

**SMIDEF**

La Charte Automobile
en Ile-de-France :
Le SMIDEF s'investit

PAGE 2

**ACTUALITÉS**

Forfait jours
et astreintes :
la France retoquée par
l'Europe !

PAGE 3

infos juridiques

Bon à savoir :
> Promesse d'embauche
> Fermeture d'une filiale

PAGE 4

**SMIDEF**

smidef.com

Le magazine du Syndicat de la Métallurgie Ile-de-France CFE-CGC

1^{er} trimestre 2011 - n°18 - 17 mars 2011

Vous avez dit : RÉSEAU SOCIAL !



Édito
par René BRAULT
Président du SMIDEF

Un syndicat est une association de personnes dont le but est de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques et professionnels de ses adhérents.

Les syndicats assurent la défense des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assurent un rôle de communication important au sein de l'entreprise en transmettant aux salariés les informations qu'ils auront obtenues lors des comités d'entreprise. Les syndicats assument aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés (paritarisme). Avec les organisations patronales, ils gèrent les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales et d'indemnisation des chômeurs, de retraites...

Aujourd'hui, le taux de syndicalisation, en France, est très faible. C'est un des taux les plus faibles des pays industrialisés et un de ceux qui a le plus reculé depuis le milieu des années 1980. Cela ne va pas sans poser de questions sur le fonctionnement du paritarisme et sur les moyens d'action de la CFE-CGC dans les prochaines

années. Attirer de nouveaux adhérents en délaissant (??) le syndicalisme de militants au profit d'un syndicalisme de services, c'est un choix qui nous est offert.

Dans cette hypothèse, notre organisation ne doit pas se limiter à des services restreints (défense juridique des salariés, défense des consommateurs - vous connaissez l'Orgeco ? - Psya etc...). Nous devrions également mutualiser nos moyens et nous appuyer sur notre gestion de ces organismes qui délivrent aujourd'hui des services aux salariés (Caisses de retraites y compris complémentaires, de Prévoyance, APEC, formation professionnelle continue notamment). Nous avons, ici et là, des représentants CFE-CGC : notre challenge est de transformer cette responsabilité, importante mais diffuse, en moyens concrets d'aide, de soutien, de solutions à nos adhérents. Ceux-ci se trouvent trop souvent confrontés à des institutions qui, somme toute, malgré tous leurs efforts, restent bien éloignées de leurs cotisants.

Au SMIDEF, comme ailleurs, des collègues sont exclus du monde du travail, en mutation métier ou géographique, mais aussi en départs anticipés ou en retraite. Il n'est pas acceptable que dans la mission qui est la nôtre nous ne soyons pas plus performants et efficaces dans ces domaines. La composante « emploi-formation-retraite » doit faire l'objet d'un engagement politique fort à tous les niveaux de notre organisation. Nous devons faire évoluer collectivement notre réactivité, en phase avec les demandes toujours plus complexes, de ces secteurs « techniques » dont les textes évoluent constamment !

Est-il utopique d'imaginer une plate-forme téléphonique commune à la CFE-CGC avec un numéro unique (pour le privé par exemple) ? L'adhérent, sous réserve d'avoir son accès validé au regard de sa cotisation de l'année, aurait ainsi un accès privilégié à des spécialistes des secteurs concernés.

En ce qui nous concerne, nous sommes déterminés à ce que l'institutionnel se traduise, pour l'encadrement militant et adhérent, en solutions pratiques et durables. N'est-ce pas là le véritable... réseau social dont nous avons besoin ?

NOTE DE LA RÉDACTION

Dans ce numéro 18 de **smidef.com** vous pourrez constater que nous continuons de varier les thèmes abordés et que nous ne relâchons pas nos efforts pour que vous sentiez « chez vous » au SMIDEF. D'autre part, nous avons toujours besoin de vos contributions car, votre site web et nous comptons bien relater la vie de vos sections, de vos militants. Donc : **À vos plumes et claviers...**

N'hésitez surtout pas à vous faire part de vos critiques afin que nous tenions compte de vos avis car ne l'oubliez pas **smidef.com** doit être plus que jamais votre journal.

