

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

534 du 20 mars 2014

● **DROITS & LIBERTES**

- Droit en liberté.

P. 3-10

● **SOCIETE**

- Le temps partiel.
- Les experts, outils des syndicats et des IRP.

P. 12-13

P. 18

● **INTERNATIONAL**

- Le peuple Palestinien.

P. 14-17



Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

♦ Droit en liberté.

N° 68 – Janvier 2014 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

L'ANI du 11 janvier 2013, repris par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a des conséquences sur le déroulement de la procédure prud'homale, par la modification des règles concernant la conciliation et la prescription. Cette loi a été présentée comme visant à préserver l'emploi dans un contexte économique difficile, tout en faisant reculer la précarité des salariés. Un prétendu « donant-donnant » qui n'a en réalité que pour seul objectif de diminuer les droits des salariés.

Et quoi de plus efficace pour atteindre cet objectif que de développer une stratégie d'évitement du juge, privant ainsi le salarié de l'application effective de tous ses autres droits ? Ces mesures sont entrées en vigueur et des difficultés d'utilisation émergent déjà. DLAJ revient donc sur ces deux mesures de la loi de sécurisation de l'emploi, pour donner quelques pistes quant à leur mise en œuvre, et rappeler la position de la CGT à cet égard.

La barémisation

1. Qu'est-ce que le barème ?

L'article 21 de la loi sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, codifié à l'article L.1235-1 du Code du travail, introduit un barème qui permet aux parties de mettre fin, par accord, à leur litige devant le bureau de conciliation, moyennant une contrepartie forfaitisée d'un montant très faible. Ce barème peut être proposé par l'une des parties ou par le bureau de conciliation lui-même.

L'article D.1235-21 du Code du travail précise le montant du barème :

- ▶▶ 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- ▶▶ 4 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- ▶▶ 8 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;
- ▶▶ 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;
- ▶▶ 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

Ces sommes sont dérisoires au regard de celles qui peuvent être obtenues en justice. Le forfait est calculé en fonction de l'**ancienneté** du salarié. Or, ce critère est **déconnecté du préjudice subi** par le salarié. Préjudice qui se détermine en fonction d'autres critères tels que l'âge, les charges de famille, les circonstances de la rupture, etc.

Ce barème présente l'immense avantage pour les employeurs de leur permettre de « sécuriser » les potentielles procédures judiciaires en « **provisionnant** » une somme presque certaine. L'employeur peut désormais évaluer facilement les risques d'un litige.



2. Conserver le rôle actif du juge



Le salarié a besoin de discussion et d'une vraie conciliation. **Agir devant le conseil de prud'hommes n'est pas seulement une question d'argent, c'est aussi souvent une question de dignité.** Permettre au salarié d'être restitué dans ses droits et de ressortir la tête haute du conseil, c'est l'un des rôles du juge prud'homal.

De manière générale, il est recommandé aux conseillers prud'hommes CGT d'exercer leur mandat sans référence au barème, afin de ne pas lui apporter une crédibilité particulière. Le bureau de conciliation doit garder un rôle actif et s'il souhaite proposer un montant, celui-ci doit être en lien avec le préjudice subi.

Il est évident que les employeurs, leurs avocats et leurs conseillers vont tâcher de donner une force contraignante à ce barème. Or, les règles générales sur la conciliation, prévues à l'article L.1411-1 du Code du travail, continuent à s'appliquer : si le salarié souhaite concilier, il est toujours possible de s'entendre sur d'autres montants que **le barème, qui n'est qu'une indication**. C'est d'ailleurs ce que précisait le rapporteur du projet de la loi de sécurisation de l'emploi : « *Le barème proposé dans l'Ani n'étant qu'indicatif, les parties sont libres de le suivre ou de s'en écarter* » (rapport du Sénat sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, C. Jeanne-rot, 11 avril 2013). Si le barème n'était pas purement indicatif cela enlèverait au salarié toute marge de négociation.

Par ailleurs, il est essentiel de garder à l'esprit que la conciliation **ne doit pas léser les droits du salarié**. Le montant proposé doit être en rapport avec le préjudice subi. Faute de quoi, on assistera à une aberration : le salarié sera mieux protégé s'il signe une transaction sans avoir recours au juge, puisqu'en cas de transaction, en échange du renoncement du salarié à saisir le tribunal, l'employeur est tenu de lui verser une contrepartie adéquate. Alors que le salarié qui accepte le barème sous le regard du juge de conciliation n'a aucune garantie.

Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97-42419 « la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, **est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles** ; qu'en conséquence, cet acte, ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, **vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs** ; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ;

Et attendu qu'en constatant que le salarié **n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues**, la cour d'appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul.

Le bureau de conciliation ne doit pas devenir une simple chambre d'enregistrement des manœuvres de l'employeur pour échapper à la sanction de ses manquements. Le juge a l'obligation de vérifier que l'accord trouvé entre les parties **préserve les droits de chacune d'elles**. La **jurisprudence « Durafrond » du 28 mars 2000** continue à s'appliquer.

De la même manière, en bureau de jugement le barème ne peut en aucun cas devenir une référence pour l'indemnisation des salariés, comme certains le prétendent déjà. Cela serait manifestement contraire au texte de la loi mais également à la convention **OIT n°158** art. 10, selon laquelle le licenciement injustifié doit faire l'objet d'une « **indemnité adéquate** ». Cela signifie que l'indemnité doit être conforme au préjudice subi et se faire **au cas par cas** et non pas forfaitairement.





3. Le champ d'application du barème

Il s'agit d'être vigilant sur les demandes concernées par le barème. Selon L.1235-1, « le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la **rupture du contrat de travail** ». Il s'agit d'avoir une définition stricte de cet article. L'acceptation du barème ne vaut pas pour toutes les autres contestations, pour lesquels le salarié peut poursuivre son action : demande de rappel de salaire etc. Elle ne vaut pas non plus pour les indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles. L'article L.1235-1 précise en effet que le montant du barème est déterminé, « sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles ».

