

Cadres et **DR** **IT**

Supplément à Cadres-Infos N° 676 – 20 décembre 2010

● **Édito** *rial*

Ce serait trop bête de s'en priver !

Voici le premier numéro de Cadres et Droit, supplément à Cadres Infos destiné aux militantes et aux militants de l'UGICT intéressés par le droit du travail. Nous avons pensé en premier lieu aux 270 conseillères et conseillers prud'hommes des sections encadrement afin de renforcer leurs liens avec les organisations spécifiques et de contribuer à l'exercice d'un mandat passionnant et souvent prenant. Nous souhaitons aussi valoriser l'apport de la prud'homie à notre activité revendicative. En effet, le contenu des dossiers soumis au jugement des conseils est un indicateur très pertinent de la situation de l'encadrement et de son évolution. Dans de nombreux cas, son analyse a permis à l'UGICT de développer sa réflexion et ses capacités de proposition : citons par exemple les contrats d'objectifs, les clauses de non concurrence, la requalification des contrats « commerciaux » en contrats salariés, le droit d'expression des cadres, les processus d'évaluation, les forfaits en jours et autres questions liées au temps et aux charges de travail. Mais au-delà, l'action juridique

concerne la plupart des responsables syndicaux, des élus et mandatés... à condition d'en faire une composante de l'activité syndicale et non un domaine à part, réservé à quelques spécialistes. C'est pourquoi nous n'avons pas voulu créer une nouvelle publication de l'UGICT, mais enrichir Cadres Infos de nouvelles rubriques. Nous serons évidemment attentifs à vos remarques et à vos suggestions. Ce bulletin traitera des questions spécifiques à nos catégories. Il est donc complémentaire du très important travail d'information et d'échange d'expériences réalisé par le collectif confédéral « Droits, libertés, action juridique » de la CGT, des outils de formation et de documentation produits par PRUDIS-CGT et des publications juridiques de la CGT, le Droit Ouvrier et la Revue Pratique de Droit Social. Vous trouverez en dernière page un rappel des outils confédéraux disponibles et des moyens d'y accéder pour celles et ceux qui n'en seraient pas encore bénéficiaires. Ni supplément d'âme, ni palliatif d'une action collective insuffisante, l'utilisation offensive du droit du travail, ressources judiciaires incluses, renforce notre efficacité syndicale. Le Medef l'a bien compris et le droit du travail a été au cœur des négociations et des grands conflits de ces dernières années. Il serait dommage de lui laisser les coudées trop franches dans ce domaine...

● **UNE RUBRIQUE À CONSTRUIRE ET À FAIRE VIVRE AVEC VOUS TOUS**

Veille jurisprudentielle

● **ACTUALITÉS**

Facebook : un jugement antisocial

Vers la suppression des élections prud'homales ?

Veille jurisprudentielle

Nous inaugurons cette rubrique avec quelques décisions récentes concernant spécifiquement l'encadrement (cadres, techniciens en responsabilité...). Les arrêts cités peuvent être consultés en intégralité sur Legifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>, rubrique « Jurisprudence judiciaire »), à partir du numéro de pourvoi. Votre avis sera précieux : ces informations sont-elles claires, utilisables dans votre pratique ? Y a-t-il des domaines pour lesquels vous souhaiteriez un bilan des tendances de la jurisprudence ? D'autre part, cette « veille » ne peut reposer sur les seuls arrêts de la Cour de cassation. Très souvent, ceux-ci valident une position ou une évolution qui résultent de jugements novateurs des conseils de prud'hommes puis des cours d'appel. Et nombre de questions au cœur de notre activité revendicative font encore l'objet de décisions divergentes des juges du fond. Il est donc très important de connaître rapidement les jugements ou arrêts d'appel présentant un intérêt particulier ou posant un problème inhabituel. N'hésitez pas à nous les communiquer.

