

en DIRECT. du DROIT

Le bulletin de la commission juridique de Solidaires

QUELLE JUSTICE ?

**Face à Macron,
l'arme du droit ?**

**Le combat pour
l'indemnisation
des salariés licenciés
abusivement doit
continuer !**

**Alerte antisociale
à la RATP**

**Victoire de salarié-es
du nettoyage contre
leur employeur**

**Justice enfin rendue
pour les 20 salarié-es
de O'Tacos Pigalle !**

**Procès Deliveroo :
droits des salarié-es 1
– Macron 0**

**France télécom :
«sauver l'entreprise»,
quoi qu'il en coûte...**

**En différé de
la justice du travail**

Agenda

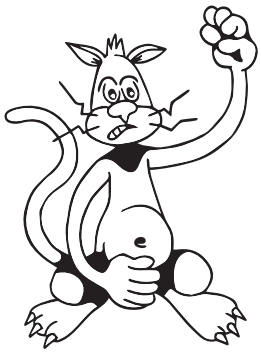
À l'issue d'une saison estivale où l'actualité juridique paraît toujours un peu ralentie voire en l'occurrence écrasée par la chaleur, voici la dernière livrée du bulletin de la commission juridique de Solidaires. Y sont comme toujours développées différentes actualités judiciaires sur les sujets des libertés et des droits sociaux avec l'idée transverse que l'outil juridique est avant tout un instrument au service du rapport de force. Un outil à la maîtrise souvent peu évidente tant la justice est un monde en soi si ce n'est à part. Il n'en reste pas moins que sa place au cœur de nos sociétés est une question et une controverse fondamentale.

Pour beaucoup et notamment dans le monde du travail, la justice devrait être un redresseur de torts. L'autorité en charge de dire le droit sous entendu chargée de combattre l'injustice. Dans la réalité c'est un pouvoir et donc entre des mains qui influencent son action. Et ces mains sont celles des dominants. Ainsi parle-t-on de justice bourgeoise tant il est vrai que la bourgeoisie a saisi tout son intérêt à maîtriser un outil qui ne remet pas en cause sa domination sociale. Il fut un temps révolutionnaire où elle était élue.

Rappelons que les régimes politiques démocratiques sont normalement organisés autour de 3 pouvoirs, législatif, exécutif et judiciaire plus ou moins indépendants et équilibrés entre eux. C'est sous pas mal de réserves le cas aux Etats Unis sans que pour autant d'ailleurs la Cour Suprême soit nécessairement un symbole de progressisme bien au contraire (cf ses derniers arrêts). En France l'indépendance de la justice n'existe que sur le papier. Elle est assez largement entre les mains du pouvoir exécutif d'où des décisions qui ne font que tempérer au mieux, valider au pire, les décisions mêmes injustes prises par les deux autres. D'où de fréquentes hésitations, avec parfois des décisions sur les libertés publiques ou sur les droits sociaux qui peuvent sembler courageuses tout en ne remettant pas en cause l'ordre existant. Après tout il est bourgeois. D'autres décisions sont nettement plus contestables ainsi du barème Macron ou celle validant la réforme de l'assurance chômage. Dans le cadre de l'ordre établi, tout cela traduit les équilibres politiques entre volonté de faire triompher une certaine justice et ne pas déplaire aux pouvoirs dont on dépend, notamment l'exécutif. Sans compter les pressions exercées par d'autres corps comme la police dont certains militent pour que celle-ci ne soit qu'un appendice de son ministère. Ces équilibres fragiles font la réalité d'un régime politique, plus ou moins démocratique. Ils expliquent donc les décisions plus ou moins favorables qui figurent au menu de ce numéro de l'été 2022.

Comme tout pouvoir, il appartient à ses mandant-es, la population, de fixer les règles du jeu y compris de qui en a la maîtrise. Pour le respect de nos droits, l'indépendance de la justice est fondamentale. Mais là encore, ce sera selon le rapport de force, patronal ou salarial, bourgeois ou populaire, que justice sera rendue (ou non).

Bonnes réflexions et à la rentrée !



FACE À MACRON, L'ARME DU DROIT ?

