

Jean-Marc Damelincourt et Fabrice Giracasa, responsables FO à l'atelier de maroquinerie de luxe Louis Vuitton à Asnières, se battent avant tout pour faire avancer les salaires. **P. 8**



EN POLYNÉSIE, LE PROJET DE RÉFORME DU SYSTÈME DE RETRAITE LOCAL NE PASSE PAS **P. 4**

LES SALARIÉS QUI REFUSENT UN FORFAIT JOURS ENCOURENT DORÉNAVANT UN LICENCIEMENT **P. 5**

FO HEBDO
N° 3272

Du 28 février
au 6 mars 2018

Plus d'infos sur
www.force-ouvriere.fr

Deux accords nationaux interpro conclus mais en sursis

ÉVÉNEMENT P. 2-3

ABOUTISSEMENT

Les négociations sur la formation professionnelle et l'Assurance chômage sont terminées.

DIALOGUE SOCIAL

Patronat et syndicats ont réaffirmé leurs prérogatives en matière de paritarisme.

PÉNICAUD

La ministre du Travail critique le projet d'accord relatif à la formation professionnelle.



Le CIF devient le CPF de transition professionnelle et tous les droits inscrits dans le CIF sont maintenus.



La liberté de négociation ne s'use que si l'on ne s'en sert pas

Éditorial

par Jean-Claude Mailly

Force Ouvrière est signataire de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle

négocié avec les organisations patronales. Comme je le dis régulièrement, quand on est d'accord on signe et on défend, quand on n'est

pas d'accord on ne signe pas et on combat. Le texte auquel nous sommes parvenus est ce qu'on appelle un bon compromis. Il renforce

les droits des salariés. Par exemple, le plafond d'heures pour le CPF passe de 150 à 400 heures (550 heures pour les moins qualifiés). Nous avons bataillé et obtenu que les droits des salariés avec le CIF soient maintenus, seule la dénomination change, le CIF s'appelant dorénavant CPF de transition professionnelle.
Suite page 3

Assurance chômage et formation professionnelle : que va faire le gouvernement des deux accords ?

Il y a bien longtemps qu'on n'avait pas vu deux négociations interprofessionnelles prendre fin à moins de 24 heures d'intervalle. L'accord national interprofessionnel sur l'Assurance chômage conclu jeudi 22 février et celui sur la formation professionnelle, la veille, constituent les derniers épisodes en date de deux grands éléments du paritarisme.

Les derniers épisodes en date mais peut-être pas les ultimes puisque plusieurs voix gouvernementales, à commencer par celle de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, se sont élevées pour en critiquer le contenu, ce qui augure de possibles modifications à venir.

C'est en effet l'exécutif qui avait invité les interlocuteurs sociaux à négocier sur ces thèmes, avec en tête le souhait de les voir mettre en œuvre les promesses émises lors de la campagne présidentielle par l'ex-candidat Macron.

Mais les organisations syndicales et patronales ont conservé leur autonomie de négociation et n'ont pas suivi au pied de la lettre les figures imposées. C'est flagrant dans le cas de la formation professionnelle (voir p.3) comme dans celui de l'Assurance chômage où elles ont apporté leurs propres réponses aux cinq questions soulevées par le gouvernement.

Ainsi, alors que ce dernier voulait voir durcis le contrôle et les sanctions envers les demandeurs d'emploi, les interlocuteurs sociaux ont estimé que le dispositif actuel suffisait amplement.

De même pour ce qui est de la gouvernance du régime, ils ont réaffirmé leur attachement à la gestion paritaire, à rebours des velléités d'étatisation.

Pour ce qui est de l'entrée dans le régime des travailleurs non salariés, ils ont pris acte de l'opposition du gouvernement à toute cotisation supplémentaire pour la financer et lui ont logiquement retourné sa copie en l'invitant à créer un régime spécifique ainsi que le financement qui va avec.

En revanche, les bases d'une indemnisation des salariés démissionnaires ont été définies. À

condition d'avoir sept ans de période d'emploi en continu, et un projet de reconversion professionnelle passant par une formation qualifiante, ceux-ci pourront bénéficier d'une allocation équivalente à celle d'un demandeur d'emploi.