Par ailleurs, le barème ne s'applique pas dans tous les cas où le licenciement est, non pas sans cause réelle et sérieuse, mais nul. En effet, l'article L.1235-1 qui prévoit le barème, se situe dans le chapitre consacré à la sanction des licenciements irréguliers : licenciements sans cause réelle et sérieuse et licenciement avec irrégularité de procédure. Les sanctions du **licenciement nul** (discrimination, atteinte aux droits fondamentaux, périodes de protection (grossesse, etc.), licenciement économique avec PSE insuffisant, etc.) ne sont pas prévues dans ce chapitre-là.

En cas de désaccord entre les conseillers prud'hommes sur la conciliation, l'affaire doit être renvoyée en **départage**. En effet, **les PV de conciliation ne sont pas des mesures d'administration judiciaire**. Le président d'audience ne peut donc pas ordonner seul le barème.

4. Le recours contre le PV de conciliation

Si l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 précisait que le barème ne pouvait pas faire l'objet d'un appel, cette stipulation n'a pas été reprise dans la loi du 14 juin 2013. Un appel peut donc être formé sur la conciliation. Cependant, les motifs permettant le recours sont très restreints. Ainsi, si la jurisprudence « Dura-froid » précitée persiste, le salarié pourra contester le PV au motif que le juge est resté passif et n'a pas informé le salarié de ses droits.

Ce barème a pour soi-disant objectif de revitaliser la conciliation. Or, l'obstacle majeur sur lequel bute la conciliation est en réalité l'absence de comparution personnelle des employeurs qui empêche toute tentative de concilier. La solution était donc d'abord à chercher de ce côté-là.



Les nouvelles règles de prescriptions

La loi de sécurisation de l'emploi a modifié les règles de prescription en matière de rémunération et d'exécution ou de rupture du contrat. Avant d'examiner plus en détail ces changements il convient de rappeler quelques règles.

Ainsi, il est nécessaire de distinguer la **prescription de l'action** et la **prescription de la créance**.

La prescription de l'action est le délai au-delà duquel il n'est plus possible de saisir le juge. Ce délai passé la demande n'est plus recevable. Cette prescription débute « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». La date butoir de la prescription de l'action se situe donc

obligatoirement postérieurement à la date de connaissance des faits litigieux.

La prescription de la créance aussi appelée la **prescription du droit** ne se limite pas à des rappels de rémunération mais comprend également des demandes de dommages et intérêts, de repositionnement etc. C'est la période antérieure à la connaissance des faits (le rétroviseur). Elle détermine une limite en durée pour la période de calcul de la réparation. Ainsi, avec la nouvelle prescription, même si les heures supplémentaires n'ont pas été payées pendant 5 ans le salarié ne pourra prétendre au paiement de ses heures que sur une période de 3 ans.



1. Présentation des nouvelles règles de prescriptions

La prescription, qui était déjà passée de 30 ans à 5 ans par une loi du 17 juin 2008, est aujourd'hui portée à 2 ans. L'article L.1471-1 dispose désormais que : « [t]oute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail **se prescrit par deux ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Concernant la **rémunération**, la prescription est passée de 5 ans à 3 ans. L'article L.3245-1 dispose : « L'action en paiement ou en répétition du salaire **se prescrit par trois ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

Cette courte prescription de 3 ans est scandaleuse dans le cadre d'un contrat de travail où le salarié est placé dans une situation de subordination vis-à-vis de son employeur. Les salariés encore en emploi ne saisissent quasiment jamais le juge, **cette nouvelle règle aboutit à amnistier tous les 3 ans l'employeur de ses manquements.**

Par ailleurs, le droit civil prévoit une prescription de 5 ans pour tous les versements périodiques (versement des loyers, paiement des intérêts...), or le versement du salaire est lui aussi périodique. Il est étonnant de constater que le droit du travail déroge ici au droit civil à propos d'un contrat où il existe une partie faible à protéger, le salarié. **Les créances salariales sont des créances alimentaires** : le salarié en a besoin pour vivre.

Ces délais restreints pourraient d'ailleurs être **contraires à l'article 6§1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CESDH) qui protège le droit d'accès au juge**. En effet, la Cour européenne des droits de l'homme considère qu'un délai de prescription extinctive des droits est conforme au droit à un procès équitable comme poursuivant un but légitime - la sécurité juridique -, mais à la condition qu'il ne soit pas « **exagérément court** ». En raison du fait que les salariés en emploi ne vont pas en justice contre leur employeur et compte tenu du caractère alimentaire des créances salariales, on peut considérer les nouveaux délais de prescription comme exagérément courts.

La justice, pour jouer son **rôle dissuasif**, doit mettre en place des **sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives**. Force est de constater qu'avec le raccourcissement des délais de prescription c'est une diminution des sanctions pour l'employeur et une moindre réparation pour le salarié.

2. Les dérogations qui persistent



Comme nous l'avons déjà dit, la loi de sécurisation de l'emploi a modifié les prescriptions en matière de **rémunération** et **d'exécution ou de rupture du contrat**.

Mais, les nouvelles règles de prescription ne s'appliquent pas :

- ⇒ aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail (la prescription de l'action reste de 10 ans),
- ⇒ au harcèlement moral ou sexuel (la prescription de l'action, reste de 5 ans),
- ⇒ à la discrimination (la prescription de l'action reste de 5 ans).

Cette exception en matière de harcèlement et de discrimination est imposée par les normes européennes. Rappelons qu'en matière de discrimination, « les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ». Cela signifie que le salarié a 5 ans pour saisir le juge à partir du jour où la discrimination lui a été révélée, mais il pourra demander au juge de réparer l'entier préjudice né de cette discrimination, sans aucune limite de durée dans le temps.



Attention à ne pas confondre avec les actions fondées sur une inégalité de traitement sans discrimination (principe « à travail comparable, salaire égal ») : le salarié ne pourra prétendre à des rappels de salaire que sur 3 ans.

Par ailleurs, d'autres délais de prescriptions, plus courts, sont maintenus. Ils concernent notamment :

- ⇒ contrat de sécurisation professionnelle (12 mois),
- ⇒ reçu pour solde de tout compte (6 mois),
- ⇒ licenciement pour motif économique irrégulier ou nul pour défaut d'homologation du plan unilatéral ou de validation de l'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi (12 mois),
- ⇒ rupture conventionnelle (12 mois).