Droit d'expression des cadres

Directeur du département nutrition animale d'une grande société d'import-export de produits alimentaires, M. X a été licencié le 8 septembre 2006. Selon la direction « constitue un manquement à l'obligation de loyauté et un abus de la liberté d'expression, le fait pour un cadre dirigeant, membre du comité de direction et siégeant au conseil d'administration, d'adresser au président-directeur général de l'entreprise, sans aucune concertation préalable et en dehors des procédures de communication en vigueur dans l'entreprise, une lettre largement diffusée dans laquelle il est affirmé que le personnel aurait le sentiment d'avoir été sous-traité depuis plusieurs années, de ne plus pouvoir prétendre à des promotions, de ne pas être considéré... »

Mais la Cour d'appel de Rennes, suivie par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 septembre 2010, pourvoi n° 09-42382) juge ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. Voici un extrait de l'arrêt rejetant le pourvoi de la société : « la Cour d'appel (...) a constaté que le message du 21 juillet 2006

que M. X avait adressé au président du conseil d'administration et qui faisait état de l'insatisfaction du personnel à l'égard de la politique salariale de l'entreprise, en exposait les raisons, et préconisait une augmentation des salaires, ne comportait aucun terme injurieux, diffamatoire ou excessif et que le salarié n'avait communiqué la copie de ce message qu'aux membres du personnel qui lui avait demandé d'accomplir cette démarche ; [elle a pu décider] que ce comportement du salarié n'était pas fautif ».

Cet arrêt, qui concerne un cadre supérieur, est significatif de l'attention portée au respect de la liberté d'expression. Aucune fonction n'interdit a priori de porter une opinion critique sur la politique suivie par l'entreprise. Les juges considèrent la nature des propos (sont-ils injurieux, diffamatoires ou excessifs ?), le cadre dans lequel ils ont été tenus (ici une lettre au PDG) et la diffusion qu'ils ont pu avoir dans l'entreprise. Par conséquent, le conseiller prud'homme confronté à ce type de litige s'efforcera d'obtenir que le conseil procède à une analyse précise des circonstances, sans en rester à la description abstraite

et souvent outrancière faite par l'employeur.

Contester une transaction

La longueur des procédures ou la crainte qu'un conflit judiciaire ne pèse sur la recherche d'un nouvel emploi conduisent de nombreux salariés à conclure des transactions pour des montants souvent inférieurs à ce qu'ils auraient pu obtenir devant le juge. Cette situation est particulièrement fréquente en section encadrement. Une transaction a en principe la même portée définitive que « la chose jugée ». Elle peut cependant être contestée s'il y a eu « viol du consentement » et, en matière sociale, la jurisprudence admet aussi l'annulation d'une transaction qui se borne à reconnaître au salarié ses droits incontestables et ne comporte pas de véritables concessions réciproques. Mais que se passe-t-il si la transaction a été opérée à l'occasion d'une audience devant le bureau de conciliation et actée par un procès-verbal de celui-ci ? Plusieurs Cours d'appel avaient considéré que le salarié ne pouvait introduire une nouvelle action prud'homale, au nom de la règle de l'unicité de l'instance (article R.1452-6 du Code du travail : « Toutes les demandes liées au contrat de tra-

vail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance ».) ou en considérant que la transaction étant incluse dans une décision du bureau de conciliation, elle ne pouvait être contestée que par la procédure d'appel-nullité de cette décision, laquelle n'est possible que dans un délai d'un mois et suppose que le bureau ait outrepassé ses pouvoirs juridictionnels. Par trois arrêts du 29 septembre 2010, la Cour de cassation casse ces décisions et affirme clairement la recevabilité d'une action prud'homale en contestation d'une transaction : « attendu que les parties peuvent toujours saisir la juridiction prud'homale d'une action en contestation d'une transaction quand bien même elle aurait été constatée dans un procès-verbal dressé par le bureau de conciliation... » (pourvois n°09-42084 et 09-42085). Dans le troisième arrêt, elle rappelle les devoirs du bureau de conciliation en matière de transaction : « la salariée était recevable à demander l'annulation d'un accord transactionnel mettant fin à une précédente instance et [il] appartenait à la juridiction saisie de cette demande de se prononcer sur le bien-fondé et les consé-

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié.

quences de la nullité invoquée, en vérifiant que les parties étaient informées de leurs droits respectifs devant le bureau de conciliation » (pourvoi n°08-43084).

Pas d'amende pour les VRP !