La rédaction de **smidef.com** est toujours à votre disposition :

• Un numéro de fax : 01 44 53 32 28

• e-mail : journal@smidef.com

Bernard MORIN, Rédacteur en Chef

À LA UNE**MONDE**

Vers une économie de l'innovation en Chine



La Chine est l'objet de fantasme et elle est prisonnière de clichés vue de la vieille Europe. Entre sa croissance à deux chiffres, la pauvreté extrême des campagnes et sa capacité à aller dans l'espace, la Chine dérouté tout occidental normalement constitué, mais il ne faut pas pour autant sous estimer la capacité d'innovation de la Chine.

Elle est encore considérée par de nombreuses entreprises comme un atelier de copie à l'instar de l'image que le Japon avait dans les années 1960. Celle-ci démontre chaque jour qu'elle corrige cette image que l'Occident lui a forgée, en inves-

tant dans la recherche et en déposant un nombre croissant de brevets chaque année. Récemment un média national faisait état des progrès rapides de l'innovation en

Chine, affirmant que le pays fut le moteur de l'innovation mondiale en 2010. Selon le rapport de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'année dernière, la Chine a déposé 12 337 brevets, un chiffre en hausse de 56,2 % sur un

l'ingénierie électrique et des nanotechnologies. Un professionnel du secteur a d'ailleurs déclaré que « la Chine dispose de tous les atouts nécessaires : les structures, un nombre record de scientifiques formés, de l'argent et d'une vraie stratégie, pensée au plus haut niveau. » Le gouvernement chinois s'est engagé à faire de la nation une économie centrée sur l'innovation par le biais de différentes initiatives, comme des déductions d'impôts en faveur de la recherche-développement. Le système éducatif chinois est allé bien au delà de la mise en place d'un enseignement des techniques existantes ; l'accent est désormais mis sur l'aboutissement de recherches, vers

Le gouvernement chinois s'est engagé à faire de la nation une économie centrée sur l'innovation par le biais de différentes initiatives, comme des déductions d'impôts en faveur de la recherche-développement.

an. Il propulse la Chine au 4^{ème} rang mondial, derrière les États-Unis, le Japon et l'Allemagne. Les plus fortes progressions ont été constatées dans les domaines de

recherches, vers

SUITE P2

SUITE DE LA PAGE 1 : **Vers une économie de l'innovation en Chine**

de nouvelles technologies innovantes, et c'est sur de telles innovations que se nourrit la croissance chinoise.

La Chine en pleine expansion

Il n'y a pas de limite ni de sectorisation par industrie en la matière. Les séminaires d'échange entre scientifiques, chercheurs, prix Nobel, autour de multiples thèmes organisés durant l'Exposition Universelle prouvent cette

volonté des nations participantes d'innover dans toutes les industries de demain en intégrant les préoccupations du développement durable comme objectif prioritaire.

Cette expansion est hybride, intégrant des éléments économiques, financiers, culturels et diplomatiques. Cette approche, dite « sociostratégique », utilise la société toute entière pour rayonner au-delà de ses frontières.

Pour réussir sa longue marche d'une économie « made in

China » vers une économie « designed by China », la recherche et l'innovation sont devenus les vrais chevaux de bataille. Aujourd'hui, la Chine a compris l'importance de cet enjeu stratégique. À cet effet, elle s'est mise en mode « shopping », acquérant progressivement - via des participations ou acquisitions - de nouvelles technologies pour compenser son retard.

Les récentes annonces successives de réformes soutenues par d'importants investissements dans l'éducation et la recherche, ainsi que le retour massif de « cerveaux » chinois au pays, sont des mesures préliminaires qui préparent la Chine à une transition vers une économie de l'innovation. De nouveaux rapports de force se dessinent, et il est difficile d'en apprécier les impacts à moyen terme... ■

Compilation de plusieurs articles parus dans Presse



SMIDEF

AUTOMOBILE



La Charte Automobile en Ile-de-France

Le SMIDEF s'investit

Suite à la crise financière de 2008 et 2009, l'industrie automobile française s'est retrouvée dans une situation difficile.