3. Comment ces règles s'appliquent-elles aux instances et prescriptions en cours ?

La loi de sécurisation de l'emploi précise : « **Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi**, l'action est poursuivie et jugée **conformément à la loi ancienne**. Cette loi s'applique également en appel et en cassation ». Si le juge a été saisi par le salarié avant le 14 juin 2013, ce sont les anciennes règles sur la prescription qui s'appliquent.

L'article 21 de la loi précise que les nouvelles prescriptions de 2 et 3 ans « **s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation** [14 juin 2013] **de la présente loi**, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ».

4. Exemples de prescriptions

Pour calculer la prescription, il faut se poser systématiquement trois questions :

- ⇒ Le salarié **a-t-il saisi le juge avant** la date de promulgation de la loi ? Si c'est le cas, ce sont les anciennes règles sur la durée de la prescription qui s'appliqueront.
- ⇒ Si le salarié n'a pas saisi le juge avant la date de promulgation de la loi, une deuxième question doit être posée : le salarié **a-t-il connu les faits avant** la date de promulgation de la loi ? Si le salarié a connu les faits **après** la date de promulgation de la loi, c'est la nouvelle durée de prescription qui s'appliquera.
- ⇒ Si le salarié a eu connaissance des faits **avant** la date de promulgation de la loi, **la prescription est-elle en cours** au jour de la promulgation de la loi ? Si la prescription n'est pas en cours, c'est l'ancienne durée de prescription qui s'applique. Si la prescription est cours, ce sont les règles particulières de l'article 21 de la loi de sécurisation de l'emploi qui s'appliquent.

Quelques exemples :

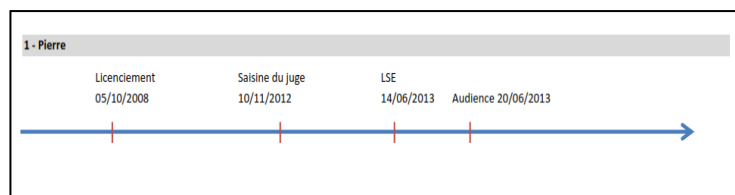
LSE = Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013.

Dans les exemples, le salarié conteste son licenciement pour un motif autre que le harcèlement ou la discrimination auxquels s'appliquent des délais spécifiques.

1 - Pierre

- * **Licenciement : 5 octobre 2008.**
- * **Saisine du juge** en contestation de son licenciement : **10 novembre 2012, soit avant la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**
- * Audience : 20 juin 2013.

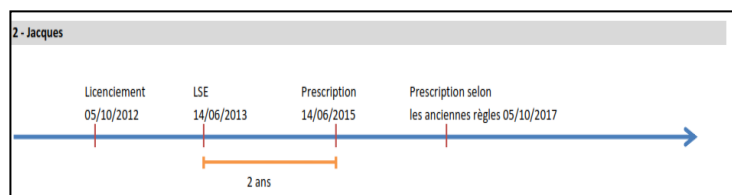
Comme le salarié **a saisi le juge** avant la promulgation de la LSE, la prescription n'est pas en cours au moment où la loi est promulguée. Ce sont les anciennes règles de durée de la prescription qui s'appliquent.



2 - Jacques

- * **Licenciement : 5 octobre 2012 => connaissances des faits avant la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.** Selon les anciennes règles, Jacques aurait eu jusqu'au 5 octobre 2017 à minuit pour saisir le juge.
- * Jacques n'a pas encore saisi le juge au moment de la promulgation de la LSE du 14 juin 2013 => **prescription en cours** au moment de la promulgation de la LSE.

Ce sont donc les règles de l'article 21 de la LSE qui s'appliquent : **le salarié a 2 ans à partir de la promulgation de la loi** pour saisir le juge. Il a donc désormais jusqu'au **14 juin 2015 (à minuit) uniquement** pour saisir le juge.

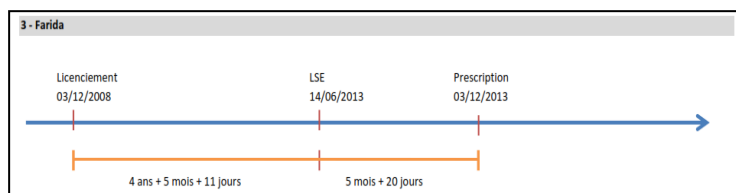


3 - Farida

- * **Licenciement : 3 décembre 2008 => connaissance des faits avant la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.** Selon les anciennes règles, Farida avait 5 ans pour saisir le juge et contester son licenciement (soit jusqu'au 3 décembre 2013 à minuit).
- * Farida n'a pas encore saisi le juge au moment de la promulgation de la LSE du 14 juin 2013 => **prescription en cours** au moment de la promulgation de la LSE.

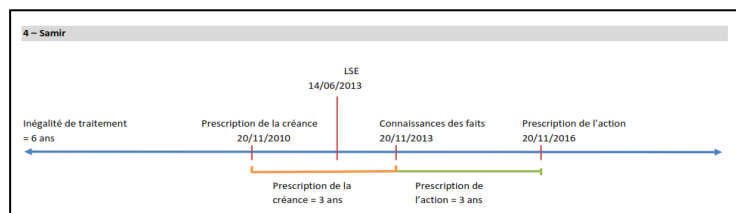
Par conséquent, ce sont les règles de l'article 21 de la LSE qui s'appliquent. Mais ce même article précise que la nouvelle durée de 2 ans s'applique aux prescriptions en cours « **sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure** » : **la nouvelle loi ne peut pas avoir pour effet d'allonger la prescription du salarié.**

Au moment où la loi a été promulguée, Farida avait déjà bénéficié d'une prescription de 4 ans 5 mois et 11 jours. Si on y rajoutait deux ans elle aurait alors profité d'une prescription de 6 ans 5 mois et 11 jours, ce que prohibe l'article 21. Ainsi, Farida ne peut pas bénéficier d'une prescription supérieure à 5 ans (durée prévue par la loi antérieure) : elle a donc toujours jusqu'au **3 décembre 2013 (à minuit)** pour saisir le juge.