En engageant M. Julien X en qualité de VRP exclusif, la société Innov'habitat avait fait preuve... d'innovation sociale en inscrivant dans son contrat une clause selon laquelle, en cas de non-réalisation d'un chiffre d'affaires suffisant, il serait tenu à une participation mensuelle proportionnelle au coût du véhicule de l'entreprise mis à sa disposition. Après rupture du contrat de travail, il réclame - entre autres réparations - le remboursement de ces retenues. La Cour de cassation valide sa démarche en rappelant que l'article L.1331-2 du Code du travail (« les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite ») a un caractère d'ordre public auquel ne peut faire échec une disposition du contrat de travail (Cass. soc. 20 octobre 2010, pourvoi n°09-42896). Elle balaye l'argumentation patronale prétendant que cette retenue n'était pas une sanction pécuniaire puisqu'elle ne visait pas à punir une faute mais à tirer les conséquences d'une insuffisance de résultat !

Forfait en jours : validité et charge de la preuve

On sait que depuis la loi Aubry II, les cadres « qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » peuvent être soumis à un décompte annuel du temps de travail en jours, sans référence horaire. Ce dispositif a été étendu aux « salariés dont la

durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » (article L.3121-43 du Code du travail). L'État français a été condamné à plusieurs reprises pour violation de la Charte sociale européenne, ce dispositif conduisant le salarié à dépasser les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires (pour un exposé détaillé concernant les forfaits après la loi du 20 août 2008 et la nouvelle « réclamation collective » déposée par la CGT pour violation de la Charte, voir le numéro 23, octobre 2008, du Droit en liberté et son supplément). Ces condamnations n'entraînent pas d'effet immédiat. En revanche, elles pourraient être utilisées devant un juge français pour déclarer illicites les dispositions concernant le forfait en jours. En attendant que l'occasion de donner son avis se présente (elle ne peut soulever d'office une telle question si elle ne lui est pas posée explicitement), la Cour de cassation a multiplié les rappels à l'ordre concernant les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait.

⇒ Un arrêt du 26 octobre 2010 (pourvoi n°08-41569) rappelle que toute convention individuelle de forfait, que la base soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, nécessite un accord du salarié faisant l'objet d'un écrit. Dans cette espèce, elle approuve la cour d'appel « qui a constaté que le salarié avait refusé de signer l'avenant l'assujettissant à un forfait de 217 jours par année civile et qui a estimé que la signature apposée par le salarié sur une note de service ne pouvait valoir acceptation de sa part de la convention de forfait » et en avait déduit l'absence de convention de forfait, entraînant le paiement des heures supplémentaires réclamées par le salarié. Les faits jugés étaient antérieurs à la loi du 20 août 2008 (volet « temps de travail ») et donc les articles visés par la Cour ont été modifiés. La jurisprudence reste cependant valable. La nouvelle référence est l'article L.3121-40 (« La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit »).

⇒ Un arrêt plus ancien (Cass. soc.

23 septembre 2009, pourvoi n°08-41377) se prononce sur la charge de la preuve en cas de contestation sur le nombre de jours travaillés par un salarié soumis au forfait en jours. La cour d'appel avait rejeté sa demande d'indemnisation pour les jours travaillés au-delà des 215 prévus au forfait, en énonçant « qu'il n'apporte pas la preuve qui lui incombe de ce qu'il a travaillé au-delà du temps prévu » et « que dans les déplacements effectués, il disposait de temps pour s'organiser et jouissait d'une latitude certaine à son retour dans la fixation de ses congés ». Cette décision est censurée par la Cour de cassation, qui applique au forfait en jours les dispositions de l'article L.3171-4 du Code du travail concernant les litiges sur les heures supplémentaires : « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié ; au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; ainsi la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties, et le juge ne peut, pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié mais doit examiner les

éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir ».

