

Courrier Fédéral

N° 250

du 26.03.11 au 01.04.11

ENCART

Bilan financier

9 au 13 mai 2011



REIMS
39^e congrès
Donnons de la force
à nos actions

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

Débatte et avancer sur nos futures orientations

page 3

LUTTES ET SUCCES

page 4

INTERNATIONAL

Tunisie,
vivre dignement

page 2

39^e CONGRES

Contributions

page 5

PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Licenciement économique,
éclaircissement sur la procédure

pages 6 à 7

PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31

Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>

e-mail : communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez

Rédactrice : M. Vergnol

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,

Prix : 0,63 euro

Abonnement annuel :

29,61 euros

Commission paritaire

0413 S 06474

Imprimé par nos soins

Témoignage de Lamia Begin, salariée du sous-traitant automobile Wagon, dans les Vosges, qui s'est rendue en novembre dernier en Tunisie à la rencontre du syndicat UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail).

Lors de ton séjour, en novembre, avais-tu ressenti la tention sociale ?

J'étais loin d'imaginer ce qui allait se passer. Mais ce que je peux dire c'est que lors de la rencontre organisée par la FIOM, j'ai trouvé que les syndicats présents ont eu beaucoup moins de retenu pour décrire la réalité sociale du pays. Lors des précédents séjours, il n'y avait pas eu de débat sur le fond. Nous étions les témoins d'un pays en développement où tout allait bien, même si les syndicats demandaient malgré tout notre aide pour se développer.

En novembre, ils nous ont décrit une Tunisie coupée en deux, (la côte et l'intérieur du pays). Ce sont les syndicats de cette région qui sont le plus intervenus en contradiction avec la direction. Il faut savoir que l'UGTT est divisée entre la direction du syndicat, proche du gouvernement et les gens de la base dont est issu le responsable des métaux, Tahar Berberi.

Pour comprendre un peu mieux ce qui se passe, peux-tu apporter quelques éléments sur la société tunisienne ?

Malgré la dictature, l'héritage de Bourguiba a permis au peuple l'accès à l'éducation et à la culture. Rappelons que les femmes tunisiennes ont eu le droit de vote et l'accès légal à l'avortement avant les françaises. Aussi, les femmes ont un rôle important dans l'économie du pays, elles sont pharmaciennes, institutrices ou avocates... Ainsi, au fil des générations, la société tunisienne s'est différenciée de ses pays voisins où la religion musulmane a un impact beaucoup plus important sur le quotidien.

C'est dans ce contexte que Leila Trabelsi, l'épouse de Ben Ali, a instauré dans le pays le principe de la « préférence familiale ». Sa famille a fait main basse sur l'économie du pays pour s'enrichir sans aucune pudeur. Aussi, le jeune Mohamed Bouazizi est le reflet de cette jeunesse tunisienne qui a grandi en ayant accès aux études, mais sans la possibilité d'accéder à un travail en payant un bakchich.

Quelle place a eu l'UGTT dans la révolution tunisienne ?

En premier lieu, c'est important de rappeler que l'UGTT est née sous protectorat français, c'est une « fille » de la CGT. C'était, jusqu'à maintenant, le seul syndicat autorisé en Tunisie. Il était proche du pouvoir dans le sens où c'est ce dernier qui décidait des augmentations de salaires par exemple. En Tunisie, les négociations salariales sont tripartites : il y a un représentant du gouvernement, le syndicat et les instances juridiques.

Ce n'est pas l'UGTT qui a impulsé la révolution,

mais l'organisation syndicale a aidé le mouvement en mettant à disposition ses locaux et son matériel. Aujourd'hui, l'UGTT est restée en place, elle joue le rôle d'arbitre, elle est le garant du maintien de l'ordre. C'est complètement différent de ce qui s'est passé en Egypte car là bas, le syndicat était véritablement assimilé au pouvoir de Moubarak.

C'est normal qu'aujourd'hui, après la chute de la dictature et pour valoriser la liberté d'expression, un autre syndicat voit le jour. Mais malgré la dictature, la censure, l'UGTT a toujours travaillé avec la CGT et certains camarades tunisiens comme le secrétaire général des métaux ont fortement payé le prix de leur engagement syndical.

Quel avenir aujourd'hui pour la Tunisie et les relations syndicales entre nos deux pays ?