Dans la continuité de ses prédécesseurs, le premier quinquennat Macron aura été marqué par un autoritarisme et une violence institutionnelle et policière particulièrement prononcés. Inflation d'états d'urgence et autres textes répressifs (au moins 1 par session parlementaire!), doctrine de maintien de l'ordre légitimant les techniques de contact physique voire violent et l'utilisation d'armes invalidantes, utilisation de procédés intrusifs portant fortement atteinte aux libertés individuelles, fichage des acteurs-trices du mouvement social, chasses aux personnes réfugiées, pression sur les financements des syndicats et associations.... La liste n'est sans doute pas exhaustive mais témoigne de la violence de la réponse des pouvoirs publics confrontés à la contestation de ses choix politiques inégalitaires et socialement destructeurs.

Face à cette avalanche de textes de toutes natures et niveaux, la mobilisation pour Solidaires s'est exprimée dans la rue mais également dans les prétoires. Et plusieurs victoires ont pu être enregistrées s'agissant par exemple de la liberté de manifester pendant le COVID sans omettre les nombreuses interdictions de manifester auxquelles les équipes Solidaires ont dû faire face et dont les recours ont parfois été couronnés de succès. Face à cette surenchère sécuritaire, il est important de ne jamais se laisser faire malgré les échecs. Les victoires sont parfois étonnantes de la part d'une justice souvent aléatoire dans ses choix. Ainsi en dépit de la pression politique exercée par l'auteur du texte, à savoir le ministre de l'intérieur lui-même, la technique de la nasse s'est trouvée invali-

dée dans le cadre du schéma de maintien de l'ordre. De même que l'usage des drones dans le cadre d'une manifestation, jouet pourtant favori du préfet Lallement, censuré par le Conseil Constitutionnel. Malheureusement un texte ultérieur a réintroduit cette disposition qui cette fois n'a pas été invalidée... Des victoires peuvent être aussi le fait de syndicats de l'Union. C'est ainsi que SUD Commerce a pu faire lever l'obligation en région francilienne de présentation d'un passe sanitaire pour les salarié·es travaillant dans un centre commercial.

De nombreux textes sont toujours en cours d'examen. Celui relatif au fichier national des empreintes génétiques (FNAEG) est attaqué s'agissant notamment de la durée de conservation des données qui est excessive. Il y a également le décret portant mise en place du Contrat d'engagement républicain (CER), suite de la loi dite « séparatisme » qui oblige les associations à prendre l'engagement de respecter les valeurs républicaines et notamment de ne pas « troubler l'ordre public » pour pouvoir obtenir des subsides publiques. L'idée ici est déjà de faire reconnaître par la justice que les syndicats ne sont pas concernés. Une chose est certaine, c'est qu' à l'exception d'arrêtés limités dans l'objet et dans le temps (type interdictions de manifester), il est impossible d'obtenir la censure des textes en entier. D'une part la portée politique de ces textes est trop importante pour qu'un juge prenne le risque de censurer tout un texte qui a toutes les chances d'être réintroduit et validé ensuite. Les textes suspendus ou censurés en intégralité sont généralement

ceux touchant à une décision « simple » et concernant un périmètre limité comme les interdictions préfectorales de manifester. Tant que les carrières dépendront du Ministère de la Justice, on touche ici à la limite du principe d'indépendance de la justice qui dans les faits n'existe pas ou si peu. Le LBD aura certainement encore de beaux jours devant lui. D'autre part, mis à part en procédure du référé aux conditions voire aux interprétations qui peuvent être (très) restrictives, les recours sont souvent étudiés longtemps après leur entrée en vigueur parfois quelques années. Pour un texte déjà en application, un juge rechignera toujours à le remettre en cause du fait de conséquences de remises en place du régime antérieur qui peuvent lui paraître immaîtrisables, ainsi de droits potentiellement acquis qui pourraient être à remettre en cause et qui demanderont quoi qu'il en soit un traitement en termes de temps très important.

La voie juridique est donc une arme, imparfaite, contingente en fonction des rapports politiques. Elle est un outil qui succède bien souvent aux mobilisations sociales qui ont pu échouer à mettre en place le rapport de force pour qu'un projet de loi ne passe pas ou puisse être modifié dans le sens voulu par le mouvement social. Elle ne saurait s'y substituer, elle peut simplement permettre que des dispositions trop attentatoires aux libertés et aux droits puissent disparaître, au moins provisoirement. Mais là encore rien ne remplace le rapport de force dans les lieux de travail et dans la rue.

LE COMBAT POUR L'INDEMNISATION DES SALARIÉ·ES LICENCIÉ·ES ABUSIVEMENT DOIT CONTINUER !