Régression hiérarchique et prise d'acte de la rupture

L'imagination patronale est sans borne quand il s'agit d'inciter un salarié à quitter l'entreprise, pour alléger un futur plan social ou se débarrasser d'une forte tête qui persiste à ne pas commettre de faute justifiant un licenciement. Face à de tels agissements, le salarié à bout de patience peut « prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur » puis saisir le conseil de prud'hommes. Selon une jurisprudence maintenant bien établie, cette prise d'acte « produit les effets d'une licenciement sans cause réelle et sérieuse » si les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves : d'où indemnité de licenciement, dommages et intérêts, etc. Mais prudence, car dans le cas contraire, « la prise d'acte produit les effets d'une démission ». Pour l'encadrement, les griefs portent souvent sur un retrait de responsabilités ou une mise à l'écart des circuits de décision. D'où l'intérêt d'un arrêt (Cass. soc. 22 septembre 2010, pourvoi n°08-45344) qui sans être vraiment novateur illustre bien ce que la jurisprudence admet comme justification d'une prise d'acte. Il approuve le raisonnement de la cour d'appel de Lyon et rejette le pourvoi de l'employeur. En voici un extrait : « attendu que la cour d'appel (...) a constaté, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le nouvel organigramme établi par l'employeur le 16 décembre 2005 ainsi que sa transmission tardive et indirecte au salarié traduisait, d'une part une régression de celui-ci dans la hiérarchie de l'entreprise et de ses responsabilités dans le secteur événementiel, d'autre part sa mise à l'écart des circuits d'information, enfin que, n'ayant pas reçu de fiche de mission définissant ses objectifs pour la saison 2005/2006, il était resté dans l'ignorance des points sur lesquels il serait évalué et des bases de calcul de ses primes ; qu'elle a estimé que l'ensemble de ces griefs constituaient des manquements suffisamment graves justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ».

L'État français a été condamné à plusieurs reprises pour violation de la Charte sociale européenne, ce dispositif conduisant le salarié à dépasser les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires...

Facebook : un jugement antisocial

En 2008, un samedi soir, vers 23 heures, trois jeunes cadres de la société Alten SIR plaisantent sur Facebook et échangent des propos sur leur hiérarchie. L'un des salariés affiche sur son mur un message concernant le but du « groupe des néfastes ». Pour entrer dans le club très fermé, les intronisés doivent réussir deux épreuves, railler subtilement son supérieur hiérarchique toute une journée et le gaver de problèmes plusieurs mois durant !

Le message, exposé sur le ton de l'humour et de l'autodérision, a été lu par un « ami d'ami » au sens de Facebook, qui ne l'a pas trouvé drôle du tout et s'est empressé de capturer l'écran pour le rapporter au supérieur hiérarchique.

Dès le lendemain, la société Alten licenciera sur le champ les trois salariés pour dénigrement envers l'entreprise et incitation à la rébellion contre la hiérarchie.

Ce jeu qui n'était que pure fanfaronnade, simulacre de ce que l'on ne fait pas, est devenu la cause « réelle et sérieuse » du licenciement ! Licenciés pour avoir com-

mis un acte de transgression virtuelle non effectué ! Car le seul fait sur lequel repose le licenciement est bien cet échange, tenu sur une page personnelle de Facebook, en dehors du temps de travail, un certain samedi soir, lequel n'aurait eu aucune conséquence, s'il n'y avait eu délation...

L'employeur a considéré que la conversation était publique, sinon la page n'aurait pu être lue par un « ami », que les propos étaient insultants à l'égard de la société et de la hiérarchie, que le com-

portement des salariés était incompatible avec leur fonction de consultant RH, que le trouble créé était objectif et suffisamment grave pour empêcher le maintien des salariés dans l'entreprise.

portement des salariés était incompatible avec leur fonction de consultant RH, que le trouble créé était objectif et suffisamment grave pour empêcher le maintien des salariés dans l'entreprise. Pour les salariés, il ne s'agissait que d'une blague, émise sur une page personnelle, ne contenant aucune mention désignative de la société, ni du supérieur hiérarchique. Cette conversation n'était pas destinée à être mise à nue et communiquée en dehors de la sphère privée. Les propos avaient été échangés en dehors du temps de travail, le week-end. L'employeur n'avait pas le droit de procéder à un licenciement sur une cause de leur vie privée, raison pour laquelle ils ont saisi les prud'hommes.

Le 19 novembre 2010, la section « encadrement » du conseil des prud'hommes de Boulogne réunie en audience de départage a débouté les salariés de leurs

demandes, légitimant la décision de l'employeur. Les salariés ont fait appel de la décision. Les juges de la cour de Versailles devront examiner cette affaire, et dire si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, ou bien s'il porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment le respect de la vie privée et de la liberté d'expression. Nous considérons également que l'employeur ne pouvait pas utiliser ces correspondances sans violer le respect de l'intimité de la

entre des sphères auparavant plus distinctes. C'est une génération assez décomplexée qui sait utiliser les technologies de la communication, pour s'épancher et se défouler.