Dans la foulée des états généraux de l'industrie, l'ensemble des acteurs du secteur ont élaboré la Charte Automobile. Cette Charte permet de mettre en place les outils de la sauvegarde de l'emploi et des activités dans la filière de l'automobile. Le mot filière sous-entend à la fois les constructeurs, mais aussi les sous-traitants de rang 1 et plus qui travaillent pour l'automobile. Cette Charte dresse un constat de l'état de l'industrie en France et énonce une série d'outils pour redynamiser la filière : GPEC, Formation, rapprochement d'entreprises, ... La CFE-CGC s'est associée activement à la mise en place de cette Charte Nationale. La CFE-CGC l'a signée. Mais, cette charte ne peut être vraiment utile que lorsque les

grands principes qu'elle énonce se trouvent déclinés au niveau des régions et donc des bassins d'emplois.

Le SMIDEF, s'était déjà engagé en Mars 2009, par la publication du livre blanc pour l'avenir Industriel en Ile-de-France, dans la réflexion sur les leviers à utiliser pour pérenniser l'activité dans la Région. La Charte Nationale s'est inspirée de ces travaux. Maintenant, le temps est à l'action et la mise en place de structures concrètes sur le terrain, en Ile-de-France. Déjà, l'Île-de-France va mettre en place très prochainement une structure unique d'accueil pour orienter les entreprises, pour l'essentiel des PMI/PME, équipementiers de rang 2, dans les différentes aides et mesures dont elles pourraient bénéficier. Cette démarche, en avance par rapport à d'autres régions en France, est tout à fait nécessaire à la pérennisation des emplois. En effet, un chef d'entreprise d'une PMI/PME, aux abois pour sauver son entreprise,

a besoin d'un mode d'emploi simple et efficace pour faire bénéficier son entreprise des meilleures décisions : diagnostic de compétitivité, utilisation de la GPEC, des outils de formations, des aides de l'état, les interlocuteurs uniques en préfecture, ...

Le SMIDEF au nom de la CFE-CGC, suit de très près cette démarche, et l'appuie afin de stabiliser l'emploi et les compétences de la filière automobile en Ile-de-France pour le futur.

Face à une situation de crise, nous pensons qu'il est plus utile d'agir concrètement sur le terrain pour sauver l'industrie automobile et les emplois qui en découlent, que de se borner à des prises de positions incantatoires. C'est moins spectaculaire, mais réellement efficace pour l'emploi en Ile-de-France. ■

Eric Vidal
Membre du conseil Syndical

La vie n'est pas un long fleuve tranquille... celle du référent non plus !



La notion de référent départemental a été mise en place par le SMIDEF afin d'accompagner le développement syndical régional au plus près du terrain dans les petites et moyennes entreprises de la Métallurgie en Ile-de-France. En pratique, l'objectif du référent est d'être au plus près des besoins du terrain et de nos adhérents (création de section syndicale, animation syndicale, accompagnement spécifique notamment dans le cadre de la mise en place des élections du personnel). Au sein des entreprises de la Métallurgie en Ile-de-France, le SMIDEF s'est fixé les objectifs suivants :

- accompagner la vie des sections locales...
- participer aux actions de recrutement de nouveaux adhérents.
- être présent lors des négociations des protocoles pré électoraux nécessaires à l'organisation des élections du personnel, là où la CFE-CGC n'est pas présente. ■

Rencontre et entretien avec MYRIAM MALUCELLI (Référént département 77)



smidef.com : Myriam, quel est ton rôle en tant que référent pour décliner les objectifs annoncés par le SMIDEF CFE-CGC ?

Myriam Malucelli : Pour mener à bien cet objectif, les référents doivent être proactifs, quant à leur implication dans la vie des sections syndicales au sein des départements de l'Île de France. De plus ils ont un rôle considérable quant à la création de nouvelles sections syndicales au sein du tissu local des PME/PMI de la Métallurgie Ile-de-France. C'est en effet ainsi que nous envisageons, dans le concret, notre développement syndical, au plus près des besoins de nos adhérents, ainsi que de leurs représentants.

smidef.com : En pratique, comment procèdent les référents ?

