

Élus du personnel. La répression syndicale dans « l'angle mort » du droit

Où en sont droit et justice au sujet de la discrimination syndicale, et comment se prémunir de pratiques nuisibles au « dialogue social », cadet des soucis des pouvoirs publics ?



« Vol de bonbons et de composants électriques, vandalisme sur "big bag" (sac d'une tonne de sucre) et ralentissement de la production » sont les motifs invoqués par la direction de l'usine Haribo d'Uzès (Gard) pour mettre à pied Jean-Christophe Jolbert en décembre et essayer de le licencier. Ce délégué du personnel suppléant et membre du CHSCT conteste les faits, soulignant qu'ils ont été rapportés à la direction huit mois après leur soi-disant survenue. Dans l'intervalle, il a activement contribué à révéler la négligence de la direction face à certaines obligations. Fruit du hasard ? L'inspection du travail, dont l'autorisation est requise, mène l'enquête.

Non aux syndicats ! « Il s'agit de vérifier qu'il n'y a aucun lien entre le licenciement d'un salarié et ses mandats »,

explique Lydia Saouli, inspectrice du travail et secrétaire nationale du SNUTEF-FSU, avant de poursuivre : « S'il y en a un, on refuse le licenciement. La jurisprudence du Conseil d'État à ce propos est constante. » En fait, elle répond à une réalité : les employeurs ont tendance à vouloir limiter le « pouvoir de nuisance » des représentants du personnel, voire à empêcher leur existence. « Encore aujourd'hui, estime Isabel Odoul-Asorey, maîtresse de conférences en droit à l'université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, il y a un souci avec le regard du patronat sur l'action syndicale dans l'entreprise. On se rappelle de vives réactions pendant les discussions sur les élections dans les TPE, à la perspective d'une représentation syndicale en leur sein. »

Sans suite. Le droit protège les intéressés de ces

pratiques plus ou moins frontales, collectives (entrave au fonctionnement des instances représentatives) ou plus individuelles par la discrimination, l'intimidation et la répression. « L'arsenal juridique est satisfaisant, confirme Isabel Odoul-Asorey. Mais il y a un écart énorme entre le droit et son application. » Un écart d'autant plus important qu'il est peu puni par la loi. « La très grande majorité des procès-verbaux que nous rédigeons sont classés sans suite par le procureur, dénonce Lydia Saouli. Discrimination et répression syndicales sont les oubliées de la justice pénale. » Sans compter que les syndicalistes eux-mêmes ont depuis longtemps souvent intégré l'idée que ces attaques étaient inhérentes à leur engagement.

Préjudice. Les choses bougent toutefois depuis

une dizaine d'années avec, en particulier, une méthode élaborée par des syndicalistes CGT. En comparant l'évolution de carrière d'un panel de salariés à celle du salarié mandaté, la « méthode Clerc », du nom de son promoteur, a prouvé son efficacité. « Elle a facilité la prise de conscience des syndicalistes qui commencent à se convaincre de leur droit à une évolution de carrière », constate Lydia Saouli. Mais, si elle répare un préjudice après des années de carrière, elle n'agit pas sur la discrimination en cours, quand elle est difficile à déceler.

Droit d'alerte. En outre, la discrimination n'est qu'un aspect de la répression syndicale, laquelle, estime Isabel Odoul-Asorey, reste « un angle mort du droit ». « La répression est beaucoup plus subtile, souligne l'enseignante. Il suffit de trois regards insistants, d'une menace dans

un couloir... On manque d'outils pour en saisir les contours, et en droit, il y a a priori peu de fondements qui permettent de le faire ». En prévention, c'est le rapport de forces qui agit le mieux : plus un élu est soutenu dans ses actions, plus il est difficile de manœuvrer contre lui. Mais, dans une époque où le collectif de travail tend à se déliter, ce n'est pas aisé. Isabel Odoul-Asorey rappelle qu'il existe quand même des outils, souvent négligés. « Lorsqu'il fonctionne bien, un CE permet d'interpeller la direction et de consigner la discussion ou son refus de discussion dans un PV qui a valeur probante devant la justice. » Le CHSCT peut aussi se saisir du problème, ces pratiques ayant un effet sur la santé des victimes. Et, en l'absence de ces instances, le délégué du personnel a lui-même un droit d'alerte pour atteinte aux droits fondamentaux. ★

MARION ESQUERRÉ

LA PAROLE À...