4 - Samir

- * Samir travaille en horaires décalés et dans un lieu éloigné des autres salariés de l'entreprise, de ce fait il n'a que rarement l'occasion de les rencontrer. Le 20 novembre 2013, au cours d'une discussion avec le délégué syndical de l'entreprise, il apprend que depuis 6 ans la prime de vacances attribuée à l'ensemble du personnel ne lui est pas versée => **connaissance de cette inégalité de traitement : 20 novembre 2013, soit après la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**
- * La prime de vacances est un élément de la rémunération. Ce sont donc les règles concernant la prescription en matière de rémunération qui s'appliquent : **Samir a 3 ans (prescription de l'action) à compter du 20 novembre 2013 pour saisir le juge, soit jusqu'au 20 novembre 2016 minuit.**
- * Il pourra **demande le rappel de la prime de vacances sur une durée de 3 ans**, soit du 20 novembre 2013 au 20 novembre 2010 puisque la **prescription de la créance** en matière de rémunération est de 3 ans.

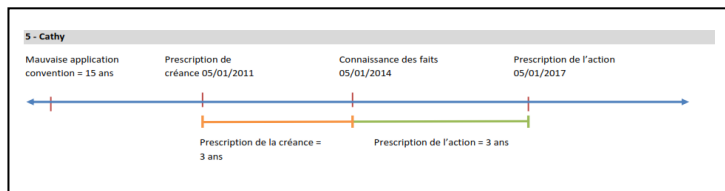


5 - Cathy

- * Cathy occupe, depuis 15 ans, un poste chez l'entreprise CEFO. Le 5 janvier 2014 elle apprend que, suite à une requête du syndicat de l'entreprise, le Tribunal de Grande Instance vient de décider que la convention collective de CEFO n'est pas celle mentionnée sur les bulletins de paies des salariés. La convention collective qui doit être appliquée est plus avantageuse pour les salariés. CATHY a droit à une qualification et un salaire supérieurs à ceux qui lui ont été appliqués => **connaissance des faits : 5 janvier 2014, soit après la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**

- * Ce sont les règles concernant la prescription en matière de rémunération qui s'appliquent : Cathy a **3 ans à compter du 5 janvier 2014 pour saisir le juge (prescription de l'action), soit jusqu'au 5 janvier 2017.**

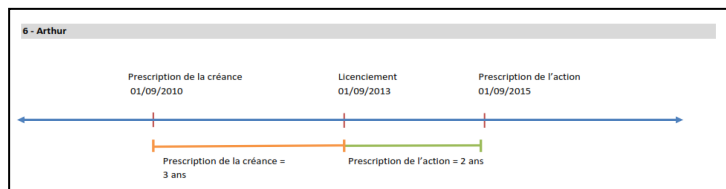
- * **Mais elle ne pourra obtenir un rappel de salaire que pour la période du 5 janvier 2014 au 5 janvier 2011 (prescription de la créance d'une durée de 3 ans).** Les règles de prescription amnistient de fait l'employeur pour les années précédant le 5 janvier 2011.



6. Arthur

- * **Licenciement : 1er septembre 2013.** Il souhaite contester son licenciement qu'il estime injustifié et en profiter pour réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'il effectue « gratuitement » depuis 6 ans.
- * En matière de rémunération (heures supplémentaires), la prescription est de 3 ans. Mais comme Arthur entend également contester son licenciement, en raison de **l'unicité de l'instance** il devra joindre ses deux demandes. **Il aura donc 2 ans (= prescription de l'action en matière de rupture du contrat de travail) pour saisir le juge, soit jusqu'au 1er septembre 2015 à minuit.** Attention donc à l'unicité d'instance car dans la majorité des cas les salariés saisissent le juge après une rupture de contrat, et dans ce cas c'est la prescription de l'action d'une durée de 2 ans qui s'applique, même si le salarié demande des rappels de salaire.

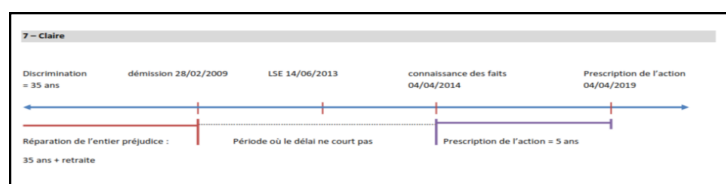
- * Malheureusement, Arthur **ne peut réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'en remontant sur 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail (prescription de la créance).** Il peut donc demander le paiement des heures supplémentaires pour la période du 1er septembre 2013 au 1er septembre 2010.



7. Claire

- * Démission : 28 février 2009 du poste qu'elle occupait depuis 35 ans dans l'entreprise MISOGI.
- * 4 avril 2014 : Claire a connaissance d'une enquête de l'inspecteur du travail qui, saisi par une salariée toujours en poste, démontre une **discrimination** envers les femmes => **connaissance des faits : 4 avril 2014.**
- * Ce sont les règles de la prescription en matière de **discrimination** qui doivent s'appliquer. Claire doit **saisir le juge** au plus tard **dans les 5 ans (prescription de l'action), soit jusqu'au 4 avril 2019 à minuit.**
- * Il n'y a pas de prescription de la créance en matière de discrimination, car il existe un principe de **réparation intégrale du préjudice** subi. Ainsi, Claire pourra réclamer réparation pour sa rémunération sur **toute la durée de la discrimination soit 35 ans.** Elle pourra aussi réclamer des dommages et intérêts en raison de l'incidence de la discrimination sur **ses droits à retraite.** Ici les nouvelles règles n'ont pas de conséquences.

Attention, dans ce cas il s'agit bien de discrimination et non d'une inégalité de traitement selon le principe « à travail comparable, salaire égal ». Concernant l'inégalité de traitement, les nouvelles règles s'appliquent et les salariés ne peuvent obtenir des rappels de salaires que pour la période de 3 ans précédant la connaissance des faits ou le cas échéant précédant la rupture du contrat.





Attention, il y a une étrangeté dans l'article 21 de loi de sécurisation de l'emploi. La loi semble appliquer la nouvelle prescription à partir de sa **promulgation**.

Or, la promulgation d'une loi (acte présidentiel qui rend le texte exécutoire) n'est pas la même chose que l'entrée en vigueur d'une loi (date à laquelle la loi est opposable aux justiciables). Ainsi, la loi de sécurisation a été promulguée le 14 juin 2013, mais elle n'est entrée en vigueur que le 17 juin 2013. Pourtant, l'article 21 applique la nouvelle prescription aux faits intervenus entre le 14 et le 16 juin 2013 inclus, ce qui est juridiquement étonnant. Par précaution, il vaudra tout de même mieux considérer que la loi s'applique à partir du 14 juin 2013 et que la prescription de 2 ou 3 ans appliquée aux prescriptions en cours finira au plus tard le 14 juin 2013 et non le 17 juin 2013.