Par ses ordonnances de 2017, Macron a rendu obligatoire la barémisation des indemnités versées en cas de licenciement abusif. De nombreux Conseils de prud'hommes ainsi que de Cours d'appel ont choisi, au cas par cas, d'écarter le barème estimant que l'indemnisation ne réparait pas l'intégralité du préjudice provoqué par la perte de leur emploi. Ces décisions étaient motivées par la notion de hiérarchie des normes, privilégiant ainsi les règles supranationales à la législation française. Et notamment l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne.

La Cour de cassation, plus haute juridiction française, a cependant jugé le 11 mai dernier dans deux arrêts que le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 précité, et que le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, son application au regard de ce texte. Elle valide ainsi son avis sur cette question du 17 juillet 2019. Elle ajoute que la loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'a pas d'effet direct.

Les hauts magistrats rappellent d'abord que selon les instances de l'OIT, « le terme adéquat visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi ». Tel est le cas du plafonnement prévu par le barème, selon la chambre sociale.

Une décision incomprise et qui fait polémique dans de nombreuses juridictions !

Magistrats à la Cour, Département, Conseillers prud'hommes, tous s'interrogent sur l'impossibilité d'analyser au cas par cas, dans les situations qui le justifie, et d'écarter le barème s'il ne répare pas l'intégralité du préjudice. Pourtant selon la Cour de cassation, le barème le répare dans tous les cas.

Mais qu'en est-il, par exemple, pour une femme de 55 ans, débauchée par une grosse entreprise alors qu'elle avait 20 ans d'ancienneté dans son poste précédent, qui est licenciée abusivement deux ans après sa prise de fonction ? Des indemnités suffisamment dissuasives ? Mais alors quand arrêterons nous d'entendre des RH dire : « Vu son ancienneté le licenciement ne nous coûtera pas cher même en cas de procédure ». De telles réalités et injustices laissent donc la Cour de cassation de marbre !

Pas d'effet direct de l'article 24 de la charte sociale européenne

L'article 24 de la charte sociale européenne, rédigé dans des termes similaires à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, garantit lui aussi la réparation « adéquate » du licenciement injustifié. Mais la Cour de Cassation, dans ses arrêts du 11 mai 2022, écarte là aussi tout effet direct de ce texte. Elle énonce en effet que « les États contractants ont entendu reconnaître des principes et des objectifs, poursuivis par tous les moyens utiles, dont la mise en œuvre nécessite qu'ils prennent des actes complémentaires d'application » et « dont ils ont réservé le contrôle » au seul Comité européen des droits sociaux (CEDS) et son « système de rapports périodiques et de réclamations collectives ». Compte tenu de la position unanime du CEDS, la Cour de cassation invite donc le législateur à s'en saisir pour modifier l'article L. 1235-3 qui fonde donc le barème Macron qui n'étant pas à ce stade modifié (et pour cause... mais quel courage politique sachant très bien que l'exécutif est seul maître à bord !) doit être, même injuste, appliqué...

Cour de cassation vs justice sociale : on ne lâchera rien !!!

La position de la Cour de cassation n'est pas une surprise. Elle marque l'inféodation du pouvoir judiciaire aux autres pouvoirs, exécutif et législatif dont l'indépendance fonde pourtant notre régime politique démocratique. Une démocratie sous contrôle de l'exécutif en quelque sorte dont se satisfait bien la Cour de cassation dont les intérêts de carrière (qui dépendent justement de l'exécutif...) ne sont sans doute pas étrangers à cette décision.

C'est donc une nouvelle fois le mouvement social et syndical sans négliger la pression en interne comme la multiplication des chefs de demandes, l'ouverture d'un nouveau recours constitutionnel, la résistance des juridictions du premier et second degré qui permettront de changer la position de la Cour de cassation pour revendiquer à la manière du CEDS que le barème Macron ne permet pas la justice, mais au contraire crée l'injustice et le désordre. C'est participer à la refondation de ce régime politique autocratique en une véritable démocratie s'appuyant sur une séparation effective des pouvoirs.