« La discrimination et la répression syndicales, des sujets peu étudiés »

LOUIS-MARIE BARNIER, sociologue au laboratoire Genre travail mobilités-CRESPPA (CNRS).

« Fin 2009, des dirigeants SUD énergie s'étaient lancés dans une grève de la faim pour mettre les projecteurs sur des cas de répression chez EDF et GRDF au lendemain d'un important mouvement social. Cet épisode a interpellé les membres de la Fondation Copernic que nous sommes. Quand on regarde les analyses qui sont faites sur le mouvement syndical, la répression est citée, mais pas prise en compte comme un fait structurel. C'est un sujet peu étudié et complètement absent de la statistique publique. Donc, nous avons décidé de mettre sur pied un observatoire. Avec le soutien des centrales syndicales, nous l'avons officiellement créé en octobre dernier. Il centralisera des témoignages et toute la jurisprudence sur le sujet. Il s'agit de rendre visible cette problématique et de pousser les pouvoirs publics à en faire une priorité. »

EN BREF

TEMPS PARTIEL CHOISI.

Des pères favorables

30 % des pères seraient tentés par un temps partiel, s'ils en avaient la possibilité. C'est le résultats de l'enquête « working dads », réalisée par CSA et Terrafemina. La conciliation vie professionnelle-vie familiale ne se décline pas qu'au féminin, loin s'en faut, mais les entreprises peinent à entendre cette aspiration. 43 % des sondés pensent que prendre un temps partiel serait mal perçu par l'entourage professionnel.

DISCRIMINATIONS.

L'âge devant le sexe

Un salarié sur trois, du public comme du privé, estime avoir été victime de discriminations selon le dernier baromètre de l'Organisation internationale du travail et du défenseur des droits paru en décembre 2012. Les personnes

interrogées attribuent cette discrimination d'abord à l'âge (32 %), puis au sexe (22 %) ou à la grossesse et à la maternité (21%). Les origines ethniques n'arrivent qu'en 4^e position (11 %).

RECRUTEMENTS.

Oise: étudiants pour soutien scolaire

Le conseil général recrute des étudiants pour animer des ateliers de soutien scolaire à destination d'élèves de 6^e et de 3^e pendant la première semaine des vacances de février et d'avril. Condition : suivre des études post-bac. Rémunération 10 euros net de l'heure + indemnités kilométriques. Envoyer CV et lettre de motivation en précisant la matière et le niveau souhaités à Pole éducation, jeunesse et sports, direction de l'éducation et de la jeunesse, bureau de la gestion des

AGENDA

● 5 et 6 février

CARREFOUR DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS. À Fontenay le Comte (85), informations sur les formations initiales et continues, découverte des métiers. Rens. : www.ville-fontenaylecomte.fr

LIEU : ESPACE CULTUREL RENÉ-CASSIN, AVENUE DE LA GARE, 85200 FONTENAY-LE-COMTE.

● 7 février

5^e FORUM DE LA BAIE DE SOMME À RUE (80).

De 9 h 30 à 12 h 30 pour préparer la saison touristique, employeurs de l'hôtellerie-restauration et de la vente

LIEU : GYMNASÉ MUNICIPAL, 1, RUE BOSQUET 80120 RUE.

actions éducatives et jeunesse et des aides à la scolarité, 1, rue Cambry, CS 80941, 60024 Cedex. RENSEIGNEMENTS : 03 44 10 70 15.



GÉRARD FILOCHE,
INSPECTEUR DU TRAVAIL

La déréglementation du temps partiel

Il n'y a rien de bon dans cet ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier. Plus on le lit, plus on y trouve le diable. Il n'y a pas de doute, Laurence Parisot avait raison de sabler le champagne après la signature, c'est « tout bénéf pour le MEDEF ».

Il existe 17,6 % de salariés à temps partiel, dont 60 % subis. À 85 % ce sont des femmes et à 80 % des non-qualifiées. C'est une forme de travail sexiste, surexploitée, aliénée : la quintessence du « travail de pauvre » ! C'est le contrat type aux horaires irréguliers à bas salaires, au point que 15,7 % des victimes doivent trouver un ou plusieurs autres emplois pour survivre. Pour en combattre les méfaits, il faut le rendre plus cher, le soumettre à des règles très rigides, donner une priorité absolue à la salariée de retrouver un temps plein.