Hier, ouvert aux seuls étudiants et collégiens, ce site est aujourd'hui ouvert à tous. Ce qui fait que Facebook peut aussi servir à surveiller, contrôler, recueillir des renseignements sur ses utilisateurs, et des propos qui n'avaient pas vocation à être diffusés à grande échelle ! Les professionnels du

Destiné au départ aux étudiants d'Harvard, en 2004, Facebook (littéralement trombinoscope en anglais) s'est répandu à la vitesse de la lumière. Il regroupe aujourd'hui 500 millions de membres.

Les 4/5^{ème} des 12 - 24 ans ont déjà utilisé Facebook. 36% de français ont un profil sur un réseau social. Cette explosion est spectaculaire. Ce réseau permet d'échanger des informations des articles des vidéos, des photos et de rester en contact avec ses proches.

Vous pouvez rechercher des personnes, les amis de vos amis peuvent vous être suggérés. L'audience de Facebook dépasse parfois celle de Google aux États Unis !

recrutement se sont emparés des réseaux sociaux pour surveiller les candidats. Il devient difficile de se protéger des regards indiscrets et du voyeurisme de ceux qui recourent au site pour présélectionner les candidats et rechercher leurs inconduites.

Le pouvoir de contrôler les nouveaux espaces de communication est un enjeu politique pour les employeurs. Attention danger ! Les employeurs n'ont pas à s'ingérer dans la sphère de l'intime et de la vie privée, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'espionnage et le flicage de la vie privée des salariés ne doivent pas être légitimés.

Le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur ne doit pas avoir pour conséquence de limiter le droit au respect de sa vie privée et de sa liberté d'expression. L'article L1121-1 a été introduit dans le Code du Travail pour restreindre les pouvoirs des employeurs afin qu'ils ne puissent pas porter atteinte

vie privée des salariés. Voici quelques éléments pour en faire comprendre les raisons...

Les employeurs, en principe, n'ont pas le droit de contrôler, surveiller les salariés en dehors du temps de travail, ni de les sanctionner pour un fait relevant de leur vie privée.

Selon l'employeur et le jugement rendu le 19 novembre, la conversation sur Facebook était publique. Mais Facebook n'est ni un espace public, ni un espace privé mais un mixte des deux.

Pour la nouvelle génération, la notion même d'espace privatif a évolué. Facebook a été créé pour permettre des conversations et rester en contact avec les amis que l'on a choisis, mais aussi, d'une manière plus large, différente, plus ouverte, avec plus de monde, y compris avec les « amis des amis ». Les jeunes ont une culture de la provocation. Tout ce qui est en ligne relève de mixages multiples

recrutement se sont emparés des réseaux sociaux pour surveiller les candidats. Il devient difficile de se protéger des regards indiscrets et du voyeurisme de ceux qui recourent au site pour présélectionner les candidats et rechercher leurs inconduites.

Le pouvoir de contrôler les nouveaux espaces de communication est un enjeu politique pour les employeurs. Attention danger ! Les employeurs n'ont pas à s'ingérer dans la sphère de l'intime et de la vie privée, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'espionnage et le flicage de la vie privée des salariés ne doivent pas être légitimés.

Le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur ne doit pas avoir pour conséquence de limiter le droit au respect de sa vie privée et de sa liberté d'expression. L'article L1121-1 a été introduit dans le Code du Travail pour restreindre les pouvoirs des employeurs afin qu'ils ne puissent pas porter atteinte



Le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur ne doit pas avoir pour conséquence de limiter le droit au respect de sa vie privée et de sa liberté d'expression.

à ces droits fondamentaux. Les salariés jouissent dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression à laquelle seules des restrictions « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ». L'article L1121-1 limite ainsi le pouvoir d'investigation et de surveillance de l'employeur sur les activités des salariés, ce qui permet de faire respecter les droits fondamentaux, notamment, la vie privée et la liberté d'expression, y compris, celle de critiquer l'organisation du travail.

Sans le respect de ces droits fondamentaux, il n'y a plus de liberté, ni de pensée, ni d'expression, plus de liberté politique ni syndicale, plus de démocratie.

Par ailleurs, les caricatures, l'humour, ne doivent pas être considérés comme des troubles pour l'entreprise. D'une certaine manière, ces jeunes cadres singent et caricaturent les méthodes managériales actuelles.

Car enfin, qui est néfaste aujourd'hui ? Qui met la pagaille, la discorde dans les services, organise les rivalités entre salariés, compromet l'intégrité du groupe social ? Qui harcèle l'autre ? Celui qui divise, sème la discorde, ou celui qui se moque du système ?

