les heures supplémentaires alléguées et d'autre part que ces dernières ont bien été commandées par l'employeur, le salarié ne pouvant de lui-même décider de travailler au-delà de l'horaire contractuel !

S'agissant du régime probatoire, nul doute que le salarié doit étayer ses demandes. Mais les

mots ont un sens : étayer ne veut pas dire prouver, et surtout que la charge de la preuve lui incombe spécifiquement comme on l'entend trop souvent. Ainsi, le salarié remplit son obligation en apportant un décompte suffisamment précis¹. Le juge ne pourra donc pas la rejeter au prétexte que les éléments produits ne suffisent pas à démontrer le bien-fondé de celles-ci². Dès lors, des fiches établies unilatéralement par la demanderesse, détaillant jour par jour le nombre d'heures de travail et d'heures supplémentaires qu'elle affirme avoir effectuées, suffisent à étayer sa demande. C'est en substance ce que nous rappelle la décision commentée.

Il revient ensuite à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié³. A défaut, le décompte fourni suffira à établir l'existence des heures supplémentaires et permettra aux magistrats d'entrer en voie de condamnation sauf à ordonner, si nécessaire, toutes les mesures d'instruction qu'ils estimeront utiles⁴.

Le deuxième argument, tout aussi récurrent, consiste à nier le commandement de l'employeur. En effet, la jurisprudence indique que c'est avec l'accord de ce dernier que des heures supplémentaires s'effectuent mais, précision importante, cet accord peut être implicite. C'est d'ailleurs sur ce dernier terrain que se situait Madame X.

Autrement dit, l'accord implicite allégué pouvait-il être admis en présence d'une clause contractuelle qui autorisait l'usage d'heures au-delà des 169 prévues qu'avec l'accord écrit de l'employeur. C'était là toute la question posée.

>>>

¹ Soc. 24 nov. 2010, n°09-40928

² Soc. 21 janv. 2009, n°06-45914

³ L.3171-4 du Code du travail

⁴ Idem

Depuis un arrêt de 2012⁵ la question est résolue. La clause contractuelle est inopposable au salarié si ce dernier justifie de l'accord implicite de l'employeur à l'accomplissement d'heures supplémentaires. Expliqué différemment, il suffit de démontrer l'accord implicite de celui-ci pour obtenir le paiement du travail effectué. Ou encore, nonobstant la clause contractuelle, lorsque l'employeur a connaissance de l'usage de telles heures il doit les rémunérer !

Dans l'affaire étudiée, les juges du fond relevaient plusieurs choses : d'abord que l'employeur ne contestait pas la présence tardive de Madame X sur le lieu de travail, lui-même alimentait ce fait en produisant une pièce. Ensuite que les autres salariés non plus, tout comme la demanderesse, n'avaient pas d'horaire impartit et géraient leur temps de travail « pour les livraisons et la tenue du magasin ». Enfin, l'argumentation selon laquelle le magasin connaissait un faible niveau d'activité entraînant la chute de chiffre d'affaires et que dans ce contexte la charge de travail ne justifiait pas l'accomplissement d'heures supplémentaires ne saurait être retenu et a donc purement et simplement été écarté.

En réalité, et la Cour d'appel comme de cassation le comprenaient bien, l'employeur était bien en peine à justifier les horaires effectivement réalisés par Madame X. Une telle situation conduisait donc légitimement au rejet du pourvoi.

Bref, cet arrêt n'énonce rien de nouveau. Il rappelle juste quelques règles salutaires propres à aguiller le juge dans sa décision. Au regard du contentieux important en la matière, il méritait bien ce coup de projecteur.

Droit ouvrier, novembre 2016, p 724 (note D. HOLLE)



Leclerc THIERS : la délinquance lourdement sanctionnée !

Le 15 mars 2017, le directeur général du magasin Leclerc de Thiers a été sanctionné par le Tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand d'un an de prison avec sursis, 5.000 euros d'amende et 8.500 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice moral pour quatre salariés.

Cet individu est bien connu du secteur DLAJ puisque nos défenseurs avaient obtenu sa condamnation en 2014 pour discrimination syndicale de la déléguée CGT.

Cette même déléguée lui vaut également sa dernière condamnation. Avec huit autres salariées, elle avait saisi la juridiction répressive au titre du harcèlement moral qu'elles subissaient : propos désobligeants, injurieux voire humiliants, sanctions disciplinaires sans justification, actions discriminantes, changements d'horaires... De janvier 2012 au 31 décembre 2015, la liste des griefs faite par les employés balaye un panel très large de comportements dont l'objectif est la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé de ceux qui en sont victimes.

A noter que le juge prononce des peines complémentaires : l'affichage du jugement durant 15 jours sur la devanture du magasin ainsi que sa publicité dans le journal LA MONTAGNE à ses frais !

⁵ Soc. 16 mai 2012, n°11-14580. DO sept 2012, p 602



**Droits, libertés,
actions
juridiques**

SUR LE FEU...

Complément POSTE : on ne lâche rien !