Vers un bonus-malus ?

Enfin, la lutte contre les contrats courts – qui plombent fortement les comptes de l'Assurance chômage – a fait l'objet d'un accord *a minima*. Le patronat est depuis toujours opposé à un système de bonus-malus sur les cotisations patronales en fonction du nombre de contrats précaires, tel que le propose FO. Mais il a dû concéder l'obligation de négocier dans chaque branche sur les contrats de moins d'un mois, et l'invitation au gouvernement d'aller au-delà s'il estime que les mesures prises par les branches s'avèrent insuffisantes.

Reste à voir maintenant ce que le gouvernement va faire de ces deux accords. Pour FO, le risque est de voir l'exécutif « faire son marché » en reprenant telle mesure et en écartant telle autre, voire passer outre en retirant aux partenaires sociaux leur gestion paritaire. Ce qu'aucun gouvernement n'a fait jusqu'à maintenant. ■

7 ans
d'emploi en continu et un
projet de reconversion, c'est
la condition requise pour
qu'un démissionnaire
bénéficie d'une
allocation
chômage.



Les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord sur la formation professionnelle

Il aura fallu plusieurs mois rythmés par une séance hebdomadaire, une interruption par les employeurs, et finalement 14 dernières heures de négociation mercredi 21 février pour arriver à un accord sur la formation professionnelle. Certes technique, il n'en porte pas moins sur des droits essentiels pour les salariés.

Intitulé « Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance », l'accord réaffirme la place centrale du paritarisme dans la gestion de la formation professionnelle. Le rôle des branches professionnelles est renforcé. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation devient l'instance unique de gouvernance politique paritaire en matière d'emploi et de formation professionnelle. Quant aux OPCA, elles conservent un rôle de pivot en tant que collecteurs et gestionnaires.

Les droits du CIF préservés dans le CPF

Parmi les mesures saillantes : le maintien de l'heure en tant qu'unité de calcul du compte personnel de formation (CPF) et le renforcement de celui-ci. À compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF sera alimenté annuellement de 35 heures de droits (contre 24 heures actuellement). Avec un plafond qui passe de 150 heures à 400 heures (55 heures



Le CPF ou compte personnel de formation préserve et renforce les droits des salariés.

par an pour les moins qualifiés, plafonnées à 550).

Le CPF est complété d'un volet transition professionnelle, qui permet d'intégrer les droits équivalents au congé individuel de formation (CIF). Le projet d'accord fait en effet explicitement référence aux articles du Code du travail actuel relatifs au CIF (« articles L.6322-6 et suivants »). Tout projet de CPF de transition fera l'objet d'un accompagnement par un orga-

nisme habilité au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP), donc indépendant de l'entreprise. Les conditions requises pour un projet de transition professionnelle sont en particulier de « viser un diplôme, un titre ou une certification professionnelle ».

L'accord entérine par ailleurs la montée en puissance du CEP. Ce dispositif, gratuit pour les salariés, a pour objet d'échanger et de faire le point sur la situation professionnelle de la personne afin de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel.

Une contribution unique de formation

Sur le financement, les entreprises devront verser chaque année une contribution unique. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution est fixée à 1,23 % du montant des rémunérations versées. Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution équivaut à 1,68 % du montant des rémunérations versées. ■

NADIA DJABALI

FOCUS

FO signe l'accord sur la formation professionnelle

Le bureau confédéral de Force Ouvrière a décidé de signer l'accord sur la formation professionnelle. Une décision motivée par l'inscription dans le texte de plusieurs points importants, dont la préservation et le renforcement des droits au titre du CPF, la préservation de ceux du CIF avec le CPF de transition professionnelle, le rôle central des branches dans le pilotage de l'alternance professionnelle. Sur l'Assurance chômage, FO entend, pour se positionner, s'assurer que le gouvernement respectera l'ensemble du dispositif.