La construction de la démocratie est un vaste chantier, qui ne se fera pas d'un coup de baguette magique. Tout est à construire, il n'y a pas de véritable opposition, mais la structure syndicale est un socle sur lequel la Tunisie peut s'appuyer. La France, ou d'autres ne doivent pas s'immiscer dans ce processus et voler la révolution pour des intérêts économiques. J'ai rencontré ces dernières années à plusieurs reprises l'UGTT et son secrétaire fédéral. Notre soutien, mais aussi celui d'autres structures comme la FIOM, permet aux militants de tenir. C'est dans ce sens que nous poursuivons nos liens syndicaux, en étant au plus près du militantisme de base. Aujourd'hui, l'UGTT est confrontée à de nouvelles revendications pleines d'espérance. Entretenir nos relations militantes va leur permettre de les aider à les concrétiser.

Ainsi, le 17 juin prochain, nous avons invité dans les Vosges, les militants de la région de Sousse aux assises de l'industrie. C'est une initiative que nous avons mise en place avant le basculement du régime. Nous souhaitons également leur faire visiter une entreprise. C'est important pour eux aussi de se rendre compte par exemple de nos conditions de travail et des avancées que nous avons gagnées notamment par le biais des CHSCT. J'espère que cela va ouvrir des débats, faire tomber un peu l'idéalisation de notre vie ici par rapport à leur vécu. Enfin, je voudrais ajouter qu'aujourd'hui, on essaye de nous effrayer avec les «vagues» d'immigration qu'engendre la révolution tunisienne. Mais comment peut-on porter un tel discours alors que cette révolution montre bien l'importance pour des millions d'individus de vivre dignement dans le pays dans lequel ils sont nés. Certains, hélas, ont même perdu leur vie pour gagner la démocratie.

L'éditorial

Joseph Cupani,
membre du Comité exécutif fédéral



Débattre et avancer sur nos futures orientations

Selon une enquête 58% des personnes interrogées souhaitent que les français se révoltent. Les raisons de la colère ne manquent pas. Emploi, salaires, condition de travail ne cessent de se dégrader alors que de l'autre côté les grands groupes annoncent des bénéfices de plus de 82 milliards d'euros en 2010. Prémices d'une révolte ? 2010 a vu une France en ébullition avec plusieurs millions de manifestants dans l'unité syndicale contre le recul de l'âge de la retraite.

Face aux crises d'austérité, les mobilisations se poursuivent partout en Europe. L'économie, dominée par les banques, contrôle les entreprises industrielles, délocalise les usines et met en compétition les travailleurs. Comme si cela ne suffisait pas, un texte contenant un programme de récession sociale pour satisfaire les appétits voraces des marchés a été adopté par les états de la zone Euro. Dépossédés de leur souveraineté, les gouvernements appliquent ce qui a été dicté à Bruxelles : austérité salariale, restriction de la dépense publique, TVA sociale...

Alors qu'un souffle de démocratie balaye les pays arabe, asphyxiés par des années de dictature, l'Europe, petit à petit, s'enfonce dans le déclin. Notre démocratie est bafouée jour après jour. Elle s'est pourtant construite au fil des siècles. Souvenons-nous de nos grandes conquêtes démocratiques et sociales. Après la seconde guerre mondiale, par exemple, le Conseil National de la Résistance proposait la mise en place de la Sécurité sociale, un réajustement important des salaires, la création des Comités d'entreprises...

C'est tout cela qui est remis en cause aujourd'hui, pour la satisfaction des besoins des plus riches qui recherchent toujours plus de profits, moins d'Etat, moins de fonctionnaires. Ils exigent et obtiennent que leurs impôts diminuent, ferment les usines et jettent des milliers de travailleurs dans la rue. La mutation du capitalisme se poursuit et passe par étape successive, du stade industriel au stade financier.

En ce début de troisième millénaire, la démocratie dans notre pays est largement mise à mal. Même les magistrats, les policiers, les CRS manifestent leur mé-

contentement. Tout cela n'est peut être pas anodin et évoque une société qui échappe à ses dirigeants qui ne représentent plus grand monde.

