

L'INCONSISTANCE DE LA DEFENSE PATRONALE

Depuis que nous avons engagé notre action sur les bulletins de salaire, les patrons des caisses n'ont eu de cesse de se réfugier derrière des faux-fuyants dont la puérité n'a d'égale que leur mauvaise foi afin de retarder les audiences de jugement. Tous les prétextes sont bons pour faire entrave au bon fonctionnement de la justice jusqu'à la qualité des photocopies !

Mais cette pratique ne peut être une stratégie en soi. Aussi, les patrons ont-ils été contraints de développer, enfin, leurs arguments face aux demandes **des milliers de salariés qui ont saisi les prud'hommes**. La position patronale ne manque pas de sel. Deux illustrations :

1) La prescription quinquennale :

Qu'est-il objecté aux salariés ? D'avoir attendu plus de cinq ans après l'intégration des avantages individuels acquis (AIA) pour faire valoir leurs droits devant les conseils de Prud'hommes. Nos (trop) chers patrons estiment donc que, depuis octobre 2007, aucune demande de régularisation ne peut plus être formulée car nos PDE, prime familiale et autres ont été intégrées au traitement de base en octobre 2002. En clair :

**Ils vous ont roulés, floués, volés
pendant des années.**

Vous n'avez rien dit, donc ils peuvent continuer !

L'impunité patronale érigée en principe de droit ! Comment peuvent-ils penser être suivis par un juge professionnel ?

Exemples de déclinaison de ce principe :

- Un patron ne paie pas un salarié pendant 5 ans. Pas vu, pas pris, il peut contraindre ce salarié à travailler gratuitement jusqu'à la fin de sa carrière. **Pas sérieux !**
- Un salarié ne fait pas reconnaître ses heures supplémentaires pendant 5 ans. Il est donc « condamné » à faire ce cadeau durant toute sa vie professionnelle. **Risible !**

Ces exemples sont grotesques ? Ils ne sont que l'illustration de la théorie patronale. En droit, il ne peut y avoir deux poids deux mesures en fonction de droits salariaux. **Jamais une Cour d'appel (ni la Cour de cassation) n'a emboîté le pas d'un conseil de prud'hommes « novateur » en matière de prescription.** A juste titre !

2) le 13^{ème} mois :

Nos patrons n'hésitent devant aucune contradiction dans leurs écritures :

- Une fois, ils reconnaissent que le 13^{ème} mois est un AIA... tout en se refusant à en tirer les conséquences pour les salariés. C'est ainsi le cas dans le cadre de la « garantie salariale » des 8 ans. Le système contractuel prévoit l'exclusion de tous les AIA dans le dispositif de comparaison. Or, alors que PDE, primes familiales, primes de vacances et autres sont neutralisées, le 13^{ème} mois ne l'est pas. Conséquence : les salariés sont floués dans l'application de cette « garantie salariale ».
- Une autre fois ils affirment que le 13^{ème} mois n'est pas un AIA. Pourquoi une telle affirmation ? Tout simplement pour dire qu'il doit rentrer dans la comparaison avec la RAM. Et encore perdu pour les salariés qui, notamment lors d'une promotion, ne perçoivent pas leur dû, leur salaire de base étant artificiellement gonflé !

A tous les coups, les patrons gagnent ! C'est ce principe qu'ils voudraient faire entériner par le juge.

Aucune chance que ce « tout et son contraire » puisse prospérer car **il ne peut être fait de différenciation entre les AIA**. Le juge saura le dire à ces champions de l'entourloupe salariale.

Solidaires
Union
syndicale



Pire encore, à force de délirer, les dirigeants lèvent des lièvres dont ils auraient dû se passer.

Ils écrivent ainsi que le 13^{ème} mois, qu'ils ont institué pour les salariés embauchés après octobre 2002, résulte d'un *engagement unilatéral* de leur part. Nos jeunes collègues apprécieront cette subtile attention : leur « 13^{ème} mois » ne serait donc pas **contractuel** ! Est-ce là l'aspect motivant, novateur, du nouveau dispositif salarial mis en avant par les patrons ?

Ce grand n'importe quoi justifie, s'il en était encore besoin, l'action initiée par **Sud** et à laquelle ont souscrit des milliers de salariés.

**Le droit, la morale, sont de notre côté.
Faisons les triompher !**

Les dirigeants du groupe, des caisses, sont les responsables de la situation actuelle. C'est bien leur refus de dialogue en 2001/2002, refus réitéré au fur

et à mesure du déroulement de l'action juridique initiale de **Sud** pour faire reconnaître les droits des salariés, qui mène aux contentieux d'aujourd'hui.

Le changement de DRH au niveau du Groupe amènera-t-il un nouveau dialogue loin des pratiques belliqueuses de certaines baronnies locales ? Il en est encore temps. Mais cela ne peut passer que par une renégociation des accords nationaux.

Pour **Sud** cela veut dire :

- des RAM revues substantiellement à la hausse,
- la mise en place de primes de technicité,
- le versement de 100 % du différentiel entre deux RAM lors d'une promotion,
- une garantie d'évolution professionnelle,

et la résolution des contentieux en cours.

EN ATTENDANT, RESISTONS, CONTINUONS LE COMBAT !

→ Pour la mise en place d'un nouveau socle social

→ Pour la défense de nos rémunérations

Paris, le 7 octobre 2011
L'exécutif national

J.Bonnard - M.Brugnooge - D.Gilot - J.L.Kerenfec'h
JF.Largillière - B.Meyer - J.L.Pavlic - C.Perrin - S.Rodier - P.Saurin

N°13-2011

Union
syndicale
Solidaires



Sud groupe BPCE – 24, Boulevard de L'Hôpital 75005 PARIS - Tél. : 01 42 33 41 62

Contact : sud.caisse-epargne@orange.fr - www.sudce.com - www.solidaires.org