/// La liberté de négociation ne s'use que si l'on ne s'en sert pas

Des moyens financiers sont par ailleurs accordés pour l'accompagnement gratuit des salariés avec le CEP (conseil en évolution professionnelle). L'opiniâtreté syndicale a donc pu être efficace. Comme souvent, cet accord nécessite des modifications législatives de la responsabilité des pouvoirs publics (gouvernement et Parlement). Force Ouvrière entend bien agir pour que le contenu de cet accord soit respecté. Les déclarations intempestives de la ministre du Travail, parlant de « big bang » à venir, sont au mieux maladroites, au pire inacceptables. Et qui dit big bang doit s'attendre à avoir un effet boomerang. De tout temps, Force Ouvrière a marqué son attachement à la liberté de négociation et celle-ci ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. ■

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmilly sur Twitter



En bref

RETRAITE**L'âge moyen de départ en hausse**

En hausse de près d'un trimestre par an depuis 2010, l'âge moyen de départ s'établit à 61 ans et 10 mois en 2016, selon la Drees. Une « progression continue », due aux reports progressifs de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans et de l'âge de départ sans décote de 65 à 67 ans. « La durée moyenne passée à la retraite devrait baisser un peu » pour les générations qui ont liquidé leur pension après 2010, explique la Drees.

SANTÉ ET ACTION SOCIALE**Les syndicats construisent le rapport de force**

Lors de la conférence salariale des établissements et services sociaux, médico-sociaux et sanitaires privés à but non lucratif, le 23 février, FO, CGT et SUD ont revendiqué dans une déclaration commune une hausse générale des salaires, l'embauche de personnels diplômés et le financement à hauteur des besoins de leurs secteurs. Ils ont appelé les salariés à se mobiliser les 15 et 22 mars.

SANTÉ**Les médecins hospitaliers veulent être entendus**

Lors d'une conférence au Sénat le 17 février, des médecins hospitaliers figurant parmi les 1130 signataires d'une lettre ouverte adressée à la ministre de la Santé, dont des représentants du SNMH FO, ont rappelé leur « exigence » d'être reçus par Agnès Buzyn. Ils estiment que « la politique du rouleau compresseur qui écrase l'hôpital public » ne leur permet pas de prendre en charge « correctement » leurs patients.

Retraites : en Polynésie, FO refuse de cotiser plus pour gagner moins

PROTECTION SOCIALE Dans cette collectivité d'outre-mer, une intersyndicale a lancé un préavis de grève générale illimitée à partir du 22 février. Elle exige le retrait d'un projet de loi réformant le système de retraite local et dans lequel les salariés ont tout à perdre, selon le CSTP FO, majoritaire.

La Polynésie française est autonome en matière de protection sociale. Pour équilibrer les comptes du régime, le gouvernement polynésien a engagé une réforme des retraites. Dans le viseur, le report de 60 à 62 ans de l'âge du départ, le passage de 35 à 38 annuités, une augmentation des cotisations... Le texte est en cours d'examen par l'Assemblée de la Polynésie française. Le gouvernement souhaite une application progressive dès 2019.

2500 manifestants à Papeete

Le 15 février, lors du précédent appel à la grève générale par l'intersyndicale, 2500 personnes avaient manifesté à Papeete. « Les salariés n'ont rien à gagner dans cette réforme », a insisté Angélo Frébault, secrétaire général de



Manifestation en Polynésie le 15 février 2018, à l'appel d'une intersyndicale (dont le CSTP FO), contre le projet gouvernemental de réforme du système de retraite local.

la CSTP FO, sur le site de Polynésie La Première.

Depuis 2009, la caisse de retraite a généré un déficit cumulé de 36,1 milliards de francs pacifiques (301 millions d'euros), rappelle Polynésie La Première. L'intersyndicale se dit prête à engager des discussions sur une réforme globale du régime. Elle

estime qu'il serait possible de se servir d'économies réalisées sur la branche maladie pour combler le déficit des retraites. Elle reproche aussi au gouvernement des ponctions dans des fonds destinés aux retraites afin de combler le déficit de l'Assurance maladie. ■

CLARISSE JOSSELIN

Automobile : le groupe Maïke mis en pièces

Le tribunal de commerce de Grenoble a validé, le 20 février, la reprise par des entreprises locales de trois des quatre sociétés du groupe Maïke Automotive, leader du décolletage (fabrication de pièces métalliques) en Haute-Savoie. L'activité va se poursuivre, mais une centaine d'emplois sur sept cent vingt seront supprimés. La société Peugeot Japy, dans le Doubs, sera fixée sur son sort fin mars. Arnaud Godel, délégué FO chez EMT, où 55 postes vont disparaître, est amer. « Le groupe a grossi trop vite, sans réelle stratégie », déplore-t-il. « C'est un fiasco industriel, alors qu'on a du boulot par-dessus la tête. » ■