ALERTE ANTISOCIALE À LA RATP



Un accord dit de « dialogue social » est signé le 28 novembre 2018 à la RATP. Signé par l'ensemble des organisations représentatives CGC, CGT et UNSA, il comporte diverses dispositions aux bénéfices de ces organisations dont celle de réserver l'usage du droit d'alerte qu'aux seul-es membres des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail des CSE de l'entreprise. Rappelons que l'article L2312-60 du Code du travail dispose que tout délégué du personnel au CSE dispose de cette prérogative, s'agissant notamment de la dénonciation à l'employeur d'un danger grave et imminent. En clair l'accord déroge au code du travail (en pire) empêchant les organisations non présentes aux commissions santé travail de disposer d'une prérogative fondamentale des délégué-es du personnel. Et notamment celles et ceux de Solidaires Groupe RATP. Cette régression validée par des organisations syndicales représentatives d'une entreprise employant plusieurs dizaines de milliers d'agent-es crée pour le patronat un effet d'aubaine qui pourra sans doute s'en prévaloir pour l'appliquer à d'autres.

Saisi par nos camarades, le tribunal judiciaire de Paris a malheureusement validé le 5 octobre 2021 les termes de l'accord au motif qu'il ne saurait se substituer aux parties signataires et que l'accord était suffisamment clair pour ne pas avoir à être interprété. Mais rien sur sa contradiction avec les règles minimales du Code du travail... Il a rejeté le recours et condamné notre syndicat à payer diverses sommes aux syndicats représentatifs ! Espérons surtout que l'appel interjeté par nos camarades trouvera des juges soucieux de faire respecter le code du travail !

VICTOIRE DE SALARIÉ·ES DU NETTOYAGE **CONTRE LEUR EMPLOYEUR : LA SOCIÉTÉ** **DERICHEBOURG CONDAMNÉE EN RÉFÉRÉ** **DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE PARIS** **PUIS PAR LA COUR D'APPEL À DEUX REPRISES**

La convention collective du nettoyage prévoit que lorsqu'une entreprise prestataire n'est plus en charge d'un « marché » du nettoyage (exemple, gare, surface de bureaux, hall d'entrée d'immeubles), les salarié·e·s affecté·e·s à cette tâche conservent leur poste et sont « repris » par l'entreprise qui reprend « la suite », on appelle cela, « le transfert ».

Or, l'entreprise DERICHEBOURG lors de la perte d'un marché n'a pas respecté les modalités prévues par la convention collective concernant le transfert et n'a pas organisé de visites médicales dans les délais impartis auprès de la médecine du travail. Ce non respect des règles concernaient 11 salarié·e·s sur 25 salarié·e·s dont le transfert conventionnel était prévu.

Ainsi, les salarié·e·s n'ont signé leur avenant de transfert au contrat de travail seulement le 8 janvier 2020 alors que les

modalités du transfert étaient effectives en date du 1^{er} décembre 2019. Entre ces deux dates, les salarié·e·s n'étaient en plus, aucunement rémunéré·e·s.

Plusieurs salarié·e·s ont saisi Cristian Popescu défenseur syndical de l'Union Syndicale Solidaires afin que leurs droits soient respectés et suite à une audience de la formation des référés auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris, la société DERICHEBOURG était condamnée à verser les salaires.

La société DERICHEBOURG a ensuite interjeté en appel, une première fois concernant le délibéré, une deuxième fois concernant l'ordonnance, puis a saisi la Cour de cassation.

En date du 16 juin 2022, la Cour d'appel de Paris rendait son verdict, DERICHEBOURG était déclarée irrecevable

pour sa première saisine d'appel et était condamnée à verser la somme de 1500 euros à chaque salarié ainsi qu'à l'entreprise « repreneuse » du marché, pour procédure abusive et dilatoire, ainsi que 3000 euros au titre d'amende civile, et un deuxième arrêt, celui concernant la deuxième saisine, confirmait l'ordonnance des référés du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Depuis, DERICHEBOURG ne répondant pas aux demandes d'exécution des jugements, le dossier a été transmis auprès d'un cabinet d'huissiers qui aura la charge de saisir les sommes dédommageant les salarié·e·s.

Une belle « bataille » devant les tribunaux, des salarié·e·s déterminé·e·s à récupérer leurs salaires, nous sommes cependant dans l'attente de la décision de la Cour de cassation... à suivre !

JUSTICE ENFIN RENDUE POUR LES 20 SALARIÉES DE O'TACOS PIGALLE !



Connaissez-vous la chaîne de franchisés O'Tacos, dont les points de vente ont commencé à fleurir partout en France il y a quelques années ?