Font-ils partis de ces 58% de personnes qui souhaitent que la France se révolte ? En tout cas, les pays de l'autre côté de la méditerranée nous envoient un signal. **Quand un peuple est uni et solidaire, il peut renverser une dictature.**

Dans le département de l'Isère, après consultation de nos bases organisées, la CGT apposera sa signature sur les négociations patronales. **Sous l'impulsion de l'USTM CGT, l'instauration d'une mutuelle santé départementale a été obtenue pour toutes les entreprises où il n'existe pas d'accord groupe avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%.** C'est une avancée importante pour les salariés que nous devons faire connaître le plus largement possible.

Dans les entreprises du département comme Minitubes ou Rolls Royce, partout où les syndiqués se sont impliqués en organisant une consultation des salariés, **des avancées salariales importantes ont été obtenues.** Des mobilisations se poursuivent aussi chez ST Microelectronics et Siemens sur l'emploi.

Après avoir subi un dégraissage de ses effectifs de 3000 salariés ces 3 dernières années, la CGT de Schneider Electric dénonce, avec les autres syndicats, l'image de marque que veut se donner l'entreprise alors qu'elle continue à fermer des usines comme celle de Merpins dans les Charentes où 400 postes devraient être supprimés.

Le 39^e congrès de la Fédération de la métallurgie à Reims sera un moment important de notre vie syndicale. La démocratie passe par ces moments où l'on fait un bilan de notre activité. On débat et on avance sur nos futures orientations. De multiples réunions de syndiqués et assemblées ont été initiées pour aboutir à un congrès où toute la CGT est partie prenante. Le 13 avril prochain, l'USTM 38 réunira les 24 délégués au congrès pour faire une synthèse des débats organisés dans les syndicats.

LUTTES ET SUCCES

Groupe Thalès

Le bras de fer se poursuit avec la direction



A Colombes, le 21 mars, la CGT, FO et la CFDT ont organisé un référendum «pour ou contre les propositions de la direction» au restaurant d'entreprise à l'heure du déjeuner. 38% des inscrits ont voté contre, 1% pour. Le reste du personnel n'a pas voté. Si on prend en compte le nombre de salariés qui viennent en moyenne manger chaque jour (1900 personnes : statistiques direction), 66% ont voté contre les propositions, 2% pour. Le reste n'a pas voté.

Mardi 22 mars, une nouvelle AG a réuni autour de 1000 personnes malgré le retrait, depuis le 17 mars, de la CGC et de la CFTC qui dans un tract ont considéré impossible d'obtenir de meilleures négociations cette année et que ce mouvement permettrait pour les années à venir d'avoir un meilleur rapport de forces. Jeudi 24 mars, une nouvelle action était programmée.

En province, les salariés des sites de Lambersart et Laval ont également refusé les propositions de la direction.

Reims-Aerospace (51)

La mobilisation se poursuit contre la fermeture du site

Le tribunal de commerce de Reims a rendu sa décision vendredi 11 mars sur la situation de l'entreprise Aerospace. Les salariés mobilisés ont décidé de s'appuyer sur un seul point d'appui. L'outil de production restera sur le site pendant 5 ans car le repreneur potentiel leur semble fragile étant donné que la proposition entraînerait 116 licenciements sur les 200 salariés du site. Aussi, pour la CGT, le combat continue afin d'améliorer le plan de la sauvegarde pour l'emploi. De plus, la CGT interpelle de nouveau les parlementaires pour qu'ils interviennent auprès de l'Etat et des donneurs d'ordres pour récupérer une charge de travail dans une industrie en pleine expansion et éviter la délocalisation. Enfin, un comité de surveillance CGT de l'entreprise va être créé avec pour objectif l'accompagnement des licenciés, rester au contact avec les salariés qui resteraient et le maintien de l'outil de production sur le site de Prunay avec pour objectif la réembauche en priorité des salariés licenciés.

Les salariés de Reims Aerospace ne sont pas responsables de cette situation et ils ne doivent pas être doublement sanctionnés. Pour réparer et atténuer au maximum le fort impact financier et psychologique que vont subir les salariés, le syndicat CGT et le CE ont demandé une rencontre avec la direction. Mi mars, la CGT appelait les salariés à un rassemblement pour appuyer cette demande de rencontre afin que les AGS contribuent à financer des indemnités supra-légales.

Intevaproducts - Esson (14)

Ca bouge chez les métallos

L'entreprise de fabrication de moteurs d'essuie glace est en grève depuis lundi 22 mars 22h30 pour revendiquer 10% d'augmentation représentant 100€. Ce mouvement part d'une initiative en intersyndicale (CGT, CFDT, FO, CFTC).