C. J.

Les anciens salariés d'Amcor poursuivent le combat en justice

L'usine Amcor d'Argentan (Orne), spécialisée dans l'emballage alimentaire, a fermé ses portes à l'été 2017. Depuis, 67 des 86 salariés se battent en justice pour faire annuler la procédure de licenciement économique. Le 14 février, ils passaient devant la cour administrative d'appel de Nantes, qui doit rendre son arrêt mi-mars. Ils ont également saisi les prud'hommes. Ils contestent notamment le motif économique mis en avant par le géant australien de l'emballage pour fermer le site. Ils sont d'autant plus remontés que le schéma se répète dans la Somme, avec la fermeture annoncée pour septembre 2018 de l'usine de Moreuil, qui emploie 124 personnes. ■

C. J.



Les salariés n'ont désormais plus le droit de refuser la mise en place d'un forfait jours.

Le refus du forfait jours désormais passible de licenciement

ORDONNANCES Une modification de dernière minute au projet de loi de ratification des ordonnances réformant le Code du travail autorise les employeurs à licencier les salariés qui refusent que leur durée de travail soit calculée en nombre de jours sur l'année.

Le texte du projet de loi de ratification des ordonnances, sur lequel députés et sénateurs se sont mis d'accord dans le cadre d'une procédure de conciliation au sein de la commission parlementaire mixte paritaire, et que le gouvernement a avalisé, est définitif depuis le 14 février. Il ne reste plus qu'à promulguer la loi.

Jusqu'à présent, y compris dans la loi El Khomri, les modalités du forfait jours étaient traitées exclusivement dans la partie du Code

du travail relative à la durée du travail.

Dans le cadre d'un Accord de performance collective

L'astuce des parlementaires a consisté à faire en sorte (par amendement de l'article L.2254-2 de l'ordonnance 2017-1385 sur le renforcement de la négociation collective) que la question du forfait annuel (et donc du forfait jours) soit cette fois également incluse dans la partie consacrée aux rela-

tions collectives de travail, plus précisément dans le chapitre consacré aux rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

Ainsi, la mise en place du forfait jours fait désormais partie des modifications concernant la durée du temps de travail et la rémunération qu'un accord d'entreprise, dit Accord de performance collective (APC), peut apporter au contrat de travail, « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».

Par conséquent, comme pour les autres modifications dans le cadre de ces accords de performance collective, le refus du salarié devient un motif de licenciement, « ce qui ne s'était jamais vu depuis la création du forfait jours », souligne Éric Peres, secrétaire général de FO Cadres. ■ EVELYNE SALAMERO

Fonction publique : la résorption de l'emploi précaire menacée?

PRÉCARITÉ Le gouvernement veut développer la contractualisation de l'emploi public. Le recours aux contractuels serait-il donc exceptionnel à l'heure actuelle? Les rapports officiels livrent une autre réalité : plus d'un agent public sur cinq est actuellement un non-titulaire.

Sept syndicats de fonctionnaires, dont FO, qui appellent à une grève le 22 mars, s'opposent entre autres à l'un des objectifs du gouvernement : la montée en flèche du nombre d'emplois contractuels. Et pour cause. Selon le dernier rapport sur la fonction publique, l'effectif des contractuels s'établissait à 1,28 million en 2015, soit 21,7 % de l'effectif total de la fonction publique (5,45 millions d'agents). Concrètement, plus d'un agent sur cinq est un non-titulaire. 62,5 % des contractuels occupent un emploi à temps complet. Entre 2005 et 2015, la part des précaires (CDD et CDI) a augmenté de 2,9 points. La tendance à la hausse s'illustre à l'État et dans l'hospitalière. Si les contractuels, en général sous contrat de droit public, occupent des emplois relevant des catégories A, B et C, les non-titulaires de cette dernière catégorie représentent les gros bataillons des agents précaires dans les hôpitaux et à la territoriale.