C'est l'histoire d'un employeur qui, tout juste libéré de son bracelet électronique pour d'autres activités illégales, a souhaité se reconvertir dans la restauration rapide, et a ouvert un restaurant franchisé sous l'enseigne O'Tacos à Montreuil avant d'en ouvrir un autre à Pigalle.

Il est venu avec ses idées et sa version toute personnelle du Code du Travail :

- La période d'essai n'était pas rémunérée. En effet, l'employeur considérait qu'il s'agissait d'une "formation". Ce qui lui permettait ainsi de filtrer et de considérer que ceux qui, tous-tes précaires accepteraient sans rechigner de telles conditions, ainsi que les suivantes....
- Les congés payés n'existaient pas.
- Les cuisiniers devaient effectuer 48h à 50h par semaine sans que les heures supplémentaires ou de nuit leur soient rémunérées.
- Les salarié-e-s, même mineur-e-s, devaient travailler jusqu'au petit matin, alors même que c'était illégal et ce, sans majoration d'heures supplémentaires ou heures de nuit.
- La violence récurrente sur les salarié-es, frappé-es pour des motifs bénins comme celui de mettre trop de garniture dans les tacos ou de refuser, pour les salariées, des "faveurs". A titre d'exemple, si une salariée demandait à l'employeur son bulletin de salaire, l'employeur exigeait qu'elle vienne le chercher chez lui.
- Les salaires étaient versés à hauteur de 7,50€ par heure travaillée et de manière extrêmement aléatoire. Par exemple, lorsque l'employeur a prétendu qu'il y aurait eu un vol en caisse, il a déclaré "je ne vous paie pas ce mois-ci car il y a des voleurs".

Il utilisera par ailleurs un montage financier assez novateur sur les bulletins de salaire : là où beaucoup d'employeurs ayant recours au travail dissimulé vont déclarer officiellement un contrat de travail à temps très partiel pour un-e salarié-e qui effectuera en réalité un temps complet (ce qui permettrait de justifier d'une embauche légale en cas de visite de contrôle), lui fera l'inverse et déclarait des salarié-es en contrat de travail à temps complet... alors que les bulletins de salaire mentionnaient qu'ils et elles étaient en absence autorisée 90% du temps, afin que le montant "officiel" versé par vire-

ment, soumis à cotisations, soit le plus faible possible, et le reste versé en espèces.

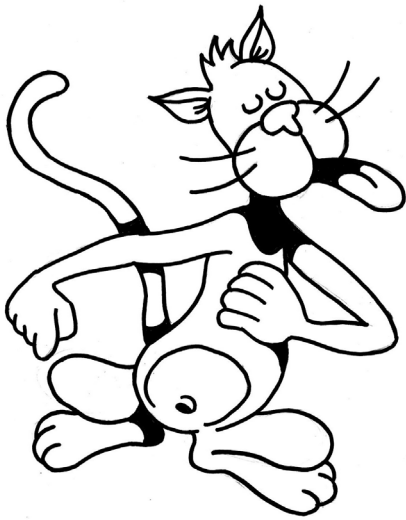
Les salarié-e-s du restaurant de Pigalle, qui n'étaient en janvier 2018 plus payés depuis de nombreux mois, se sont alors adressés à Sud Commerces et Services IDF pour s'organiser collectivement afin de faire valoir leurs droits. Il est important de noter que l'intégralité des salarié-e-s, soit 20 personnes, se sont déclaré-es prêt-es à entamer une grève avec occupation de leur restaurant.

Cette occupation a été entamée le 9 février 2018 et a été largement reprise par divers médias, comme le Parisien ou le JT de France 3. Dès le lendemain, les représentants de la marque sont venus rencontrer la délégation de salarié-es et les a assurés de leur soutien, concrétisé par la rupture immédiate devant ceux-ci du contrat liant la marque O'Tacos à l'employeur, et par la prise en charge des frais de justice à venir des salarié-es. L'occupation s'est poursuivie jusqu'au mardi 13 février 2018, et la lutte s'est poursuivie aux prud'hommes, après diverses manœuvres dilatoires où à chaque audience, un avocat différent apparaissait et prétendait avoir été recruté la veille, justifiant ainsi d'une nouvelle demande de renvoi. Le Conseil de Prud'hommes de Paris renverra l'affaire en départage. Le jugement, prononcé le 12 janvier 2022, 4 ans après cette lutte, donne droit à la majorité de leurs demandes, sanctionne le travail dissimulé, l'absence de mise en place d'élections de représentant-es du personnel, le rappel de congés payés et de salaires ainsi que la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Les salarié-es ont donc enfin pu, après une longue et belle lutte, obtenir réparation avec un peu plus de 25 000 euros chacun en moyenne, soit plus de 500 000 euros au total, une somme juste en dessous du plafond de prise en charge des AGS.