Myriam Malucelli : C'est un travail de terrain et nos contacts sont les DAF, DRH ou même Responsables Comptables désignés volontaires pour ce faire par leur direction. Notre objectif est que la parole de la CFE-CGC soit portée auprès de toutes les entreprises de la Métallurgie partout en Île-de-France.

smidef.com : Quel est, pour toi et les autres référents, le ressenti « terrain » PME/PMI ?

Myriam Malucelli : Sur le terrain, nos «interlocuteurs direction» se satisfont de notre engagement, lors de ces négociations de protocoles et nous conçoivent, en pratique, comme un partenaire social de qualité représentatif et responsable... Il faut aussi noter, que dans ces entreprises sans section syndicale déclarée, force est de constater que nous sommes souvent le seul syndicat représentatif présent et réellement concerné par ces négociations de protocoles pré électoraux DUP, DP et/ou, CE.

smidef.com : Quel est, pour toi le vrai défi du Référént ?

Myriam Malucelli : Le vrai défi du référent est de rencontrer les personnels concernés de la PME/PMI, les aider à mettre en place une section syndicale avec transfert de compétences en vue de la mise en place « effective » dès leurs premières élections. Nous constatons qu'au sein de ces PME/PMI, nos interlocuteurs perçoivent la CFE CGC comme intervenant local compétent et expérimenté, force de proposition quant à l'organisation des dites élections. ■



Forfait jours et astreintes : la France retoquée par l'Europe !

1) La réglementation française : OUI au forfait jours

L'article L 3121-43 du Code du travail prévoit que peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année (dans la limite de 218 jours) :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont, la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cette impossibilité de prédétermination de la durée du travail suppose notamment que les heures de début et de fin de la journée de travail ne soient pas imposées. Quant à l'autonomie du salarié, elle doit être bien réelle : l'organisation de l'emploi du temps des jours travaillés ne peut donc résulter des seules directives de l'employeur et doit rester à la libre discrétion du salarié.

Le forfait jours permet donc à un employeur de s'exonérer des obligations horaires contraignantes et de rémunérer le salarié sur la base d'un forfait mensuel sans référence aux 35 heures. Le salarié travaille plus ou moins de 35 heures selon ses missions de travail et il a droit à des jours de RTT en compensation des heures supplémentaires réalisées et qui ne lui seront pas payées. Toutefois, si les salariés sous convention de forfait annuel en jours ne sont pas concernés par la durée légale hebdomadaire du travail et sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires (majorations, contingent annuel, contrepartie obligatoire en repos), ils bénéficient, en revanche, des repos quotidien et hebdomadaire.

Il appartient à la convention ou l'accord collectif de fixer, au regard des critères énoncés ci-dessus, les catégories de sa-

liés susceptibles de conclure des conventions individuelles de *forfait annuel en jours*.

2) Le Comité européen des droits sociaux : NON au forfait jours « déraisonnable » !

Il s'agit de deux décisions du 23 juin 2010, rendues publiques seulement le 14 janvier 2011, dans lesquelles le Comité européen des droits sociaux (organe interne du Conseil de l'Europe) a conclu, à l'unanimité, à la violation, par la France, de la Charte sociale européenne signée en 1961 et expressément ratifiée par la France. Ces décisions sont passées relativement inaperçues, il faut bien le dire. Mais elles sont pour le moins importantes car elles pourraient avoir de lourdes conséquences pour les entreprises, notamment sur le plan pécuniaire bien sûr.

Dans ce dossier, le Comité européen des droits sociaux donne raison à la CFE-CGC et à la CGT qui avaient formé, chacune, une réclamation « contre le gouvernement de la France ».