Une fragilisation de l'édifice statutaire des emplois publics

Après l'extension des conditions d'emploi de contractuels, puis la mise en place de plans de résorption de l'emploi précaire (tel le dispositif Sauvadet, reconduit jusqu'en 2020), la fonction publique a toujours le même contingent de contractuels, dont certains « éligibles » à une titularisation. La solution? « Il faut créer de l'emploi public, les postes statutaires nécessaires à la réalisation des missions. Cela passe notamment par l'organisation de concours », insistent les fonctionnaires FO, rappelant le principe de l'occupation des emplois civils permanents par des titulaires. Pour l'instant, le poids de l'emploi précaire « fragilise l'édifice statutaire des emplois publics ». ■ VALÉRIE FORGERONT

NOTA BENE

Le patron peut modifier le forfait à sa guise. Jusqu'ici, toute mise en place - mais aussi modification - d'un forfait annuel devait faire l'objet d'une « convention individuelle de forfait établie par écrit » avec le salarié, autorisée et encadrée par un accord collectif, celui-ci déterminant « les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait ». Le texte définitif de l'ordonnance précise que cela ne s'applique plus « en cas de simple modification ».



LES OUVRIERS ET LES EMPLOYÉS SONT PLUS REPRÉSENTÉS DANS LES BRANCHES NON CONFORMES AU SMIC.

Dans la prévention et la sécurité, la grille des salaires n'est plus conforme au Smic depuis 2013.

Ces branches où la grille de salaire commence en dessous du Smic

DIAGNOSTIC Une des dernières études du ministère du Travail s'est penchée sur la conformité au Smic des minima de branches. Pourquoi une telle étude ? Parce qu'elle permet de repérer dans quelles branches les salaires sont à la peine.

Tous les ans, le Smic augmente de l'inflation et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Il peut également être l'objet d'un coup de pouce, mais cela n'est plus arrivé depuis juillet 2012.

À chaque revalorisation, un certain nombre de branches professionnelles se retrouvent avec des premiers niveaux de salaires inférieurs au salaire minimum. En 2016, par exemple, 11 % des branches présentaient un

premier niveau de grille inférieur au Smic en vigueur. Le taux a bondi à 52 % après la revalorisation du 1^{er} janvier 2017.

Une étude menée par la Direction de la recherche du ministère du Travail (Dares) s'est penchée sur la question de la conformité au Smic des minima de branches. 88 % des branches professionnelles disposaient en 2016, à la veille de la revalorisation du Smic, d'une grille salariale conforme au Smic en vigueur. Des résultats qui stagnent si l'on considère les 85 % affichés en 2006.

BON À SAVOIR

Peut-on être payé en dessous du Smic ?

La législation française oblige les branches professionnelles à négocier une fois par an les salaires, mais rien ne les oblige à aboutir à un accord. Si les minima sont situés en dessous du Smic, l'employeur a alors l'obligation de combler l'écart et de payer ses salariés au Smic, sous peine d'une amende de 1500 euros pour chaque salarié rémunéré dans les conditions illégales.

Une quinzaine de branches non conformes

Ombre au tableau statistique de la Dares, la quinzaine de branches non conformes au moins quatre années de suite. La branche de l'hospitalisation privée étant celle qui emploie le plus de salariés (270 000 personnes), elle cumule, de 2011 à 2016, cinq années de non-conformité au Smic pour les 4 900 salariés dans le bas de la grille conventionnelle.

Dans la branche des grands magasins et magasins populaires, 4 500 salariés se situent dans les premiers niveaux de grille. Ce secteur d'activité cumule six années de non-conformité. Seulement deux accords salariaux ont été signés, en 2009 et en 2014. Enfin, le cas de la branche des entreprises de prévention et sécurité (à laquelle le dernier rapport de la Cour des comptes consacre un chapitre entier) « est l'un des plus problématiques car non conforme depuis 2013 », indique le ministère du Travail. Alors même que jusqu'à 99 000 des 155 000 salariés appartiennent à des niveaux rattrapés par le Smic ».

Dans quatre secteurs la situation a empiré depuis 2010. Il s'agit de l'hôtellerie, restauration et tourisme, des bureaux d'études et prestations de services aux entreprises, ainsi que la branche des commerces de gros (Cris).