Pour l'instant la direction est prête à lâcher 70€

Alstom PAC Massy (91)

Elections professionnelles

Les élections professionnelles du site Alstom PAC de Massy se sont tenues mi mars. Elles confirment le très bon score du syndicat CGT des 9 ampères dans un établissement comportant plus de 80% de cadre. Avec des résultats compris entre 32% pour les Titulaires CE et 44% pour les DP titulaires, la CGT gagne un siège de suppléant au CE de plus dans le collège cadre.

Bodycote – La Talaudière (42)

Négociations salariales sous tensions

Les partenaires sociaux ont demandé 4% d'AG avec un talon de 65 euros et 300 euros sous forme de prime au mois de septembre pour 2011, sachant que les salariés demandaient au minimum une augmentation de 60 euros sur le salaire de base. La direction, elle, dès la première réunion n'a rien voulu savoir sauf à rappeler que les salariés ont touchés une bonne prime d'intéressement (de 370 à 1400 euros suivant les sites) et 20 euros qui ont été versés en janvier 2011 (les 20 euros résultaient des négociations de 2010 pour 2010 et non pas 2011).

Après une deuxième réunion (le 16 mars) assez mouvementée, car la direction savait qu'un mouvement de grève se préparait, elle a fait une dernière proposition. Mais, les partenaires sociaux se sont tous mis d'accord (CGT, CFDT et CGC) pour faire aussi une dernière proposition de 3,5% d'AG avec un talon de 60€ pour l'ensemble du personnel ainsi qu'une enveloppe de 1,5% d'Augmentations individuelles pour les cadres.

Or, comme la direction n'a rien voulu savoir, les syndicats ont contacté l'ensemble des sites. 24 sites en France sur 27 ont suivi le mouvement de débrayage et de grève. Pour la première fois chez Bodycote, la majorité des sites se sont enfin accordés pour faire grève. Pour la première fois, également, les services administratifs (Comptabilité et Informatique) au siège à St-Priest (69) ont suivi le mouvement et la CGC a lancé un mot d'ordre de grève pour les cadres.

Ainsi après une à deux journées de mobilisations (16 et 17 mars), la direction s'est enfin engagée à partir en Angleterre pour demander une rallonge aux dirigeants du groupe. Aussi, l'ensemble des sites a suspendu les mouvements de grève jusqu'au 25, date de la prochaine rencontre avec la direction et sachant que l'entreprise recommence à faire des profits.

Erratum

Dassault Falcon Service – Le Bourget (93)

Nous avons commis une erreur dans le Courrier Fédéral 248. La journée «entreprise vide» ne s'est pas déroulée à Dassault Argenteuil, mais Dassault Falcon Service au Bourget en Seine-Saint-Denis. Depuis, les salariés se sont de nouveau mobilisés le vendredi 18 mars avec le même succès de participation.

La démarche démocratique CGT Jérôme Lettry, Covidien MFG Grenoble

Lors de mon embauche en 2003, la section syndicale de mon entreprise survivait aux conséquences d'un lourd passé en scission, rachats et restructurations. Elle était constituée de quelques irréductibles militants surchargés par les instances représentatives notamment la gestion du Comité d'Entreprise.

Étant au courant des carences de représentants du personnel, épris de curiosité, je me suis syndiqué et je me suis présenté comme candidat pour devenir délégué du personnel aux élections qui ont lieu fin 2005.

Avec la mobilisation contre le CPE et étant chargé de la communication au sein de notre groupe d'élus, je me suis rapproché de notre secrétaire d'USTM. Celui-ci a demandé à réunir tous les élus dans le but de créer une base pour redynamiser la vie syndicale dans notre entreprise.

Suite à cette réunion, nous avons créé une nouvelle base qui fût officialisée au printemps 2006 lors de notre 1^{ère} assemblée générale.

Début 2007, lors de la 2^e assemblée générale, nous comptons 9 syndiqués. La période de construction terminée, des décisions permettant de démontrer concrètement nos orientations démocratiques ont été prises :

- Ne pas présenter aux élections professionnelles de liste avec un candidat cumulant le mandat titulaire au CE et un mandat titulaire de DP.
- Les listes présentées aux élections professionnelles doivent être réalisées par les syndiqués lors d'une AG.
- Les syndiqués doivent être consultés par questionnaire ou par AG, avant l'ouverture des NOE, avant l'accord ou le désaccord de ces mêmes négociations et pour toute décision majeure.