Tableau récapitulatif des durées de prescriptions

CHAMP D'APPLICATION	DUREE
Exécution ou rupture du contrat de travail	2 ans
Rémunération	- Prescription de l'action : 3 ans - Prescription de la créance 3 ans
Licenciement pour motif économique irrégulier ou nul pour défaut d'homologation du plan unilatéral ou de validation de l'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi	12 mois
Rupture conventionnelle	12 mois
Discrimination	5 ans
Harcèlement moral ou sexuel	5 ans
Contrat de sécurisation professionnelle	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois
Actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail	10 ans

Vous souhaitez consulter :

- L'actualité de la Fédération, (journées d'études, publications, etc...)
- L'actualité de votre convention collective, etc...

UN SEUL CLIC

Disponible
sur tablettes

<http://www.fnic.cgt.fr>

et sur mobiles

The image displays the FNIC website interface across three different devices: a desktop monitor, a tablet, and a smartphone. The desktop view shows the full website layout with a navigation menu, a main banner for 'MEDEF RESPONSABLE GOUVERNEMENT COUPABLE', and various sections like 'MUR DES PUBLICATIONS', 'ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES', and 'LA POSITION DE LA FNIC SUR...'. The tablet and smartphone views show the website's responsive design, with content reorganized to fit the smaller screens. A large white mouse cursor points towards the URL 'http://www.fnic.cgt.fr'.

Desktop View:

- Header: FNIC - Fédération Nationale des Industri... | www.fnic.cgt.fr
- Navigation: Accueil, Actualités, Actualités des régions, Actualités des conventions collectives, Publications, Organisation, La position de la fnic sur, Activités spécifiques
- Main Content:
 - MEDEF RESPONSABLE GOUVERNEMENT COUPABLE**
MEDEF responsable, GOUVERNEMENT coupable
Serions-nous condamnés à courber l'échine sous la politique antisociale appliquée dans notre pa...
 - MUR DES PUBLICATIONS**
 - Communiqués
 - Tracts & circulaires
 - La Voix
 - Le Militant
 - Courrier Fédéral
 - Courrier UFICT
 - ECHO des LAM et officines
 - On continue
 - Autres publications
 - ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES**
 - Les jeunes
 - Techniciens et ingénieurs
 - Les retraités
 - L'histoire sociale
 - LA POSITION DE LA FNIC SUR ...**
 - LIENS UTILES**
 - NOUS CONTACTER**
 - GUIDE PRATIQUE SYNDICATS**
 - JOURNÉE D'ÉTUDES**
 - INSCRIPTION**
 - Conventions collectives**
 - Les régions**
 - Journées d'études et formations**
 - Syndicalisation**

Tablet View:

- Header: FNIC - Fédération Nationale des Industri... | GESTION ADMIN SITE | Calaméo - Publiez et p...
- Navigation: Accueil, Actualités, Actualités des régions, Actualités des conventions collectives, Publications, Organisation, La position de la
- Main Content:
 - ACTUALITÉS DES CONVENTIONS COLLECTIVES**
 - Caoutchouc
 - Chimie
 - Drôlerie
 - Industrie pharmaceutique
 - Instrument à écorce
 - Laboratoire d'analyse médicale
 - Navigable plastron
 - Négoce et service médico...
 - Offices
 - Pétrole
 - Plastron
 - Réparation pharmaceutique
 - CONVENTIONS COLLECTIVES**
Choisissez votre branche :

Smartphone View:

- Header: Fédération Nati... | GESTION ADMIN SITE | Calaméo - Publiez et p...
- Navigation: Accueil, Actualités, Actualités des régions, Actualités des conventions collect
- Main Content:
 - PUBLICATIONS >**
 - Communiqués
 - Tracts et circulaires
 - La Voix
 - Le Militant
 - Courrier Fédéral
 - Courrier UFICT
 - Echo des LAM et officines
 - On continue
 - Autres publications
 - La Voix
 - LE MILITANT**
 - 230 Militant
 - 229 Militant
 - 226 Militant
 - 225 Militant

♦ Le temps partiel.

Le temps partiel est un sujet de négociation dont il faut se saisir. Près de 20 % des Français travaillent à temps partiel. Pas moins de 80 % des salarié-es à temps partiel sont des femmes. Si bien qu'on arrive ainsi au chiffre de 30 % des femmes qui occupent un emploi à temps partiel, contre 7 % des hommes.

Le temps partiel est caractérisé par des formes d'emplois précaires, d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation respectueuse entre vie professionnelle et vie privée. Les statuts des temps partiels restent, en moyenne, plus précaires que ceux des salariés à temps plein, pour des emplois moins qualifiés.

La DARES identifie 6 figures de l'emploi à temps partiel :

1. *La première classe regroupe des salariés qui ont fait le choix du temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. Les emplois sont stables et les horaires longs. On les trouve surtout dans la fonction publique et dans les banques.*
2. *La deuxième regroupe, là encore, des emplois stables aux horaires longs, mais aux rythmes plus irréguliers. Ils s'exercent le plus souvent dans la santé, l'éducation ou le commerce.*
3. *La troisième classe est constituée d'emplois de services aux particuliers, de faible durée mais avec des horaires réguliers.*
4. *La quatrième réunit des salariés qui travaillent souvent six jours par semaine, chez plusieurs employeurs, sur des emplois non qualifiés.*
5. *La cinquième classe regroupe des jeunes salariés occupant un emploi de courte durée, avec des horaires irréguliers.*
6. *Enfin, la dernière classe est constituée de contrats aidés.*

Le cas à traiter syndicalement, en particulier, est le temps partiel qui est « subi » et non « choisi ».

Certains cas de temps partiels vécus comme « choisis », sont en réalité imposés par les conditions du contrat de travail d'origine. Par exemple, une femme touchant un salaire faible, préférera « choisir » un temps partiel pour assurer la garde de ses enfants, alors qu'elle aurait « choisi » un temps plein si un salaire plus important lui permettait d'engager une assistante maternelle. Selon l'observatoire des inégalités, un quart des salariés en temps partiel déclare vouloir travailler davantage, avec des écarts importants : ce taux atteint 13,8 % chez les femmes cadres supérieures et 37,2 % chez les ouvrières.