La plupart des salariés des branches dont la grille conventionnelle est le plus souvent dépassée par les revalorisations du Smic sont des ouvriers ou des employés. Avec des salaires qui oscillent entre 1 et 1,5 fois le Smic, ces salariés sont souvent plus jeunes et plus fréquemment des femmes que les salariés des branches plus régulièrement conformes au Smic.

La proportion de branches qui n'arrivent pas à mettre en place des niveaux de salaires qui débutent au Smic va croissant ces dernières années, alerte la Dares. **NADIA DJABALI**

CE QUI CHANGE

▀ **Le taux du Livret A, fixé à 0,75% depuis le 1^{er} août 2015**, est resté inchangé au 1^{er} février, tout comme celui du Compte épargne logement (CEL) et des livrets de développement durable et solidaire (LDDS), d'épargne populaire (LEP), et d'épargne entreprise.

▀ **Le bonus vélo à assistance électrique n'est plus attribué**, depuis le 1^{er} février, qu'aux personnes majeures, non imposables sur le revenu en 2017 et ayant déjà bénéficié d'une aide semblable par une collectivité locale.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

181 623

C'est le nombre de ménages déclarés recevables par les commissions de surendettement en 2017, selon la dernière enquête de la Banque de France en la matière, publiée le 6 février. Elle constate que le surendettement se concentre toujours plus « sur des populations socialement défavorisées », et note « la proportion importante de chômeurs », quatre fois supérieure à celle observée dans l'ensemble de la population française.

+ SUR LE SITE
**FORCE-
OUVRIERE.FR**

LE SMIC Depuis le 1^{er} janvier 2018 il est à 9,88 euros l'heure, soit 1 498,47 euros brut par mois pour 151,67 heures.

Tous les autres chiffres utiles sont consultables sur le site.

JURIDIQUE

Toute sanction pécuniaire infligée par l'employeur est illégale

Un employeur refuse de payer des heures supplémentaires effectuées par une salariée au motif qu'elle aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise. Une sanction pécuniaire illégale pour la Cour de cassation et un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier une prise d'acte (Cass. soc., 31-1-18, n°16-14619).

Une coiffeuse, embauchée en 1998, se voit refuser par son employeur le règlement d'un rappel d'heures supplémentaires parce qu'il estime qu'elle lui doit cette somme, ayant effectué « des communications téléphoniques interdites ». Dans un courrier daté du 8 février 2012, il dit lui devoir 56h30 minutes supplémentaires, soit 826,27 euros, mais que, la considérant comme « toujours redevable de la somme de 2296,18 euros », il « accepte » de déduire cette somme du montant qu'il considère comme lui étant dû. La salariée saisit la juridiction prud'ho-

male en 2013, qui prononce, en 2014, la résiliation judiciaire du contrat de travail, confirmée, en janvier 2016, par une cour d'appel.

« Compensation imposée »

L'employeur se tourne alors vers la Cour de cassation. En vain car celle-ci, le 31 janvier 2018, rejette son pourvoi. Elle confirme les juges d'appel en ce que, notant que l'employeur n'avait pas apporté le moindre justificatif concernant l'utilisation abusive du téléphone, ce dernier avait procédé à une « compensation imposée ». Elle suit la cour d'appel qui avait jugé que « le manquement de l'employeur était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ». En effet, selon l'article L.1331-2 du Code du travail, les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites, or « la retenue sur salaire effectuée à l'encontre d'un salarié qui a normalement effectué sa prestation de travail constitue une sanction pécuniaire ». Même si la définition de la sanction pécuniaire a été considérée comme étant un peu floue, la jurisprudence a notamment considéré ainsi la compensation d'un dépassement de forfait téléphonique professionnel, la réduction ou la suppression d'une prime dont le versement est obligatoire sous prétexte d'une faute disciplinaire, une réduction d'horaire utilisée comme sanction disciplinaire et une retenue pour exécution volontairement défectueuse du travail. ▀

autres sanctions pécuniaires sont interdites, or « la retenue sur salaire effectuée à l'encontre d'un salarié qui a normalement effectué sa prestation de travail constitue une sanction pécuniaire ». Même si la définition de la sanction pécuniaire a été considérée comme étant un peu floue, la jurisprudence a notamment considéré ainsi la compensation d'un dépassement de forfait téléphonique professionnel, la réduction ou la suppression d'une prime dont le versement est obligatoire sous prétexte d'une faute disciplinaire, une réduction d'horaire utilisée comme sanction disciplinaire et une retenue pour exécution volontairement défectueuse du travail. ▀

