

L e s B r è v e s d u **S Y . N . P . A . - F . O .**

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION C.G.T. – FORCE OUVRIÈRE

24 OCTOBRE 2006

Nouvelle rémunération et licenciements économiques,

l'inspection du travail demande l'arrêt de la procédure

Vous le savez, notre syndicat, le **SYNPA-FO** n'a pas signé l'accord du 18 juillet 2006. Les 4 syndicats signataires ont renoncé à leur mission syndicale de défense des intérêts des salariés et se sont rangés derrière la Direction. Aujourd'hui cet accord s'avère illégal.

L'inspection du travail est intervenue le 22 octobre 2006 auprès de la Direction de Generali. Elle a relevé l'illégalité des lettres avenants et a déclaré qu'il y avait lieu d'arrêter la procédure.

A partir du 25 septembre, nous avons tous reçu un courrier de l'employeur nous invitant à signer un avenant à notre contrat de travail. Il nous a été précisé qu'en l'absence de réponse nous étions censés accepter cet avenant et il nous a été « conseillé », en cas de désaccord, de manifester notre refus par lettre recommandée. Dans ce dernier cas, la Direction déclarait être « contrainte d'envisager » la rupture du contrat.

Notez bien le terme « envisager » la rupture. La direction espérait plus de 10 refus ce qui lui permettrait de mettre en oeuvre un plan de licenciements collectifs et d'orienter les licenciements selon son bon vouloir. Aujourd'hui le nombre de refus dépasse certainement les 150.

Mais ceci est-il légal ? Notre syndicat le SYNPA-FO répond NON.

Plusieurs de nos collègues ont interrogé des avocats et l'inspection du travail. Notre syndicat également. L'inspection du travail nous a informé avoir écrit le 20 octobre 2006 à la Direction du GPA.

Le courrier de l'inspection du travail fait 3 pages et est très solidement argumenté. Nous le tenons à la disposition de tout CC qui le souhaiterait. Résumons le.

L'inspection du travail traite de deux clauses illégales dans les lettres avenants : l'article 1 et l'article 6.

L'article 1 prétend soumettre les CC à des objectifs à réaliser sous peine de licenciement. Ceci est illégal pour plusieurs raisons. En premier lieu, l'insuffisance de résultats ne peut jamais constituer en soit un motif de rupture, c'est une position constante de la jurisprudence. De plus si l'employeur veut démontrer l'incapacité professionnelle il ne peut renverser la charge de la preuve sur le salarié.

L'article 6 prétend que notre structure de rémunération peut être modifiée par accord collectif sans que nous puissions en déduire que notre contrat a été modifié. Autrement dit, nous n'aurions pas d'autre choix que de nous soumettre. Ceci est contraire à l'article 24 de la convention collective qui stipule que les modalités de la rémunération doivent être mentionnées dans le contrat de travail. De plus cet article confère à l'employeur la possibilité de modifier la rémunération de façon unilatérale, ce qui est illégal.

L'inspection du travail termine son courrier en ces termes :

(...), il apparaît que certaines mentions de l'avenant proposé aux salariés ne sont pas légales.

Sous réserve de l'appréciation des juridictions judiciaires saisies d'un litige à l'occasion duquel elles seraient conduites à interpréter les clauses susvisées et à en apprécier la légalité, l'acceptation expresse ou tacite par le salarié, en application de l'article L.321-1-2 du code du travail, de la proposition d'avenant ne saurait le priver du bénéfice des clauses antérieures de son contrat de travail dès lors que l'avenant proposé est illégal.

De même, le caractère illégal de la modification contractuelle proposée serait de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements des salariés ayant fait connaître leur refus. Saisi d'un litige individuel, le conseil des prud'hommes pourrait juger comme étant intervenu sans cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif au refus par le salarié d'accepter une modification contractuelle qu'il estimerait illégale.

Saisi par les organisations syndicales, le Tribunal de Grande Instance pourrait ordonner, avec la même analyse, la suspension ou l'annulation de la procédure éventuelle de licenciement collectif pour motif économique mise en oeuvre après plus de 10 refus de l'avenant contractuel.

Compte tenu des points soulevés relatifs à la licéité de l'avenant proposé, mettant en cause tant certaines règles protectrices des droits des salariés que la sécurité juridique de l'entreprise, il y a lieu à notre sens d'interrompre le procédure de l'article L. 321-1-2 du code du travail et de ne pas tenir compte des acceptations qui auraient été reçues.

Cela a plusieurs conséquences :

- les CC qui ont accepté la nouvelle rémunération conservent le droit au bénéfice de l'actuelle
- les CC qui n'ont pas répondu ne peuvent pas être considérés comme ayant accepté
- les CC qui ont refusé par lettre recommandée sont dans leur droit et l'employeur n'a pas de cause réelle ni sérieuse de licenciement.

La Direction est parfaitement consciente de l'illégalité de son dispositif. C'est d'ailleurs pourquoi elle a choisi de négocier les départs dans plusieurs cas, à des niveaux supérieurs au dispositif du licenciement économique, sans attendre la mise en oeuvre de la procédure de licenciements collectifs.

Bien sûr, même si elle est consciente de l'illégalité de sa procédure, la Direction va contester la position de l'inspection du travail et il nous faudra aller en justice, ce que fera notre syndicat le **SYNPA-FO**. D'ailleurs notre syndicat soulèvera également l'illégalité de l'accord du 18 juillet. Par exemple cet accord soutient à tort et sans consultation que le GPA est en difficulté et quand il affirme que la loi FOURGOUS interdit le commissionnement précompté, c'est faux.

Mais le plus important c'est de continuer la mobilisation que nous avons engagée d'abord par la grève du 4 juillet puis par la lettre ouverte à Claude Tendil dont la signature doit encore s'amplifier.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre syndicat en contactant l'un de nos délégués ou par messagerie à notre adresse email synpa.fo@9online.fr.

Pascal GROS 0671780517
Thierry ORSETTI 0631526015
Jean-Philippe PIETROPOLI 0630494053
Jean-Louis AUDOUY 0620404251
Jean-Jacques MELONI 0613598224