On parle de « capital humain », mais la dignité des hommes et des femmes qui travaillent à l'entreprise est rarement satisfaite. L'entreprise devient une secte où les employeurs prônent les échanges et la transparence au sein des équipes de travail, mais dans les faits, interdisent à quiconque d'exprimer la plus petite discordance. La langue de bois, les communications à sens unique, l'hypocrisie sont de mise et leur discours éthiques n'y changent rien. Personne n'a son mot à dire, s'il ne veut se retrouver sur le banc des accusés !

Depuis 20 ans, les employeurs étendent leur pouvoir de manière intolérable, au-delà des frontières du travail, de l'entreprise. Ils demandent aux cadres, non seulement de se surpasser à chaque instant, mais aussi d'avoir un comportement conforme aux « valeurs de l'entreprise », d'être disponibles, fiables.

Ils imposent de nouveaux rites. On se tutoie, on insiste sur la dimension amicale dans l'entreprise où l'on doit vivre comme dans une grande famille, tandis que les em-

ployeurs se servent allègrement du droit pour flexibiliser, licencier, précariser, fragiliser, sous-payer, diviser toujours plus le salariat.

Le bras de fer entre l'entreprise et le salarié est toujours le même ! C'est l'entreprise qui gagne les plus-values, même si le discours affiché est bien différent.

La relation égalitaire, où l'on est « gagnant-gagnant » ne leurre plus personne.

Plus les employeurs s'immiscent dans les recoins de l'intime et de la vie privée, plus l'escroquerie est patente. Les relations sociales dans l'entreprise sont des simulacres de bonne entente, la parole

**Car enfin,
qui est néfaste
aujourd'hui ?**

**Qui met la pagaille,
la discorde dans les
services, organise les
rivalités entre salariés,
compromet l'intégrité
du groupe
social ? Qui harcèle
l'autre ? Celui qui
divise, sème la
discorde, ou celui qui
se moque du système ?**

n'a plus de sens, n'est plus qu'un faux-semblant. Ce qui compte, ce n'est plus la qualité du travail réalisé mais la réputation et l'attribution du succès.

Ce mode de management entraîne tant de démotivation, que les liens sociaux se délient, se décomposent, que le climat devient délétère et engendre, cynisme, frustration, incivilité, souffrance. La chasse aux nuisibles commence dès lors qu'il s'agit de trouver le bouc émissaire à sacrifier pour que le groupe soit conservé et non délité.

L'entreprise est en danger non pas à cause des salariés qui exposent ces liens déliés, mais du fait que le mode de management actuel produit tous les jours de la démotiva-

tion. L'opacité des structures de pouvoir ne pouvant jamais être remise en cause, l'entreprise laisse aux salariés pour seul plaisir dans l'entreprise, celui de se moquer et de critiquer en douce. Railler l'autre n'est que la conséquence de l'impossible investissement dans la vie collective.

Syndicat, réseau et démocratie

Les possibilités d'organisation et de contact sur les réseaux sociaux sont extraordinaires. Pour autant, en rester au « message émotionnel » pour se remettre de la bêtise du mode de travail actuel ne suffit pas. Les salariés licenciés par Alten SIR sont bien placés pour le savoir !

Le syndicalisme propose de ne pas en rester là, mais de lutter contre les causes de frustrations et d'illusions déçues qui produisent de l'exaspération, des violences et des suicides.

Il n'y a pas de travail sans lien, sans respect de l'autre et de sa dignité. Il n'y a pas d'avenir quand on ne peut plus produire ensemble, quand la vie dans l'entreprise est devenue impossible. En sanctionnant les propos humoristiques tenus par ses salariés sur leur espace privé, l'employeur a commis une triple erreur, celle de considérer le réseau Facebook comme un espace public, celle de ne pas comprendre que l'humour peut être une manière de sublimer ses déceptions et que les marques d'incivilité renvoient toujours à un délitement du groupe social causées par les frustrations...

Il est temps d'ouvrir de nouvelles perspectives, de passer de la démotivation au besoin profond d'un autre projet économique qui relie protection sociale, emploi, formation, rémunération et qualité de vie au travail. Il est temps de dire ensemble, ce qui est le rôle littéralement du syndicat, ce qu'est la démocratie dans l'entreprise. ■

Article 9 du Code civil

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

L. 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

**L'entreprise devient
une secte où les
employeurs prônent
les échanges et la
transparence au sein
des équipes de
travail, mais dans les
faits, interdisent à
quiconque
d'exprimer la plus
petite discordance.**

Vers la suppression des élections prud'homales ?