Fin 2007, nous étions 12 syndiqués et nous présentions une liste composée de huit candidats sans double mandat titulaire. Fort de cet élan, notre syndicat s'est renforcé et pour les élections de 2009 notre base comptait 17 syndiqués et nous présentions une liste avec 10 délégués différents.

Depuis, notre base a rencontré de nouveaux problèmes liés à l'augmentation du nombre d'élus et l'organisation qu'elle nécessite. Réunis en AG, le 18 mars, les syndiqués ont décidé des nouvelles orientations de notre base, avec l'élection d'un nouveau bureau chargé d'organiser des sessions de travail régulières entre les élus. De plus, nous avons désigné un responsable «vie syndicale» qui devra, avec l'aide des élus, adapter la formation «syndicalisation» à notre entreprise et la présenter aux syndiqués. Une autre Assemblée Générale est d'ores et déjà prévue en juin et ses orientations seront mises à jour.

Quelle place des jeunes ? Floreale Trinidad, Fédéral Mogul (45)

«Quel âge as-tu ?», c'est par cette question que j'ai été invité au congrès jeunes du 9 février dans l'immeuble confédéral. Toute une aventure pour moi, je vous raconte.

Au pied de l'immeuble confédéral, on prend conscience de ce qu'est la CGT. La force des salariés y est symbolisée. Dans la salle de réunion, deuxième surprise, elle est remplie de jeunes. C'est donc vrai, nous ne sommes pas seuls, localement, à lutter pour nos droits, une conscience plus ample existe.

Après la «défaite» sur la réforme des retraites, j'éprouve un sentiment mitigé quant à la tactique adoptée jusqu'alors. Force est de constater que les autres participants ont la même opinion que moi. Tout va très vite, les questions s'enchaînent et je sens que la fougue, propre à la jeunesse, demande à s'extérioriser. Bref, on perçoit facilement le besoin d'expression des jeunes. Les questions posées à la tribune relatent de façon très factuelle, les craintes et les espoirs de chacun. Un rapide tour de salle, et je vois que tous les types d'entreprises sont représentés. Grosses boîtes, simples fournisseurs, cadres, ingénieurs, ouvriers bien sûr. Voilà le panel qui s'exprime aujourd'hui, tous avec la même envie de faire bouger les choses, d'être réactifs face aux injustices au travail.

Ma crainte, avant de venir ici, était de faire partie d'une structure (la CGT) ayant, depuis l'histoire des réformes, perdu sa stature et sa crédibilité.

Bernard Thibault, qu'une certaine presse disait quasiment mourant il y a peu, est au contraire rassurant. Parfaitement dans son rôle, il initie par cette réunion la réflexion qu'a la CGT sur elle-même. La possibilité de canaliser le formidable capital sympathie qu'ont les jeunes pour notre syndicat, et retranscrire leurs aspirations sur un monde du travail qui, en les oubliant, perd tout son sens.

L'histoire récente (le Maghreb), nous montre de quoi est capable la jeunesse, de son fort pouvoir de mobilisation pour éradiquer les injustices. Dans la salle, l'esprit est le même. Décrits par la classe politique, les jeunes réunis aujourd'hui sont, bien au contraire, parfaitement conscients du rôle qu'ils peuvent jouer. Nombreux sont ceux qui ne veulent plus subir les contraintes d'une société «tout fric», et qui font reculer les initiatives injustes d'un patronat qui les oppresse.

A contrario de ce qui est communément admis, la jeunesse nous montre l'exemple. L'esprit novateur qui anime la CGT, se saisit aujourd'hui de la composante des jeunes. Loin d'être ces fous qui ne respectent rien, les jeunes animent maintenant les débats. Que ceux qui ne savent pas comment faire pour se faire entendre, sachent que la CGT leur offre un moyen légitime de peser dans les débats.

Voilà l'idée principale que je retiens, et si chacun devait partager ce sentiment en sortant de la salle, alors notre réunion aura modestement rempli son rôle.