L'Organisation internationale du travail (OIT) exige des conditions de travail égales et justes pour les temps partiels (convention n° 175). Le contrat à temps partiel doit être impérativement écrit sinon il est présumé à plein-temps. La durée de travail est usuellement hebdomadaire. La durée contractualisée fixe un seuil à partir duquel sont réalisées les heures complémentaires (lesquelles devraient être majorées comme des heures supplémentaires). Doit également figurer sur le contrat la répartition précise de la durée du travail entre les jours et entre les semaines. C'est censé permettre au salarié de connaître à l'avance ses plages de travail afin d'aménager sa vie personnelle ou de trouver un autre emploi complémentaire. Le patronat a déjà, hélas, étendu le droit de modifier cette répartition – à condition de motiver les cas justifiant la modification. Un délai de 7 jours doit être respecté avant la mise en œuvre de toute modification. Mais ce délai peut être réduit à 3 jours par « accord collectif » (sic) : en fait, il est souvent foulé aux pieds, et cela se fait fréquemment du jour au lendemain. Le contrat doit déterminer comment ces horaires variables sont communiqués par écrit au salarié : en réalité, dans la grande distribution, un petit bout de papier donné le vendredi soir dit aux femmes leur planning aléatoire de la semaine suivante !

Tout ce que le MEDEF et les syndicats minoritaires cosignataires ont trouvé à faire le 11 janvier, c'est d'aggraver la déréglementation du temps partiel : ils fixent un plancher de 24 heures hebdomadaires mais ils prévoient que l'employeur pourra obtenir du salarié qu'il y déroge. Ils prévoient de lisser les heures et le salaire... sur l'année entière ! Ils envisagent des « renégociations » qui peuvent prévoir plusieurs coupures dans la journée... Femmes à temps partiel subi, mobilisez-vous contre cet ANI saucé MEDEF : on peut empêcher qu'il soit ratifié tel quel au Parlement en avril ! ★

C'est le contrat type aux horaires irréguliers, et il est prévu de lisser les heures et le salaire... sur l'année entière !

CHRONIQUE PRUD'HOMALE

L'abus du CDD ne reste pas (toujours) impuni

Étudiant, Yann a besoin de travailler. Ça tombe bien, le magasin Darty de sa commune propose des « contrats étudiant » à temps très partiel. Avant de signer un tel CDI en août 2007, Yann est d'abord recruté en CDD. Puis, au cours de l'hiver, il cesse les études et informe son employeur qu'il souhaite augmenter son volume horaire tout en restant à temps partiel. En réponse, l'enseigne lui propose début janvier un poste qui, non seulement implique du travail dominical, mais le déclassifie comme « aide magasinier » et l'envoie dans un magasin à près de 1 h 30 de son domicile. Refusant l'offre, Yann est licencié.

Requalification. Il saisit alors le conseil de prud'hommes pour réclamer la requalification de son CDD initial en CDI, de son temps partiel en temps plein et la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, ce qui reviendrait à considérer son licenciement comme abusif. En mars 2012, le juge départiteur lui donne raison sur tout et fixe les rappels et indemnités qui lui sont dus à 10 381 euros.

Irrégularités. Yann et son avocat, maître Chouraki, ont facilement démontré que l'emploi du CDD n'était justifié ni par un remplacement ni par un accroissement temporaire d'activité. Le poste de Yann répondait donc à un besoin permanent. De même, ils se sont appuyés sur les irrégularités de la rédaction du contrat et des pratiques de l'employeur pour démontrer que le salarié était soumis à un rythme de travail imprévisible, ce qui le plaçait in fine à la disposition permanente de l'entreprise. Les plannings pouvaient, par exemple, être modifiés sans respect du délai de prévenance.

Tort. Enfin, le juge a estimé que la proposition faite à Yann pouvait être légitimement refusée, sans que cela ne constitue une faute. Au contraire, l'employeur était en tort en proposant un poste sous-qualifié et en abusant de la clause de mobilité signée par Yann pour lui imposer un déplacement quotidien de 3 heures aller-retour, sachant que rien ne prouvait la nécessité de supprimer son poste initial ou de renforcer l'équipe de Villebon.

M. E.