Autre impact important du temps partiel :

Les dégâts du temps partiel sur la retraite, qui touchent donc majoritairement des femmes. D'abord, vous pouvez très bien travailler toute l'année sans pour autant valider 4 trimestres au titre de l'année civile. Rappel : pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé sur la base d'un salaire équivalent à 200 fois le SMIC horaire, soit 1906 €.

L'assiette des cotisations est réduite au prorata du temps de travail. En cas de mi-temps par exemple, les cotisations retraite sont calculées dans la limite d'un demi-plafond de la Sécurité sociale, soit 1564 €. Idem pour les retraites complémentaires.

Les employeurs qui imposent le temps partiel, le font pour des raisons de flexibilité, sachant qu'il existe malheureusement de nombreuses autres possibilités de flexibilisation du temps de travail pour les entreprises, entre autres, la modulation du temps de travail sur l'année et le chômage partiel (pudiquement appelé « activité partielle »).

Dans ces conditions, la FNIC-CGT considère que le temps partiel ne peut être « que » du temps partiel choisi, qu'il faut donc interdire et combattre tout temps partiel imposé.



La loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24 h, notre objectif dans les négociations est de la rendre effective notamment pour lutter contre les inégalités femmes-hommes.

La loi du 14 juin 2013 prévoit une négociation obligatoire sur le temps partiel dans les branches qui comptent plus d'un tiers de salariés à temps partiels, cela n'excluant pas la tenue de négociation dans les autres branches.

Les négociations devaient se dérouler avant la fin de l'année 2013 pour une entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2014. Cependant, le ministère du travail a annoncé une extension du délai de négociation jusqu'au 30 juin 2014, compte tenu du fait qu'une branche sur deux n'aurait pas encore négocié. Ces négociations de branches, telles que conçues par la loi, ont principalement pour but de déroger aux dispositions légales plus favorables. Cette décision traduit une volonté de généraliser la dérogation à la nouvelle durée hebdomadaire minimale de travail.

Les dispositions de la loi sur le temps de travail partiel affichaient l'objectif de lutter contre la précarité résultant du travail partiel. Pour cela la loi modifie sensiblement le régime du temps partiel.

La loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24 h. Mais ce plancher est accompagné de multiples dérogations.

- **Dérogation de principe pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés des particuliers employeurs.**

- **Dérogation individuelle formulée à la demande du salarié, écrite et motivée, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités.**
- **Dérogation collective par voie d'accord de branche étendu (il est impossible de déroger par un accord d'entreprise).**

La rémunération de toutes les heures complémentaires répondra à un nouveaux taux de majoration 10 % dans la limite 1/10^{ème} du temps contractuel de travail, et 25 % dans la limite de 1/3 du temps contractuel sous réserve qu'un accord le prévoit. L'accord pouvant abaisser cette majoration jusqu'à 10 %.

La durée contractuelle du travail peut être augmentée temporairement par avenants, dans la limite de 8 h par an et par salarié, il s'agit des compléments d'heures.

Les revendications de la FNIC-CGT en matière de temps partiel :

- **Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion.**
- **Toute heure complémentaire doit être majorée, à 25 %, puis à 50 % comme le préconise la Cour de justice européenne.**
- **Que du temps partiel choisi. Mise en place de garde-fous protégeant le salarié pour rendre effectif le choix du seul salarié sur le temps partiel.**
- **Retour à temps complet garanti.**
- **Cotisations aux régimes de protection sociale (notamment retraite et allocations familiales) sur la base d'un temps plein.**

♦ Le peuple palestinien.

Depuis maintenant près de 65 ans le conflit palestinien et la question palestinienne sont posés à la communauté internationale, incapable d'apporter une solution viable et durable à ce que l'on peut qualifier d'extermination à petit feu de ce peuple.

Certes, dans cette « affaire » tout le monde n'a pas la même responsabilité, Israël et ses alliés, notamment les Etats-Unis d'Amérique, en portent la plus grande partie. Responsabilité aussi de ceux qu'on appelle les « grandes puissances » qui, sous l'égide de l'ONU, se refusent à mettre en œuvre, avec des moyens adéquates, ses propres résolutions prises au sujet de la Palestine.

Afin d'essayer de mieux comprendre la situation il nous faut revenir aux origines de la création de l'Etat d'Israël sur décision de l'ONU en 1947.

Qu'est-ce qu'il y avait en Palestine avant la décision de l'ONU ?

Dès le 18^{ième} siècle les palestiniens cultivaient le coton, l'olivier, le blé, le froment, l'orge et le sésame. L'huile présente en abondance favorisa la fabrication du savon. La Palestine était un carrefour entre Amman, Damas et le Caire. Les villes palestiniennes étaient des centres commerciaux,



abritant des manufactures et des ateliers d'artisans. A cette période la société palestinienne, constituée essentiellement de paysans, était organisée en clans patriarcaux, avec une culture islamique. Face à l'empire Ottoman, qui occupe le pays, les paysans se révoltent, imposant la non présence militaire sur leur territoire. Organisent leur société selon le système de « l'hamula » c'est -à-dire une coopération basée sur des obligations réciproques pour assurer la sécurité sociale et physique de chacun.

Nous sommes loin des déclarations sionistes, qui ont toujours affirmé qu'à leur arrivée au 20^{ième} siècle la Palestine était un désert !