●

Pourquoi pas un Code du travail au rabais pour ces salariés déjà privés de nombreux droits par le jeu des seuils d'effectifs ?

Pendant l'examen de la loi sur la représentativité syndicale dans les TPE, un amendement a été voté, prolongeant le mandat des conseillers prud'hommes du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2015 (loi 2010-1215 du 15 octobre 2010, article 7). Outre les inconvénients évidents d'un allongement à sept ans du mandat des conseillers, cette décision est un pas de plus vers la suppression de l'élection des juges prud'homaux par l'ensemble des salariés. Elle découle directement des préconisations du rapport RICHARD remis en avril dernier (texte intégral disponible à l'adresse :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/VF_rapport_200510__2_.pdf.

Ce rapport affirme clairement son choix d'une élection au second degré, par un collège de « *grands électeurs* » regroupant d'une part les élus du personnel dans les entreprises où existent des institutions représentatives et, d'autre part, de délégués désignés par les syndicats sur la base des résultats obtenus aux élections de représentativité dans les TPE prévues par la loi du 15 octobre 2010. Une des difficultés de ce système tient au mode de désignation différent pour les TPE et pour les autres entreprises (entraînant notamment une différence de ratio nombre de salariés/nombre de représentants), ce qui pourrait contrevenir au principe constitutionnel d'égalité. Jacky RICHARD ne l'élude pas et propose une redoutable solution : la création d'une nouvelle

section des conseils, dédiée aux salariés des TPE ! Pourquoi pas un Code du Travail au rabais pour ces salariés déjà privés de nombreux droits par le jeu des seuils d'effectifs ?

Rappelons brièvement les conséquences de la disparition de l'élection au suffrage universel :

⇒ suppression de la seule élection nationale existante en matière sociale ; et du même coup de la seule occasion qui permettait une sensibilisation nationale (certes limitée) des salariés à l'institution prud'homale ; il est en effet douteux que l'élection au second degré suscite beaucoup d'intérêt auprès des non-électeurs et des médias (elle ne sera plus porteuse d'enjeux de représentativité) ;

⇒ nouvelle atteinte à la spécificité de la juridiction (élection des juges par chaque justiciable potentiel), venant après les refontes de la carte judiciaire, du financement des activités prud'homales, de la procédure, etc. ; comme Jacky RICHARD lui-même est obligé de le noter, la suppression de l'élection au suffrage universel, entraînant une moindre légitimité des juges, pourrait conduire à des exigences nouvelles de « *compétence* » ou à une réforme du système de formation ; de plus, la mention dans le rapport d'alternatives à la juridiction elle-même (non développées puisque « *ce n'était pas l'objet de la*

mission ») n'est sûrement pas gratuite ;

⇒ baisse arithmétique du pourcentage de conseillers CGT : dans le système préconisé par le rapport, tous les élus du personnel sont électeurs, y compris ceux sans étiquette syndicale et la présentation des listes demeure totalement libre ; **de plus, les voix obtenues par la CGT dans les collèges cadres et parfois techniciens-maîtrises, ne se traduisent pas nécessairement par des élus et seront ainsi stérilisées** ; même en supposant que nombre d'élus sans étiquette soutiennent nos candidats, il paraît douteux de dépasser sensiblement le score résultant de la compilation actuelle des élections professionnelles (environ 23 %) ; on sera loin du score du 3 décembre 2008 (34 % des voix et 39,5 % des sièges)...

⇒ disparition du moment fort de mobilisation, de déploiement, de coopération entre les composantes de la CGT que sont les campagnes prud'homales.

Ces nouvelles modalités de désignation pourraient donc être une étape décisive vers le remplacement de la prud'homie par une juridiction « *normalisée* » ou, à tout le moins, vers la disparition du rôle prépondérant que les syndicats y jouent, principalement la CGT. Il est urgent de les combattre. ■

Etes-vous bien équipé ?