Il confirme que le régime français du forfait jours issu de la loi du 20 août 2008 est contraire aux dispositions de la charte sociale européenne. Il en est ainsi, notamment, de la durée de travail hebdomadaire autorisée pour les cadres en forfait jours qui est excessive car pouvant aller jusqu'à 78 heures (soit 6 x 13 heures). Selon le Comité européen des droits sociaux, l'organisation du forfait jour en France ne permet pas de garantir une durée du travail raisonnable. Le gouvernement français peut-il maintenant ignorer ces conclusions du Comité européen des droits sociaux et faire comme si de rien n'était ? Les juges peuvent-ils fermer les yeux et rester hermétiques à toute demande de contestations des salariés ? Cela paraît difficile dans la mesure où la France a ratifié la charte sociale européenne et doit prendre des initiatives pour assurer la mise en conformité de son droit interne avec une réglementation internationale qu'elle a signée... même si on peut toutefois rester réservés et dubitatifs en raison des précédentes condamnations de

la France qui n'ont pas toujours eu un effet réel sur le Droit interne...

Quoi qu'il en soit, un salarié en forfait jour pourrait, s'il estime que sa convention de forfait ne respecte pas les règles européennes, réclamer devant le conseil des prud'hommes un rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires et ce, sur les cinq dernières années, l'action en paiement des salaires se prescrivant par cinq ans (Code du travail, article L 3245-1). Le risque est réel d'un point de vue juridique car, disons-le tout de go, le forfait jour pâtit désormais d'une sécurité juridique un peu brinquebalante. Les mots sont un peu forts car ils doivent inciter à la réflexion.

Suite de cette saga juridico/politique au prochain épisode... et merci à la CFE-CGC de garder une vigilance de tous les instants ! C'est grâce à elle (et à la CGT également dans ce dossier) qu'on peut ainsi éviter à nos gouvernants (exécutif mais aussi législatif) de se laisser bercer trop fortement par les sirènes de l'ultralibéralisme et du « permis-de-tout-faire ».

Le forfait jour, qui n'est bien sûr pas à jeter complètement aux orties, c'est évident, est toutefois sous surveillance. Qu'on se le dise !

3) Le Comité européen des droits sociaux : attention aux astreintes !

À côté du forfait jour, le Comité européen des droits sociaux s'est aussi prononcé, dans ses décisions susvisées du 23 juin 2010, à propos des astreintes. L'article L 3121-5 du Code du travail définit l'astreinte comme « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un travail effectif ».

L'article qui suit (L 3121-6 du Code du travail), précise : « exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire ».

Et c'est là que le bât blesse.

Il convient de distinguer les périodes pendant lesquelles le salarié n'a pas d'autre obligation que celle de demeurer en permanence à son domicile pour répondre à un éventuel appel et reste libre de vaquer à ses occupations personnelles, qui constituent des astreintes, de celles où le salarié est appelé à intervenir sur place ce qui constitue du temps de travail effectif.

Le Comité européen des droits sociaux vient rappeler à la France sa totale opposition à l'article L 3121-6 du Code du travail. Il n'est pas normal de considérer, comme le fait le droit français, le temps d'astreinte comme du temps de repos dès lors que le salarié n'intervient pas. Pour le Comité, « l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail » prévu par la Charte sociale européenne de 1961 évoquée plus haut. Ainsi, selon le Comité européen, en plus de ses périodes d'astreinte, le salarié devrait bénéficier de l'intégralité de son temps de repos et non pas se le voir grignoter par l'article L 3121-6 du Code du travail.

Après le Conseil de l'Europe et son Comité européen des droits sociaux que nous venons d'évoquer plus haut, la Commission européenne, de son côté, a lancé fin 2010 la deuxième phase de consultation sur la révision de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 sur le temps de travail. Rappelons que l'objectif fixé par cette directive est de protéger la santé et la sécurité des salariés. Il y a du pain sur la planche et on constate que le sujet sensible du *temps de travail* est d'actualité non seulement en France mais aussi au niveau européen, niveau considéré dans son acception large puisqu'aussi bien le Conseil de l'Europe que l'Union européenne sont fortement mobilisés. À suivre donc.