Ils ont ainsi pu, collectivement, s'organiser, lutter ensemble et gagner contre un employeur qui les exploitait et les violentait. De plus, d'autres résultats similaires devant d'autres conseils de prud'hommes sont à attendre car des salarié-es d'autres restaurants O'Tacos se sont tournés vers le syndicat, se reconnaissant dans la situation des salarié-es de Pigalle et souhaitant faire valoir à leur tour leurs droits et sanctionner l'injustice vécue. Le genre de luttes que l'on aime mener chez Solidaires.

PROCÈS DELIVEROO : DROITS DES SALARIÉ·ES 1 - MACRON 0



Du 8 au 16 mars dernier s'est déroulée l'audience d'un procès pénal historique, Deliveroo. Il s'agissait de faire constater que cette société, par son système économique, avait contourné de mars 2015 à décembre 2017, période sur laquelle portait le jugement, le droit du travail en qualifiant abusivement de travailleurs-ses indépendant-es ses 2286 livreurs/ses pour mieux dissimuler leur qualité de salarié-es.

L'enjeu était cette fois de reconnaître et sanctionner le recours au travail dissimulé. Ce n'est donc pas sous l'angle civil que l'attaque a porté mais sur celui du pénal. Il s'agissait ainsi de mettre le corps social en demeure de se prononcer au travers du ministère public sur ce modèle économique cher au président réélu, Emmanuel Macron. Une telle action était donc essentielle dans la lutte contre l'ubérisation des salarié-es, tant par la condamnation de ses dirigeants afin de dissuader ceux d'autres entreprises du même type de persister dans cette voie, que par le soutien d'une décision sans appel pour obtenir la requalification de ces auto-entrepreneurs en salarié-es via les Conseils de Prud'hommes. Et cette décision, on l'a !

L'enquête et l'engagement de l'inspection du travail ont permis que ce procès se tienne sur la base d'un dossier complet, argumenté et précis et démontrer que ces « livreurs indépendants » n'en ont que le nom. Ils sont sans équivoque inscrits dans ce qui caractérise une relation salariale : lien de subordination complet, consignes précises à tous les stades de la livraison, horaires de travail imposés avec impossibilité de travailler sans être inscrits sur une plage horaire validée par Deliveroo, demandes de congés à faire valider, uniforme imposé, sanctions (notamment pécuniaires), obligation d'assister à une formation préalable, etc. Soit l'exact opposé d'un prestataire indépendant, qui accomplit une prestation en échange d'une rémunération en dehors de toute subordination.

La stratégie de Deliveroo était tout d'abord de démontrer la partialité de l'Inspection du travail, ce qui n'a pas fonctionné. Ensuite, les livreurs témoins cités par Deliveroo n'ont pas davantage aidé l'entreprise, comme lorsque Pierre, stakhanoviste moderne, déclare faire 70 h par semaine « pour » Deliveroo avant de se reprendre et dire « avec ».

L'intervention volontaire du syndicat national des transports légers, pourtant syndicat patronal, était pertinente et intéressante car leur angle d'attaque était celui de la concurrence déloyale et faussée envers les autres entreprises du secteur qui, elles, salariaient effectivement du personnel.

Ce procès durant lequel l'Union Syndicale Solidaires, Sud Commerces et Services IDF et la Fédération Sud Commerces et Services

figuraient parmi les parties civiles, tout comme une centaine de livreurs-euses, a permis de mettre en lumière certaines des pratiques honteuses de l'entreprise, comme les sanctions financières (pénalités de 10 euros récurrentes), les blocages de comptes sans limitation de durée, surveillance constante via géolocalisation ou demandes aux restaurateurs de dénoncer tout port de casque à l'intérieur des restaurants ou absence de port de l'uniforme requis, etc.