Ces dernières années, le collectif confédéral DLAJ, l'institut PRUDIS-CGT et les animateurs des revues juridiques de la CGT (Droit Ouvrier, Revue Pratique de Droit Social) ont accompli d'importants efforts pour aider les conseillers prud'hommes à remplir leur mandat ; et diffuser une information juridique accessible à tous ceux qui s'investissent dans ce domaine. En voici le rappel et la marche à suivre si vous n'êtes pas encore bénéficiaire de ces outils ou si vous souhaitez en faire profiter d'autres militants.

Les conseillères et conseillers prud'hommes élus CGT et en cours de mandat :

- ⇒ sont abonnés gratuitement à la RPDS, à l'adresse de leur choix ;
 - ⇒ reçoivent chaque année à domicile le « *Code du travail interactif* » et d'autres outils de formation réalisés par PRUDIS (très récemment, le guide « *Droit du travail en 65 fiches* » spécialement adapté à la pratique prud'homale et le DVD « *Prudix ou le formalisme de l'audience au conseil de prud'hommes* ») ;
 - ⇒ reçoivent par courriel les informations de PRUDIS (nouveautés mises en ligne sur le site, additifs au plan de formation, etc.).
- Mais pour cela, il faut que les changements d'adresse postale ou électronique et les changements de situation (conseillers commençant à siéger en cours de mandat, suite à une démission) soient communiqués en temps réel, par l'intéressé ou par son Union départementale ! En cas de difficulté, adresser un courriel à dlaj@cgt.fr ou à prudis@cgt.fr.
- Signalons que chaque groupe CGT des conseils de prud'hommes doit recevoir au moins un exemplaire du Droit Ouvrier, cofinancé par PRUDIS et que certaines Unions départementales ont eu la très pertinente idée de financer une diffusion plus large.

Les militantes et militants intéressés à un titre quelconque par le droit du travail :

- ⇒ sont destinataires du bulletin électronique « *Le Droit en liberté* » et autres informations du collectif confédéral DLAJ ;
- ⇒ ont accès au blog du collectif.

Les envois sont automatiques pour les conseillers prud'hommes ayant communiqué leur adresse. Pour les autres militants, l'abonnement (gratuit) est à demander par mail à dlaj@cgt.fr (indiquer obligatoirement : nom, prénom, responsabilité(s) syndicale(s), Union départementale et fédération de rattachement, un numéro de téléphone, personnel ou professionnel au choix).

On rappellera enfin que deux sites sont en accès libre, celui de PRUDIS : <http://prudis-cgt.net>, et celui du Droit Ouvrier, <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

24 et 25 février 2011, journées confédérales sur la prud'homie et assemblée générale de PRUDIS

Les mises en cause diverses et variées de l'institution prud'homale ont conduit la direction confédérale à organiser une rencontre nationale consacrée à l'animation de la prud'homie, dans toutes ses dimensions. Ces journées seront aussi le cadre de l'assemblée statutaire annuelle de PRUDIS. Initialement prévues les 8 et 9 novembre derniers, elles ont été reportées pour des raisons évidentes aux 24 et 25 février 2011. Ces rencontres s'adressent aux organisations de la CGT (Unions départementales, fédérations, UGICT) qui ont la responsabilité de leur préparation, de la constitution des délégations et de la représentation à l'assemblée générale de PRUDIS. En effet, un enjeu essentiel est que toute la CGT contribue à la défense et au développement de la prud'homie, qui sont encore trop souvent délégués aux conseillers et à quelques autres militants « *du juridique* ».

Pour contribuer à la préparation collective de ces journées, le collectif confédéral DLAJ a édité un numéro spécial du Droit en liberté, rappelant les objectifs et proposant un questionnaire pour mieux connaître la situation et les besoins ainsi que son mode d'emploi. Nous insistons pour que les conseillers prud'hommes (dont, pour ce qui concerne directement l'UGICT-CGT, les élus de la section encadrement) prennent toute leur place dans ce processus et participent aux initiatives prévues dans leur département. En complément, il est souhaitable que vous fassiez part à l'UGICT-CGT de toutes les questions particulières ou qui vous semblent spécialement importantes pour les conseillers élus en section encadrement. Cela permettra à l'UGICT-CGT de préparer sa propre délégation et son intervention.

**Infos, jugements à faire connaître, difficultés rencontrées, questions, suggestions :
n'hésitez pas à nous écrire par courriel à :
m.gueye@ugict.cgt.fr et p.masson@ugict.cgt.fr ou par fax au 01 48 51 64 57**