3750€

C'est ce qu'il en coûte à un employeur infligeant une sanction pécuniaire, selon l'article L.1331-2 du Code du travail.

ZOOM

De l'argent flou

C'est à la jurisprudence que l'on doit moins de flou sur la sanction pécuniaire. Elle peut ainsi se définir comme une « mesure qui affecte directement ou indirectement la rémunération de la personne qui a fourni une prestation de salaire » (Tissot). La retenue sur salaire n'est possible qu'en cas de faute lourde du salarié.

Agenda

Jeudi 8 mars

FEMMES ET ÉGALITÉ

Le 8 mars, Journée internationale des femmes, est pour FO la journée symbole du combat pour l'égalité femmes-hommes. Cette année elle bénéficie d'un éclairage particulier. D'une part avec, à nouveau, la mise en évidence du harcèlement sexuel subi par les femmes depuis « l'affaire Weinstein » et, d'autre part, du fait que la Conférence internationale du travail (OIT) examinera en juin la possibilité d'une convention destinée à lutter contre la violence et le harcèlement au travail, qui touchent femmes et hommes. Retrouvez les militantes FO chaque jour sur Instagram avec le « hashtag » #8MarsFO.

Jeudi 1^{er} mars

FO ET CARREFOUR

Le syndicat FO de Carrefour, avec le soutien de la FGTA FO, appelle les salariés de l'enseigne à une journée de grève et d'action pour protester contre le plan de restructuration et les suppressions d'emplois.

Dimanche 4 mars
AGRICULTURE

Le Salon de l'Agriculture (Paris, porte de Versailles), sur lequel la FGTA FO tient un stand, ferme ses portes.
EUROPE
Élections législatives

en Italie, tandis qu'en Allemagne sera dépouillé le vote des militants du SPD concernant la mise en place d'un gouvernement de coalition avec la CDU (Angela Merkel).

Mardi 6 mars
LIBERTÉ SYNDICALE

Les travaux de la session de mars du Comité de la liberté syndicale débutent avec la réunion de son bureau (sous-comité), composé du président, des vice-présidents travailleurs (Yves Veyrier) et employeurs, et du coordinateur des gouvernements.

LE RASSEMBLEMENT

La FGTA FO organise un rassemblement jeudi 1^{er} mars 2018 devant le siège de Carrefour à Massy, où elle attend 3000 personnes. Elle dénonce le plan « Carrefour 2022 », qui prévoit la suppression de 2400 emplois dans les sièges, ainsi que la fermeture ou la vente de 273 magasins ex-Dia. Le nombre de suppressions d'emplois pourrait ainsi monter à plus de 5000. Également dans le collimateur de la FGTA, le passage en location-gérance de cinq hypermarchés, comme pour les Carrefour Market.

LA GRÈVE

Six syndicats, dont FO, des trois sociétés d'autoroutes du groupe Vinci (ASF, Escota et Cofiroute) ont appelé au mouvement de grève du vendredi 23 février à 4h au dimanche 25 février à 6h. Inquiets de la dégradation des conditions sociales dans ces sociétés, ils rejettent notamment les propositions de revalorisation des salaires des directions, jugées insuffisantes. Les syndicats demandent une augmentation générale de 1,20% ainsi qu'une augmentation de 50 euros brut mensuels.

LA MOBILISATION

L'UCR FO et huit autres organisations nationales de retraités préparent une journée d'action le jeudi 15 mars 2018, pour la défense de leur pouvoir d'achat. Ils dénoncent l'augmentation de la CSG de 1,7 point qui vient s'appliquer à leur pension, soit une hausse de ce prélèvement de 25% pour la plupart des retraités, provoquant une baisse des pensions de plusieurs centaines d'euros par an. Des rassemblements auront lieu dans toute la France devant les permanences d'élus, les ARS, les préfectures...