Jean-Philippe CAM
Juriste au SMIDEF

CÔTÉ ÉLECTIONS

Société MC SYNCRO France



Le 28 février 2011, avaient lieu les élections au sein de la Société MC SYNCRO France. La CFE-CGC présentait des listes pour la première fois et elle obtient 23,69% des voix tous collègues confondus et devient 3^e Organisation Syndicale de l'Entreprise.

smidef.com félicite toute l'équipe d'Arsène NZINGA pour cet excellent résultat qui fait honneur à la CFE-CGC en général et au SMIDEF en particulier.

À VOS AGENDAS !

Réunion d'information des retraités

Une réunion d'information aura lieu de 10h30 à 12h le 12 avril à proximité du Siège du SMIDEF CFE-CGC avec la participation de **Marc BADER**, président de L'UNIR (Union Nationale Interprofessionnelle des Retraités CFE-CGC) et de **Jacques MARTEL**, administrateur CFE-CGC à l'AGIRC.

Le SMIDEF CFE-CGC sera heureux d'offrir le repas convivial à partir de Midi aux **70 premiers inscrits**.

Pour vous inscrire, contacter Laurence au **01 44 53 32 15** ou par courriel : secretariat@smidef.com

Le lieu vous sera précisé lors de l'inscription et sur notre site web : www.smidef.com.

Jean-Pierre BRIDA
Président de la Commission
Retraite et Prévoyance



Informations,
droit, actualité...
Pour en savoir plus :

www.smidef.com

Jean-Philippe CAM - Juriste du SMIDEF

1) Promesse d'embauche : l'employeur ne peut pas se rétracter

Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Dans un arrêt du 10 décembre 2010 (n° 08-42.951), la Cour de cassation vient affiner sa jurisprudence en la matière car, disons-le clairement, le sujet est très grave.

En effet, la société B s'engage à intégrer un salarié en lui adressant une lettre d'embauche. Une fois le courrier signé par les parties, le salarié s'empresse alors de démissionner de sa société A pour intégrer au plus vite sa nouvelle société B.

Problème : un mois après la signature de la promesse d'embauche et avant que le salarié ait intégré physiquement sa nouvelle société B, cette dernière écrit au salarié en lui expliquant que, finalement, elle a décidé ... de ne plus l'embaucher !

On imagine aisément l'embarras du salarié !

Dans l'arrêt susvisé du 10 décembre, les hauts magistrats écrivent sans ambiguïté : « en conséquence, une cour d'appel, ayant relevé que la lettre adressée proposait à l'intéressé un contrat de travail, précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction, en a exactement déduit qu'elle constituait, non pas une proposition d'emploi, mais une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement par l'employeur s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

On notera qu'à la différence d'une simple proposition d'emploi ou de pourparlers, une promesse d'embauche **engage** les parties : ainsi ni le candidat ni l'employeur ne peuvent par la suite se rétracter, sauf à justifier d'un motif légitime. La partie lésée a droit à des dommages intérêts en fonction du préjudice subi.

La solution est très claire et alors même que le contrat de travail a été rompu *avant tout commencement d'exécution*. Pour se défendre, le futur employeur de la société B faisait valoir (maladroitement) qu'il y avait une période d'essai prévue dans le contrat de travail. Peu importe pour la Cour de cassation : même si la relation contractuelle n'a pas débuté, il y a licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quant aux employeurs qui seraient tentés de jouer au plus malin et d'attendre le début d'exécution du contrat afin de mettre fin à la période d'essai, qu'ils fassent très attention car ils prennent tout simplement le risque de se voir condamnés pour... rupture abusive de la période d'essai. C'est tout à fait possible. Dans ce domaine, les juges restent vigilants et ont déjà eu à se prononcer en ce sens notamment lorsque la rupture est intervenue rapidement, sans que le salarié n'ait eu le temps de donner la preuve de ses qualités et de ses capacités professionnelles (Cour de cassation, arrêt du 15 novembre 2005 n° 03-47.546).



Alors, à bon entendeur ...

