



Syndicat FILPAC-CGT  
DAUPHINÉ LIBÉRÉ

Monsieur GUILBERT  
PDG Dauphiné Libéré

Le 5 décembre 2009

Monsieur le Président,

Lors du Comité d'Entreprise du 30 novembre, vous nous avez indiqué que vous alliez rectifier une « erreur informatique » de votre logiciel de paie, car il se faisait que lorsqu'un ouvrier était en arrêt maladie, il percevait un salaire supérieur que lorsqu'il travaillait.

Nous vous rappelons ci-dessous les règles qui régissent les relations de travail et que vous avez la fâcheuse habitude depuis quelques mois, d'oublier.

L'accord du 4 février 1981 de la convention collective du Dauphiné Libéré précise dans son paragraphe 1-a : « ...seront remboursés à 100% du salaire mensuel + supplément mensualisé ».

Paragraphe identique pour les accidents de travail (point 4) : « Le salaire garanti sera égal à 100% du salaire mensuel + supplément mensualisé à compter du premier jour d'arrêt.

Si vous souhaitez ne plus appliquer cet accord, un certain nombre de procédures sont à effectuer que vous nous rappelons ci-dessous :

Les articles L.2222-6, L.2261-9, L.2261-10 du Code du Travail et suivants en fixent les modalités.

Dans un premier temps, la dénonciation doit être notifiée à tous les signataires

Ensuite, cette dénonciation doit être déposée auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) en deux exemplaires dont une version sur support papier et une version sur support électronique.

En parallèle, un exemplaire de la dénonciation de l'accord doit également être transmis au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes

C'est à la date du dépôt de la dénonciation auprès de la DDTEFP que commence à courir le préavis au terme duquel la dénonciation sera effective et produira ses effets.

C'est pendant cette période que se déroulera la négociation d'un nouvel accord. Si, à l'issue de cette période, aucun accord n'a pu être négocié, les salariés bénéficieront alors du maintien des avantages individuels qu'ils ont acquis.

Le Code du travail prévoit une obligation de négocier un accord de substitution ou d'adaptation. Ce nouvel accord viendra soit remplacer l'ancien statut (accord de substitution), soit adapter les dispositions de l'ancien accord aux nouvelles conditions de fonctionnement (accord d'adaptation). Les négociations doivent débuter dans les trois mois qui suivent la dénonciation, c'est-à-dire avant la fin du préavis s'il est de trois mois.

La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue donner une définition précise de l'avantage individuel acquis : constitue un avantage individuel acquis, celui qui, au jour de la dénonciation de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit ouvert et non simplement éventuel (Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45.651).

En tout état de cause, si vous ne retenez pas le principe de l'accord collectif, vous devez obligatoirement retenir celui des us et coutumes (ou usages).

Comme pour les accords collectifs nous vous en rappelons les règles :

Au regard de la hiérarchie des normes, l'usage d'entreprise se situe entre le contrat de travail et les accords collectifs de travail. Il ne peut en tout état de cause déroger aux règles d'ordre public social.

« Un usage correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail, accordé aux salariés ou à une catégorie d'entre eux » (Cass. soc., 16 mars 1989, n° 86-41.619).

En l'absence de règles légales de dénonciation de l'usage, la jurisprudence a précisé à quelles conditions l'employeur pouvait y mettre fin.

« **La dénonciation par l'employeur, responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, d'un usage ou d'un autre accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 123-19 du Code du travail, est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, dès lors que cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.** » (Cass. soc., 25 février 1988, n° 85-40.821 ; Cass. soc., 13 février 1996, n° 93-42.309).

Ainsi, pour dénoncer un usage, l'employeur doit chronologiquement :

- ◆ Informer les institutions représentatives du personnel ;
- ◆ Informer individuellement chaque salarié ;
- ◆ Respecter un délai de prévenance suffisant.

Ces trois conditions sont cumulatives.

Avant l'information individuelle des salariés, l'employeur doit informer de sa décision les représentants du personnel.

L'employeur est dans l'obligation d'informer le comité d'entreprise, de sa décision (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-40.933).

Cette information doit être donnée en réunion de comité d'entreprise, ordinaire ou extraordinaire, **après inscription à l'ordre du jour** (Cass. soc., 5 janvier 2005, n° 02-42.819, Sté Cegelec Centre Est c/Ducki).

L'employeur doit informer de sa décision tous les salariés concernés par l'avantage supprimé.

Cette information doit être individuelle. L'employeur est tenu d'adresser une lettre d'information simple à chaque salarié (Cass. soc., 2 octobre 1990, n° 89-40.851).

Entre la décision de l'employeur de dénoncer l'usage et la disparition effective de l'avantage doit s'écouler un délai de prévenance suffisant.

Ce délai a pour finalité de permettre l'ouverture de négociations (Cass. soc., 9 février 1994, n° 91-19.321).

Si l'une des formalités de la révocation n'a pas été respectée par l'employeur, celle-ci est irrégulière.

L'usage reste en vigueur et les salariés sont fondés à en réclamer l'application (Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-44.988), y compris ceux embauchés postérieurement à la dénonciation irrégulière (Cass. soc. 2 mai 2002, n° 00-42.044).

Nous sommes totalement opposés à la suppression de cet article de la convention collective.

Si vous maintenez votre position, nous serons dans l'obligation d'interpeler les salariés et l'inspection du travail.

Veillez agréer, monsieur le Président, nos salutations

Pour le bureau,

Philippe QUINTIN

Secrétaire général Filpac-CGT Dauphiné Libéré

Copie : Affichage  
Intranet