**Contribution
au débat
du 39^e congrès**

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

ECLAIRCISSEMENT SUR LA PROCEDURE



La procédure de licenciement économique est soumise à des règles très strictes. La jurisprudence récente de la Cour de Cassation nous renvoie directement à la responsabilité des groupes dans le cadre de licenciements économiques. > Claudy Ménard, conseiller fédéral

Deux arrêts récents, nous rappellent que lorsqu'une entreprise se situe dans un groupe, c'est à ce niveau, ou à celui du secteur d'activité dans le groupe dans lequel se situe l'entreprise, que doit s'apprécier le motif économique.

Par ailleurs la Cour de Cassation introduit la notion de co-employeur au sein d'entités juridiques différentes dans un même groupe.

La détermination du champ de pertinence pour apprécier le caractère du licenciement économique au niveau du secteur d'activité fait, depuis l'arrêt « Vidéocolor » , l'objet d'une jurisprudence constante. La Cour d'Appel d'Angers, a complété cette position en précisant que ce secteur d'activité comprenait, aussi, les filiales situées à l'étranger .

Le secteur d'activité

La Cour d'Appel d'Angers avait déjà fortement planté le décor sur la définition du secteur d'activité en écrivant dans ses attendus: « *Considérant que la société AEI et la société Serixel, elle-même membre du groupe*

Asteel ont pour activité l'électronique ; que si la société AEI fabrique du matériel en petite série alors que la société Serixel fabrique du matériel en grande série avec du matériel et des procédés de fabrication différents, il n'en demeure pas moins que les deux sociétés fabriquent des cartes électroniques, ainsi d'ailleurs qu'une société tunisienne appartenant elle aussi au groupe, et qu'elles appartiennent donc au même secteur d'activité».

La Cour de Cassation, depuis, a laissé son appréciation aux conseils des prud'hommes et aux Cours d'Appel. Elle n'a en effet pas donné de définition de cette notion de secteur d'activité, mais il est communément admis de le faire coïncider avec la branche d'activité dont relève l'entreprise qui licencie, telle la branche «ameublement» (dans l'arrêt cité).

Les juges des conseils des prud'hommes et cours d'appels, pour définir l'existence d'un secteur d'activité identique utilisent la méthode du faisceau d'indices : nature des produits, clientèle, mode de distribution. Fabriquer des automobiles haut de gamme ou de ville n'empêche pas d'appartenir tous au même secteur d'activité: la fabrication d'automobile. Les directions

d'entreprises tentent de réduire la dimension du secteur d'activité à un produit.

Ainsi, l'employeur qui a refusé de communiquer les informations de ces sociétés situées à l'étranger peut voir les licenciements qualifiés de « sans cause réelle et sérieuse »

Une cohérence avec les droits des CE

Depuis le célèbre arrêt « Benoist Girard », l'employeur a l'obligation chaque année de communiquer au CE, ou pour le moins à son expert ; dès lors qu'aucun élément ne permet d'établir que la société, de droit français, n'est pas en mesure de recueillir les informations relatives aux entreprises du groupe situées sur le territoire d'un autre pays, tous les éléments nécessaires, y compris ceux des sociétés situés à l'étranger.

En outre, il appartient au seul expert comptable désigné par le comité d'entreprise par application de l'article L.225-35 du code du travail de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission, laquelle porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Doivent lui être communiqués les documents demandés relatifs à des sociétés étrangères appartenant au groupe, dès lors que la filiale française n'a jamais soutenu qu'elle aurait été dans l'impossibilité de les produire et qu'elle les avait communiqués lors d'exercices antérieurs.

Si de telles possibilités sont offertes au CE, c'est bien que les informations recueillies et analysées vont être utiles à l'appréciation des élus, y compris dans le cadre d'un licenciement économique.

Les aspects novateurs des arrêts des 18 janvier et 1^{er} février 2011

Les deux arrêts abordent la responsabilité du groupe dans la situation de ses filiales. Dans la décision du 18 janvier 2011, il s'agissait d'une filiale mise en liquidation. La Cour de Cassation est partie de constatations, à partir des éléments de fait qui lui étaient soumis :