Le 09 décembre 2015, la Cour de Cassation rendait un arrêt extrêmement important dans cette affaire qui encombre les audiences des tribunaux du Puy de Dôme et du reste de la France. Sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal », les juges considéraient qu'un salarié de droit privé ne pouvait pas percevoir une rémunération inférieure à celle d'un fonctionnaire. D'autres décisions identiques et au même niveau confortaient les requérants dans leur désir d'égalité.

Dans cette affaire, l'entreprise avait décidé de regrouper l'ensemble des primes et indemnités versées à son personnel sous la forme d'un complément indemnitaire dit « *complément poste* » en 1993, pour les agents fonctionnaires, puis en 1995 pour les agents contractuels de droit privé, ce complément faisant partie intégrante de la rémunération de l'ensemble des agents de LA POSTE.

Un accord salarial conclu en 2001 prévoyait que « *fin 2003 les compléments poste des agents contractuels de niveau I-2, I-3 et II-1 seront égaux aux montants des compléments poste des fonctionnaires de même niveau* ». Or, LA POSTE n'a jamais tenu ses engagements.

En décembre 2016, sur le fondement des décisions prises en 2015, le Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand et celui de Riom prononçaient près de 120 jugements en faveur des postiers. La ténacité de nos défenseurs syndicaux, ceux de la FAPT en particulier, trouvaient une issue favorable à ce combat engagé depuis 5 ans.

Mais si le chemin tracé par la Cour de cassation semblait bien dégagé, c'était sans compter l'esprit retord des magistrats d'Appel. Dans une série concernant des syndiqués membres de l'encadrement, la juridiction de second degré prend à contrepied les décisions précitées. Le 07 mars 2017, dans des arrêts bâclés, les magistrats d'Appel reviennent sur la solution dégagée par la Haute Cour !

Cet accroc que rien ne justifie est bien dommageable pour les salariés engagés dans ce combat.

Les postiers ont déposé un pourvoi en cassation, la lutte est donc loin d'être terminée !

Cour d'appel de Riom du 07 mars 2017.

Délit de Marchandage : ORANGE sur la sellette !

Le Code du travail français définit le délit de marchandage et interdit, « *toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'é luder l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail* ».

Autrement dit, il s'agit de la situation qui consiste pour une entreprise à recruter des salariés non pas directement, mais par le biais d'une société tierce se donnant l'apparence d'un prestataire de service. Par ce subterfuge, les salariés se trouvent privés des mêmes droits individuels et collectifs que leurs collègues recrutés par le donneur d'ordre.

Les faits : 4 salariés d'ORANGE, initialement embauchés par la société CROM, sont mis à disposition de l'opérateur téléphonique, pour certains depuis plusieurs années. Leur emploi consiste à du travail de maintenance et petits bricolages.

Là où le bât blesse, c'est que ces personnels n'apportent aucun savoir-faire spécifique qui justifierait la prestation de service alléguée. En réalité, ces 4 salariés sont intégrés aux équipes d'ORANGE, reçoivent des ordres et des directives de la hiérarchie non pas de la CROM mais de l'opérateur. Même les congés payés sont validés par le donneur d'ordre.

Dans ces conditions tout concourt à mettre la société ORANGE face à ses responsabilités... d'employeur ! Et c'est à cela que s'emploie le syndicat de l'entreprise aidé par le secteur DLAJ.

A suivre prochainement devant le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

DÉLIVRANCE : RECORD HISTORIQUE
D'ACTES VIOLENTS COMIS SUR UN AN.



Boulangeries : la CGT sonne le rappel à l'ordre !

Un accord signé en 1996 par l'Union départementale du Puy de Dôme prévoit un jour de fermeture fixe par semaine, dans les établissements du département vendant du pain, permettant ainsi aux salariés de bénéficier de cette journée au titre du repos hebdomadaire.

Il a été signé par les organisations syndicales et patronales du département : CGT, CFDT, FO, CFTC et syndicat de la boulangerie-pâtisserie du Puy de Dôme, la chambre artisanale des pâtisseries confiseurs chocolatiers du Puy de Dôme et le Conseil national des professions de l'automobile (pour les stations-service).

Il a été étendu par arrêté préfectoral en date du 21 mars 1997. Il s'applique à l'ensemble des établissements de vente au détail de pains, de produits de boulangeries, de pâtisseries, viennoiseries et dérivés de ces activités.

Mais de nombreuses enseignes ne respectent pas cet accord ! Les salariés ne bénéficient donc pas pour la plupart d'une journée de repos fixée avec précision mais se voient

accorder leur jour de congé par roulement, au gré des besoins du patron.

Après 4 ans de procédure, le 20 juin 2016, la Cour d'appel de LYON a rendu une décision confirmant notre analyse et a condamné une enseigne clermontoise à 5 000 € de dommages et intérêts.

Le respect des accords signés motivent cette action. Alors que MACRON et la loi travail privilégient la déréglementation par la conclusion d'accords de toutes sortes, et notamment des accords moins favorables que la loi, il est plus que nécessaire de s'assurer que la parole donnée sera respectée.

