

Encore un rappel au droit pour la Direction !

1/ Sur l'accord du 25/06/2004

La Direction vient, une nouvelle fois, de se faire condamner par un Conseil de Prud'hommes (Pontoise) et n'a pas fait appel de la décision.

L'histoire : Monsieur X... , n'a pas bénéficié des dispositions de l'article 8 ("garantie salariale") de l'accord collectif national sur les carrières des salariés du 25/06/2004, article qui stipule que :

"Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail.



A défaut, le différentiel entre l'évolution réelle constatée au terme des 8 années de référence et l'évolution garantie lui est versée... "

Monsieur X..., saisi, avec l'aide de Catherine VINET-LARIE, défenseure syndicale CGT, le Conseil de Prud'hommes, la direction refusant d'entendre raison.

Monsieur X... a donc gagné un rappel de salaire, plus une augmentation mensuelle à compter de la décision.

De plus, la Direction a été condamnée à verser à la CGT 1000 euros pour résistance abusive à l'application d'un accord collectif !

La signature d'un accord collectif oblige les parties signataires. Ne pas respecter sa signature est non seulement immoral, mais confine à une exécution de mauvaise foi du contrat de travail.

2/ Sur le licenciement de Monsieur Y...

La Direction licencie un salarié en CDI, ayant de nombreuses années d'ancienneté, au motif d'absences injustifiées.

Or, ce salarié, malade depuis de nombreuses années suite à un accident de la circulation, est régulièrement arrêté par son médecin traitant. Même si ce salarié ne peut adresser ses arrêts de travail dans les 48h (il vit seul et a de gros problèmes de mobilité), il justifie toujours de ces arrêts. Le Conseil de Prud'hommes de Paris estime

que le motif de son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur à lui verser les indemnités auxquelles il a droit. La CEIDF ne fait pas appel de la décision.

Il n'est pas admissible que la Direction licencie des salariés sous des motifs futiles, alors qu'elle sait pertinemment qu'elle se fera condamner devant un juge. Même si le salarié est indemnisé, il n'en reste pas moins que le traumatisme d'un licenciement ne sera jamais réparé et que, la situation de l'emploi étant ce qu'elle est aujourd'hui, nos collègues se retrouvent sous le coup d'une peine de mort sociale !

La CGT interviendra chaque fois que les droits des salariés ne seront pas respectés et n'hésitera pas à saisir les tribunaux auprès des collègues victimes de ces agissements.

Le secrétariat

Isabelle MAUZAT-MARTIN, Bernard DANTEC, Christian LEBON, Pierre PLUQUIN, Stéphane RUFFIN