- l'activité économique de la société MIC était entièrement sous la dépendance du groupe Jungheinrich, qui absorbait 80 % de sa production et fixait les prix,
 - que la société JFH détenait la quasi-totalité de son capital, le reste étant détenu par le dirigeant de la société holding,
 - qu'il existait une gestion commune du personnel des sociétés MIC et Jungheinrich France, sous l'autorité de la société JFH,
 - que celle-ci dictait à la société MIC ses choix stratégiques, notamment la décision de transférer l'activité de Rungis à la société Jungheinrich France,
 - que la société JFH intervenait de manière constante dans les décisions concernant la gestion financière et sociale de la cessation d'activité de la société MIC et le licenciement de son personnel,
 - qu'elle assurait ainsi la direction opérationnelle et la gestion administrative de sa filiale, qui ne disposait d'aucune autonomie ;
- pour en déduire qu'il existait entre la société JFH et la société MIC une confusion d'intérêts, d'activités et de

direction. Aussi, en conséquence, ils ont conféré à la société JFH la qualité de co employeur à l'égard du personnel de la société MIC. Constatant de surcroît que le secteur d'activité dans le groupe se portait bien et qu'il s'agissait de choix stratégiques du groupe, elle a condamné la société mère à verser des « dommages et intérêts » pour « licenciements sans cause réelle et sérieuse ».

Dans le second arrêt du 1^{er} février, la notion de co-employeur tient au fait que la société distributrice fermée ne disposait d'aucune autonomie vis à vis de son fournisseur et actionnaire unique, les juges relèvent que la baisse d'activité de la société K-DIS était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats, que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité mais afin de réaliser des économies. Il fallait améliorer la rentabilité de Coodyear Dunlop au détriment de la stabilité de l'emploi dans la filiale distributrice. Elle en conclut que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Dans les deux affaires, la créance des salariés vis à vis des sociétés mères, vient de l'intimité des liens et de la totale dépendance fonctionnelle et financière des filiales. Ces décisions viennent juste après un arrêt Flodor où la Cour de Cassation refusait de considérer une autre société du groupe débitrice de l'obligation de reclassement pour les salariés de la société liquidée .

Dans le même ordre sur la base du rapport établi par l'expert au CE, la Cour d'Appel de Lyon et la Cour de Cassation avaient condamné la société Velco du groupe Swedish match (la holding n'avait pas été condamnée) dont la réorganisation de la division briquets, consistant dans la cessation d'activité du fonds d'industrie exploitée par la société Feudor et invoquée dans la lettre de licenciement, n'était justifiée ni par des difficultés économiques ni par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe à laquelle appartenait l'entreprise.

Le licenciement d'économie n'est pas un licenciement économique, c'est un principe déjà affirmé par la Cour de Cassation dans l'arrêt Catimini. Le licenciement économique répond à un cadre juridique très serré, les difficultés économiques sont définies et au nom de la compétitivité l'employeur ne peut pas faire n'importe quoi, en particulier des licenciements pour augmenter uniquement sa profitabilité. A nous de faire respecter nos droits.

¹ Cour de Cassation, Chambre Sociale N°10-30045 du 1 février 2011 et 09-69199 du 18 janvier 2011;

² 5 avril 1995, N° de pourvoi: 93-42690

³ 19 septembre 2006, Bouget et autre / AEI, commentaires Philippe Waquet, doyen honoraire de la Cour de Cassation, Droit Ouvrier, 2006 P 142.

⁴ Cour de Cassation. Chambre Sociale, 10 février 2010, n° 08-41.109

⁵ Cour de Cassation, Chambre Sociale 27 novembre 2001 , n° 99-21.903 FS-P, SAS Benoist Girard c/Comité d'entreprise et Sté Syndex

⁶ Cour de Cassation, Chambre Sociale 5 mars 2008 N° de pourvoi: 07-12754

⁷ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 13 janvier 2010 N° de pourvoi: 08-15776

⁸ Méric

⁹ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 1 février 2005, N° de pourvoi: 03-46212

¹⁰ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 31 mai 2006, N° de pourvoi: 04-47376



“Le Partenaire Protection Sociale des négociateurs de branches”

**Ionis prévoyance,
votre partenaire privilégié des accords conventionnels**

- Une présence dans près de 40 conventions nationales ou territoriales collectives permettant aux salariés de bénéficier de garanties indispensables.
- Un accompagnement technique 100% dédié aux négociateurs de branches.

Pôle Conventions Collectives
141, rue Paul Vaillant-Couturier
92240 Malakoff
Tél. : 01 46 84 54 36
www.aprionis.fr

ionis prévoyance
institution de prévoyance