C'est la colonisation européenne, entre 1800 et 1948, qui bouleversa tout le Moyen Orient. Les conséquences seront dévastatrices pour la Palestine. Etablissement de colonies juives, encouragées par la Grande Bretagne, transformation de

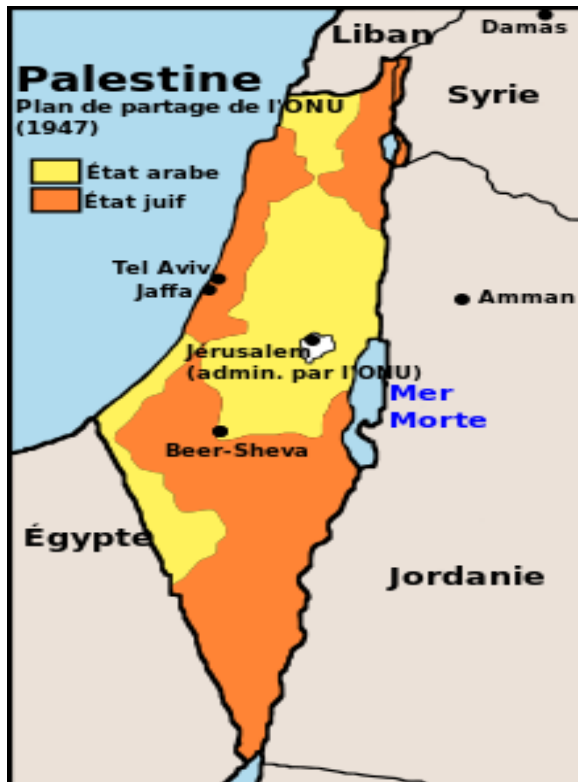


l'économie, modifiant les relations entre les diverses classes sociales. La Palestine passera ainsi du stade semi-féodal à une économie de marché, puis à une économie dépendante et sous-développée.

Cette marche vers le capitalisme s'accompagnera de l'émergence d'une bourgeoisie « marchande » qui elle-même facilitera la pénétration de capitaux européens et un développement plus rapide des campagnes.

On notera qu'à cette époque, en 1849, la population est composée à 85 % de musulmans, 11% de chrétiens et moins de 4 % de juifs. La population juive passera de 4 % à 10% en 1914 grâce à la colonisation européenne. Ce développement rapide du capitalisme (expansion du commerce, des échanges monétaires et commerciaux) met fin à l'isolement traditionnel des villages paysans. On peut considérer que c'est à partir de ce moment que commence à s'exprimer des aspirations sociales du peuple palestinien, toujours sous le joug du colonisateur.

Ce nouvel « Eldorado » va attirer une immigration de colons de différentes nationalités, ayant en commun une appartenance confessionnelle à la religion juive (on parlera plus tard d'invention du peuple juif), essentiellement venue de diffé-



rents pays d'Europe, de la fin du 19^{ième} siècle au début du 20^{ième}. Les nouveaux arrivants vont se livrer à une politique systématique d'achat de terres palestiniennes. Une organisation « la fondation de l'Organisation Sioniste Mondiale », puis l'Association juive de Colonisation, vont financer l'achat des terres. Ces acquisitions répondent à un programme délibéré de colonisation, décidé dès la création de l'Organisation Mondiale Sioniste en 1897. De 1922 à 1947 la possession des terres agricoles par les juifs passe de 10 % à 24 %. L'industrie de son côté, qui va passer de 1240 établissements en 1913 à 6000 en 1936, est contrôlée à 90 % par les immigrés juifs.

A cette époque, la Palestine est administrée par la Grande Bretagne, suite à la chute de l'Empire Ottoman, allié de l'Allemagne. Londres va soutenir et aider à la montée en puissance de l'économie juive, et cela malgré le mécontentement des palestiniens qui réclament leur pays pour eux-mêmes, résistant à toute immigration massive des juifs.

La position de Londres est motivée par la position stratégique qu'occupe la Palestine, pour défendre la route des Indes, l'Égypte et le canal de Suez. C'est aussi le principal terminal des pipelines acheminant le **pétrole** irakien et le siège d'une raffinerie importante, accessible pour les forces navales et terrestres de la Grande Bretagne. La présence juive passera de 5 % en 1882 à 28 % en 1936.

La création de l'Etat d'Israël, un complot international contre la Palestine !

Avant la création de l'ONU, c'est la SDN (Société des Nations, dissoute en avril 1946) qui a un mandat tutélaire pour exercer le pouvoir sur la Palestine. Avant sa dissolution, la SDN, lors de sa dernière réunion le 18 avril 1946, rappelle que l'article 22 de la convention sur la Palestine précise que *« cette convention garantit le principe du bien-être et du développement de leurs habitants en termes d'engagement civilisationnel sacré, et reconnaît aussi que, au terme de l'existence de la SDN, ses fonctions relatives au mandat seraient appelées à prendre fin »*. La SDN prit note des intentions de ses membres administrant les territoires sous mandat, de continuer à les administrer pour le bien-être et le développement des populations concernées jusqu'à ce que des arrangements soient faits entre les Nations-Unies et les puissances mandataires conformément à la Charte des Nations-Unies.

Lorsqu'en 1947 la Grande Bretagne demande que la question de la Palestine soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine session de l'Assemblée Générale de l'ONU, une session spéciale sur la Palestine est alors fixée au 28 avril 1947, mais cinq Etats arabes, Egypte, Iraq, Syrie, Liban et Arabie Saoudite, demandent d'inclure à la session spéciale la fin du mandat sur la Palestine et la déclaration de son indépendance. Pour Les Etats arabes la seule issue offerte, à l'époque, aux Nations-Unies était la reconnaissance de la fin du mandat et l'indépendance de la Palestine, selon la charte et leurs droits naturels et inaliénables, remettant en question la compétence ou le pouvoir des Nations-Unies.

Il est important de rappeler ici, qu'à cette époque, la partition de la Palestine a non seulement été rejetée par les Arabes mais aussi par les juifs orthodoxes natifs de la Palestine, ces deux « communautés » vivaient en bon terme l'une vis-à-vis de l'autre. Le concept de foyer national juif était étranger aux juifs originaires de la Palestine.

A l'ONU divers plans ont été proposés puis rejetés, pour aboutir ensuite à la partition de la Palestine. C'est sous l'influence des Etats-Unis, de l'Union Soviétique et de leurs satellites que l'Assemblée générale des Nations-Unies adopta le 29 novembre 1947 la résolution 181, pour la partition de la Palestine en un Etat arabe et un

Etat juif, par 33 voix pour, 13 contre et 10 abstentions. C'est ainsi que l'Etat arabe aura une superficie de 11 800 km², soit 42 % de la surface initiale, et l'Etat juif une superficie de 14 500 km² représentant 57 % de la Palestine (dans cet Etat la population se compose d'environ 509 000 Musulmans et Chrétiens et 499 000 juifs). La même résolution prévoit que la ville de Jérusalem sera soumise à un régime international spécial sous administration des Nations-Unies. Le sort de la Palestine est scellé !