Le préjudice subi par ces livreurs-euses est énorme : par l'absence de leur reconnaissance comme salarié-es mais comme des sortes de patrons indépendants, ils et elles ne peuvent pas bénéficier d'une convention collective, d'une prise en charge des arrêts maladie et accidents du travail, bénéficier de l'assurance-chômage ou cotiser pour la retraite. Sans oublier ce qui nous concerne particulièrement : le droit à une représentation syndicale.

Si une tentative par SUD commerces et Services IDF a eu lieu via la désignation d'un livreur en tant que représentant de section syndicale en 2018, celle-ci n'a pu prospérer, à travers, justement le fait que celui-ci n'était pas salarié.

Une élection des livreurs des plateformes a par ailleurs eu lieu du 9 au 16 mai prochain afin de doter ces salariés d'un vrai pouvoir de représentation. L'Union Syndicale Solidaires, à travers la Fédération Sud Commerces et Services, y participe.

Le jugement, obtenu le 19 avril 2022, a permis de frapper un grand coup contre l'ubérisation et la privation des droits de ces sala-

riées puisque les réquisitions du procureur ont été suivies dans leur quasi-intégralité :

- Condamnation de la SAS Deliveroo à 375 000 € pour travail dissimulé
- Condamnation solidaire de la SAS Deliveroo France et de deux des directeurs généraux à l'époque des faits, à verser à l'URSSAF 27 230 euros en réparation de son préjudice matériel et 10 000 euros au titre de son préjudice moral.
- Les directeurs généraux sont également condamnés à 12 mois de prison avec sursis, 30 000 € d'amende et 5 ans d'interdiction de gérer une entreprise. Un troisième cadre a été condamné à verser 1 000 € à l'URSSAF pour préjudice moral ainsi qu'à 4 mois de pri-

son avec sursis et 10 000 € d'amende)

- Diverses indemnités et dommages et intérêts, notamment en réparation du préjudice matériel et moral pour les livreurs.
- Condamnation de la SAS Deliveroo et des trois autres prévenus à verser 50 000 € à chacun des différents syndicats au titre du préjudice moral ainsi que divers frais de défense.

Et maintenant ?

Cette condamnation ne suffira pas à en finir avec l'ubérisation des métiers et le contournement du salariat. Mais elle est extrêmement importante et historique car elle a amené notamment à la condamnation à titre individuel des DG à de la prison avec sursis et 5 ans d'interdiction de gestion d'entreprise

avec sursis également, ce qui sera de nature à faire réfléchir celles et ceux tentés par un même procédé.

De plus, elle apporte une pièce essentielle qui permettra aux 2 286 salariés de la période concernée de faire valoir leur droit à la réparation de leur préjudice à titre individuel, voire une potentielle requalification.

Enfin, l'écho international donné à cette victoire permettra d'autres reconnaissances dans d'autres pays, comme l'Espagne avant nous, créant espérons-le un effet boule de neige. Même si un appel est probable, cette victoire est une grosse pierre dans le jardin de Macron et doit signer le début de la fin de cet esclavage moderne qui ne dit pas son nom.

France télécom : « sauver l'entreprise », quoi qu'il en coûte...

Après plus d'un mois de procès, le 1^{er} juillet s'est tenue la dernière audience du procès en appel de France Télécom. Le délibéré a été fixé au 30 septembre. Alors qu'ils ont tenté de se faire passer pour des victimes de la décision de première instance et que l'on pouvait craindre que la justice pourrait se montrer moins sévère, les réquisitions du parquet, aussi lourdes qu'en première instance, laissent espérer une punition tout autant exemplaire. Oui Didier Lombard et ses comparses savaient la gravité de leurs actes, leurs conséquences, oui ils ont ignoré les alertes et surtout ils n'ont rien fait et n'assument rien. Au contraire : il fallait tenir des objectifs de casse de l'outil, les femmes et les hommes de France Télécom. 22 000 devaient partir quoi qu'il en coûte. Il fallait pour ces soldats du capitalisme sauver l'entreprise, ils l'ont donc fait, en toute « bonne conscience » selon eux. Mais devant les tribunaux de Paris, Correctionnel ou Cour d'Appel, ils n'ont leurré personne.