**Congrès FO
Lille 2018**

Les inscriptions au congrès confédéral de Force Ouvrière sont ouvertes sur le site www.force-ouvriere.fr
En cas de difficultés, contactez le 01 40 52 86 40.

FO se lance sur Instagram!

Retrouvez-nous le réseau : à l'œuvre #FOenCoullisse; le portrait de la semaine #IlsEllesFontFO; elles sont FO à égalité #8marsFO; nos infographies #FOGraphies, nos événements, nos campagnes... Venez suivre



le compte officiel de FO : www.instagram.com/force_ouvriere.fr

Consomag : une émission vidéo de l'AFOC

Réalisée par l'Institut national de la consommation, en partenariat avec l'AFOC, elle s'intitule « Locataires : donner congé à son propriétaire ». Cette vidéo est disponible sur la chaîne Youtube de Force Ouvrière : www.youtube.com/SiteFO

Boutique Force Ouvrière

Pour afficher vos convictions et les défendre, pour manifester vos opinions et revendiquer, visitez notre boutique en ligne : www.boutique-fo.fr

Augmenter les salaires chez Vuitton, c'est pas du luxe

PORTRAIT Ils ont la niaque et il ne faut pas leur raconter d'histoires. Jean-Marc Damelin court, RS, et Fabrice Giracasa, DSC et RS au CCE, ont ouvert il y a quatre ans la section syndicale de l'atelier de maroquinerie Louis Vuitton d'Asnières (92).



Trente pour cent de représentativité, c'est le score que Jean-Marc Damelin court et Fabrice Giracasa ont obtenu lorsqu'ils ont présenté une liste FO dans l'atelier de maroquinerie de luxe de Louis Vuitton à Asnières. « On a ouvert FO parce que c'était le seul moyen pour nous d'aller négocier les salaires », se souvient Jean-Marc. Dès la première réunion avec la direction, les deux hommes ont annoncé la couleur : « On leur a dit : "On est là pour revendiquer des choses, si vous ne nous écoutez pas, c'est simple, la prochaine fois c'est débrayage." » Et Fabrice ajoute, le sourire aux lèvres : « C'est la première fois qu'un syndicat leur parlait comme ça. »

Des salaires rivés au sol

Les deux militants écument les allées des ateliers Vuitton depuis trente ans. Avec leurs collègues, ils fabriquent des malles, des pro-

duits d'exception et exotiques, et des commandes spéciales. « Ils sortent quand même des sacs en croco à 25 000 euros et je ne vous parle pas du prix des malles », décrit Jean-Marc.

Pourtant les salaires, eux, sont aux antipodes de ces standards. Un peu plus de 1 250 euros pour un jeune qui sort de formation et 2 000 euros net après trente ans d'ancienneté, alors que LVMH a réalisé 42,6 milliards de chiffre d'affaires en 2017. « C'est plus que le budget de l'armée française pour un an, s'indigne Jean-Marc. À un moment, il faudra qu'ils apprennent un petit peu à partager. »

Les prochaines élections auront lieu en juin prochain, « elles ont été repoussées de six mois à cause des ordonnances. Mais on va avoir du monde sur la liste... On essaie de mettre des jeunes. Nous, dans dix ans on sera partis. C'est à eux de prendre la relève ». **NADIA DJABALI**



Hebdomadaire de la
Confédération Générale du
Travail Force Ouvrière, fondé
pendant la guerre sous le titre
Résistance Ouvrière.

141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55
Mél. : fohebd@force-ouvriere-hebdo.fr
Directeur de la publication : J.C. Mailly
Secrétaire confédéral chargé de la presse : Y. Veyrier
Rédacteur en chef : D. Rousset
Révision : M.P. Hamon
Abonnements : 01 40 52 82 33
Création graphique et réalisation : Rampazzo & Associés (blog.rampazzo.com)
Imprimé par RPN, Livry-Gargan
Commission paritaire : 0921 S 05818
ISSN 0750-9286 Dépôt légal février 2018
Ont contribué à ce numéro : F. Blanc, N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, M. Pourcelot, E. Salamero.