Par exemple, la loi MACRON renvoie à des accords locaux (périmètre départemental, d'un site ou d'une ville) afin de déroger à l'interdiction du travail le dimanche, accords qui établiront les contreparties financières au travail du dimanche

Le 11 avril 2017, dix terminaux de cuisson, supermarchés, et autres points de vente seront devant le Tribunal de grande instance (TGI) pour ne pas avoir respecté cet accord !

Cour d'appel de RIOM du 15 novembre 2016

Propos désobligeants, humiliations ou brimades, insultes, critiques injustifiées, mises au placard... La liste des violences qui peuvent être exercées par une personne ou un groupe de personnes, détentrice(s) ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou plusieurs autre(s) salarié(s) est longue.

L'article L.1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Sur le fondement de ces dispositions, une salariée victime d'agissements délictueux de la part de son employeur a dû s'arrêter durant plusieurs mois. A la suite de son licenciement pour inaptitude, elle a saisi le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) au titre de la reconnaissance du caractère professionnel de son arrêt. En outre, elle saisit également le Conseil de prud'hommes pour licenciement abusif. Elle fut déboutée devant la première juridiction, mais gagne son procès devant l'autre.

En appel, les juges confirment la décision prud'homale en ce que les faits incriminés constituaient un harcèlement moral. Reste à attendre le verdict de la seconde affaire sans laquelle la victoire ne serait pas pleine et entière.

Encore un bel exemple de savoir-faire des militants syndicaux et notamment de notre défenseur qui a géré ce double contentieux avec brio, celui devant les prud'hommes et l'autre devant le TASS !

Actions prud'homales du Syndicat de la construction/bois (63, 03)

En 2016, 1 069 500 € sont passés de la poche des patrons à celles des salariés dans le secteur couvert par notre syndicat ! Et chaque année, le gain pour les salariés est de cet ordre.

1) Les dossiers posés

- 103 dossiers posés dont 27 (26 %) pour l'artisanat, 27 (26 %) en référé et 5 (5 %) ETAM.

Les revendications les plus fréquentes : temps de trajet et heures sup, reclassement en cas de procédure d'inaptitude dans les grands groupes...

2) Les freins à venir

- Les réformes successives de ce quinquennat qui éloignent les salariés de leurs tribunaux et qui favorisent l'impunité patronale :
 - o La prescription qui a été réduite de 5 à 3 ans (effective depuis juin 2016),
 - o Les règles de procédures plus contraignantes (loi Macron),
 - o La Cour d'appel de Riom qui a une oreille des affaires orientée... à droite !

Elections TPE : ce travail de proximité nous permet d'obtenir 55 % des voix dans ce secteur (70 % des organisations représentatives).

C'est aussi un point d'appui pour créer de nouvelles bases et soutenir nos sections dans notre secteur.

3) Les axes revendicatifs

- Poursuivre la bataille sur le temps de trajet et sa reconnaissance comme travail effectif ;
- Le respect des qualifications ;
- Les licenciements économiques : les critères doivent être bien appliqués ;
- Reclassement : condamnations systématiques des grands groupes (Construction Vinci, Eiffage et Bouygues) sur les manquements à cette obligation ;
- Egalité professionnelle ;
- Salariés détachés : rechercher la condamnation du donneur d'ordre.

Formations juridiques 2017

- Stage conseillers prud'hommes : loi Macron Puy de dôme : 5, 6 et 7 juillet 2017.
- Stage futurs conseillers prud'hommes : date à définir (octobre ou novembre).
- Stage conseillers du salarié, 3 jours : 24, 25, 26 octobre 2017.
- Stage juridique de base : du 19 au 23 juin 2017.
- Stage 1^{er} niveau défenseur syndical : 4, 5, 6 octobre 2017.



nvo.fr

“ L'information sociale, juridique et syndicale. ”

Droits, Libertés, Activités Juridiques

LA LOI REBSAMEN / LOI TRAVAIL Journée d'étude du 23 juin 2017

Loi travail

Introduction : un nouveau Code en 2018 ?

- ✓ Le renversement de la hiérarchie des normes,
- ✓ La négociation d'accord dérogatoire étendue,
- ✓ L'ouverture à la négociation avec de nouveaux acteurs,
- ✓ Les accords d'adaptation, de transition et substitution.

- ✓ La médecine du travail
- ✓ Le licenciement économique revisité

Loi REBSAMEN

Les changements de la loi REBSAMEN pour
Les institutions représentatives du personnel

- ✓ La parité,
- ✓ Le protocole préélectoral,
- ✓ La DUP nouvelle formule.

*Présentation
Power point*

*Intervention
du secteur
DLAJ*

*Avec la
participation
de SECAFI*

Inscription

Après de l'UD
au 04 26 07 78 60

avant le 15 juin 2017

Lieu

A Clermont-Ferrand

Salle Chanteranne

180 rue Champfleuri

de 8h30/12h - 14h/17h

**Repas pris en commun,
à la charge des syndicats**

Bulletin d'inscription (à retourner à l'UD)

Syndicat :

Nom :

Prénom :

Signature du secrétaire

Cachet du syndicat