Nul doute cependant que même si l'appel confirme le jugement de première instance, voire l'aggrave, il y aura pourvoi en cassation. Car le jugement reconnaissant un harcèlement organisationnel ou systémique et le sanctionnant est une brèche dans le consensus libéral. Et peut être une arme pour combattre le patronat et son management agressif qui brise, casse voire tue l'humain. De nombreuses organisations syndicales pourraient être tentées de mettre sur les bancs des accusés d'autres Didier Lombard et France Télécom tant les suicides en raison du travail ne se limitent pas à cette seule société et à sa successeuse, Orange. C'est même devenue une norme dont nul-le ou presque n'ose parler. Ou si peu. Mais plus encore que la réponse judiciaire, longue, bien tardive et certainement trop légère au regard des actes de ces serial cost killers, c'est la réponse collective, c'est le rapport de force construit par notre camp social à qui ceux-ci font la guerre qui doivent être opposés. Empêcher à tout prix la réponse ultime si effroyable et si vaine de tous les suicidé-es qui n'en pouvaient plus du non sens et de l'horreur économique. Le capitalisme est coupable, il faut le mettre à bas.

EN DIFFÉRÉ DE LA JUSTICE DU TRAVAIL

Jugement 12 avril 2022 / TJ de Paris

- Désignation RSS (représentant de section syndicale)

Un salarié travaillant dans la sécurité a été transféré d'une société A à une société B, il était précédemment D.S. et élu au CSE. Il a été désigné RSS dans la société B après un entretien préalable. L'employeur a fait valoir la fraude pour contester la nouvelle désignation de RSS. Le tribunal a jugé qu'il n'y avait pas de fraude car le salarié avait déjà le statut de salarié protégé suite à ses aux protections du fait de ses mandat d'ex délégué syndical et d'ex élu du CSE.

Jugement départage 5 avril 2022 / CPH Paris

- licenciement pour raisons de santé

Une salariée de la RATP a été licenciée pour pour des raisons de santé en violation des statuts de la régie. Le juge a reconnu la discrimination dont a été victime la salariée pour un préjudice à hauteur de 10 000 € et a ordonné sa réintégration.

Jugement 18 mars 2020 / Tribunal judiciaire de Meaux - Désignation RSS

Un salarié travaillant dans le nettoyage avec plus de 30 ans d'ancienneté a été transféré d'une société A (où il était élu au CSE) à une société B. Il a été désigné RSS dans la société B et a été reconnu en tant que tel par le tribunal de Meaux. Par accord d'entreprise, son nouvel employeur a créé une unité économique et sociale (UES) et a mis en place des élections. Le salarié s'étant déclaré candidat, il a été convoqué par l'employeur à un entretien préalable alors même qu'il avait été désigné comme RSS sur l'UES. L'employeur a saisi le tribunal arguant que cette désignation était frauduleuse. Le juge a constaté que l'employeur savait que le salarié avait déjà un statut protégé et a condamné l'employeur à une amende civile de 5 000 €. L'employeur s'est pourvu en cassation.

Ordonnance de référé 22 mars 2022

/ CPH Meaux - attestations Pôle Emploi

Un employeur dans le nettoyage a transmis à son salarié 2 attestations Pôle Emploi non conformes qui ont été refusées par Pôle Emploi. Il a été ordonné la remise de l'attestation destinée à Pôle Emploi rectifiée mentionnant le motif du licenciement et indiquant les sommes relatives à l'exécution du contrat de travail sur les douze derniers mois, ainsi que la date de fin de contrat sous une astreinte de 20 euros pour jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification de l'ordonnance.

Jugement du 3 mars 2022 / CPH Créteil

- requalification licenciement pour faute grave

Un salarié travaillant dans la sécurité a été licencié pour faute grave car il avait été absent pendant 1 mois et ne l'avait pas justifié. Or l'employeur n'ayant pas prononcé une mise à pied conservatoire alors que le salarié avait repris son travail, le juge a requalifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse

Jugement 28 juillet 2021 / CPH Paris - Prise d'acte requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un salarié agent cynophile a pris acte de la rupture du contrat du travail pour défaut de paiement de salaire, non respect du coefficient 140 et non versement de différentes primes (agent cynophile, habillement/ déshabillage, paniers, nettoyage de tenue, non paiement des indemnités de transport pour le chien) et enfin défaut d'entretien professionnel. Le conseil a reconnu le bien fondé de la prise d'acte et l'a requalifié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et a fait droit à toutes les demandes du salarié.

AGENDA

28 septembre : Commission juridique

30 septembre : Délibéré procès en appel France Telecom

30 novembre : Commission juridique

24/25 janvier 2023 : Rencontres Solidaires aux prud'hommes