Le lendemain du vote, la guerre civile éclate entre juifs et palestiniens.

Nous pouvons résumer la partition de la Palestine en quelques points :

- ▶▶ **Incompétence de l'Assemblée Générale des Nations-Unies à décider le partage de la Palestine. Elle n'avait, en aucun cas, le droit de le faire ;**
- ▶▶ **Le rejet des multiples requêtes pour incompétence de l'Assemblée Générale de l'ONU, tout comme le recours devant la Cour Internationale de Justice ;**
- ▶▶ **Violation de la Convention de la SDN qui avait reconnu l'indépendance de la Palestine ;**
- ▶▶ **Violation de la Charte des Nations-Unies et du principe de l'autodétermination du peuple palestinien ;**
- ▶▶ **Violation des principes de démocratie en ignorant la volonté des habitants d'origine qui refusaient la partition ;**
- ▶▶ **Influence illégitime exercée par certaines puissances pour garantir le vote de l'Assemblée Générale de l'ONU en particulier les Etats-Unis.**
- ▶▶ **Un plan de partition de la Palestine complètement défavorable au peuple arabe.**

Certes, aujourd'hui notre propos n'est pas de remettre en cause la décision de l'ONU de 1947, aussi illégale, cynique et injuste soit-elle, mais de montrer la dualité de cette organisation, et des grandes puissances qui dictent son fonctionnement. L'ONU qui met tout en œuvre afin d'éviter la mise en application de ses propres décisions sur la Palestine, laissant par là même l'Etat d'Israël poursuivre sa politique destructrice, voire exterminatrice, du peuple palestinien.



Poursuivre le combat pour la Palestine, relève d'un acte citoyen, du même ordre que celui qui a prévalu contre les crimes nazi commis à l'encontre des européens juifs, victimes de la Shoah.

C'est pourquoi nous sommes partisans de l'initiative BDS (Boycott, Désinvestissement et sanctions) tout comme cela a été fait en son temps pour lutter contre le régime d'apartheid en Afrique du sud. Il s'agit d'isoler Israël, ses institutions, son économie, refuser ses produits, etc..., afin de contraindre cet Etat raciste et xénophobe à respecter les plus élémentaires des droits du peuple palestinien d'une part et d'autre part des citoyens arabes vivant sur « son » sol, citoyens à qui d'ailleurs il leur refuse la nationalité israélienne.

Tout simplement de ne plus rien avoir à faire avec cet Etat criminel. Prendre cette position en-

vers la politique menée par un gouvernement, un Etat, ne doit, bien évidemment, pas être taxé « d'antisémitisme », mais bien une position politique pour promouvoir la paix des peuples palestiniens et juifs, ensembles.

De plus, il s'agit d'une part d'imposer aux grandes puissances, de convaincre Israël de sa dégradation morale et de son isolement éthique et d'autre part d'exiger de ces grandes puissances d'appliquer, malheureusement comme cela se fait parfois, par des moyens de coercition, les décisions de l'ONU concernant la Palestine.

Il s'agit de permettre un véritable dialogue pour que le peuple palestinien retrouve voix au chapitre et se bâtisse un Etat digne de ce nom, au sein de frontières stables et garanties.



♦ Les experts, outils des syndicats et des IRP.



Plusieurs dispositions du Code du travail donnent la possibilité aux instances de représentation du personnel de recourir sur différents sujets à des experts. Des Comités d'Entreprises Européens à la délégation unique du personnel, en passant par les CHSCT.

Les sujets sur lesquels nous pouvons les missionnés sont vastes : économiques, sociaux, organisation du travail, conditions de travail, restructuration.... Ces sujets sont souvent complexes et nécessitent une expertise que nous n'avons pas forcément au sein de nos élus et mandatés. Tout le monde ne peut pas être expert économique, comptable, juridique.... C'est donc pour cela qu'à chaque fois que cela est nécessaire, nous devons y recourir. C'est un droit acquis par la lutte et qui a souvent fait la preuve de son efficacité face aux entreprises qui n'ont de cesse à communiquer le moins possible et le plus souvent de façon tronquée.

Le recours aux experts n'est pas de la délégation de pouvoir, trop souvent encore le cas pour bon nombre de nos élus et mandatés. Lorsque nous désignons et avons recours à une expertise, il est de notre responsabilité **d'en être les maîtres d'œuvre**. C'est un travail que nous devons réaliser en commun avec les experts mandatés et cela commence par un ou plusieurs échanges

quant à la situation de l'entreprise, travail indispensable pour que la lettre de mission de l'expert colle au plus près de nos attentes et de nos besoins. C'est aussi des relations permanentes avec l'expert durant sa mission. Faire le point régulièrement, c'est s'assurer en amont que les conclusions et le rapport seront de qualité, mais surtout amèneront l'ensemble des éléments d'analyses dont nous avons besoin pour la construction de nos revendications et argumentations.

Mais notre travail ne s'arrête pas à la remise du rapport, de l'enquête ou de l'étude. On peut même dire que cela est la partie la plus simple. L'autre partie du travail réside dans ce qu'on fera de ce travail réalisé avec les experts : le populariser, le vulgariser, le communiquer. Bref, faire en sorte que les salariés soit porteurs de nos revendications.

Les experts sont bien les outils du syndicat, des IRP, mais ce n'est que dans cette démarche collective, animée et impulsée par le syndicat, que l'on aura une véritable cohérence des IRP et que l'on évitera le travers de la délégation de pouvoir aux experts. Même si c'est un droit acquis de longue date, le recours à l'expertise est, et doit rester, sous la responsabilité du syndicat, des élus et mandatés. Les experts ne sont pas des « médiateurs » du dialogue sociale, les bons ne le demandent d'ailleurs pas. Ils sont nos outils techniques au service de notre activité politique au sens syndical du terme.



SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

Pour comprendre,
anticiper, proposer

**L'expert comptable
du CE**

Pour bâtir
des alternatives

www.mericassocies.com



PARIS 75013
58A, rue du Dessous des Berges
01 56 59 13 50
infoparis@mericassocies.com

LYON 69007
363, rue Garibaldi
04 78 69 17 81
infolyon@mericassocies.com