2) Fermeture d'une filiale : responsabilité de la maison mère

Voilà un arrêt récent et novateur de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 18 janvier 2011 (n° 09-69.199) qui doit, à l'avenir, faire réfléchir les décideurs.

Voilà également un arrêt dont on n'hésite pas à parler puisqu'il a été clairement évoqué sur les ondes radios, en l'occurrence, la matinale économique de « *Radio classique* », lors de son émission du 7 février 2011 qui y a consacré son sujet. Le principe dégagé par l'arrêt du 18 janvier est le suivant : *Lorsque la cessation d'activité d'une société ne résulte que de choix stratégiques décidés au niveau du groupe, sans que des difficultés économiques les justifient, au niveau du secteur d'activité du groupe, les licenciements ne reposent pas sur une raison économique.*

En d'autres termes, la seule cessation d'activité n'est pas un motif suffisant en soi en cas de fermeture d'une entreprise intégrée à un groupe en bonne santé pour justifier des licenciements économiques. Il faut que la cessation d'activité ait pour origine une vraie raison économique (à démontrer) et que cette raison économique se situe, non pas au niveau de la société concernée mais au niveau du groupe auquel elle est rattachée.

Dans l'arrêt du 18 janvier 2011, il n'existait aucune difficulté économique au niveau du groupe : la décision de fermer une filiale ne résidait que dans un **choix stratégique** et n'était pas dicté par des **raisons économiques**.

Et les hauts magistrats de décider alors que les licenciements économiques décidés dans la filiale ne reposaient pas sur une cause réelle et sérieuse. Choix stratégique / raisons économiques : toute la question est là.

Cela montre indéniablement une évolution des juges qui n'hésitent pas à s'immerger de plus en plus dans les relations contractuelles employeurs/salariés et même, osons le dire, dans la gestion des entreprises. Le Rubicon est franchi. Ce droit d'immixtion de la justice dans le droit des affaires est assez remarquable pour être souligné.

Cet arrêt demande confirmation. Il constitue un frein évident au permis-de-tout-faire : désormais, avant de décider la fermeture d'une filiale française, la maison mère, française ou étrangère, devra y réfléchir à deux fois et bien préparer son dossier.

Aux élus du personnel et délégués syndicaux CFE-CGC de rester vigilants et de ne pas hésiter à mettre en avant cet arrêt du 18 janvier 2011 comme garde-fou aux fermetures de sociétés parfois un peu trop faciles.

Les maisons mères ont des *droits* sur leurs filiales mais elles ont aussi des *devoirs* : derrière cet arrêt du 18 janvier 2011, c'est le message subliminal que semblent vouloir faire passer les hauts magistrats de la Cour de cassation. ■

ASSSE

Votre Partenaire Vacances et Voyages

♥

SPECIAL adhérents SMIDEF
- 5% sur les destinations "coup de coeur"
sans limite de date d'inscription
voir les conditions dans les brochures
ou internet www.assse.com

Toutes
vos vacances
Toute l'année

**LOCATIONS
HOTELS
VOYAGES
CIRCUITS
SEJOURS**

**SEJOURS JEUNES
STAGES SPORTIFS
LINGUISTIQUES**

**FRANCE
ETRANGER**

**MED
MONTAGNE
CAMPAGNE**




CONTACTEZ-NOUS

Si vous voyagez à l'étranger.

Si vous désirez offrir
à vos enfants
des vacances
entre "copains"



ASSSE
61 rue de l'Arcade
75008 Paris
01 45 22 97 68
fax 01 43 87 72 71
email : familles@assse.com

**COUPON REPONSE A RETOURNER A
ASSSE SMIDEF**

61 rue de l'Arcade - 75008 PARIS

Je désire recevoir gratuitement les brochures

LOCATIONS/VOYAGES

JEUNES

NOM _____

PRENOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

VILLE _____

ASSSE Association Loi 1901
AGREMENT TOURISME
AG 075 95 0007



Magazine trimestriel du Syndicat de la Métallurgie Ile-de-France CFE-CGC
33 avenue de la République - 75011 Paris
Tél : 01 44 53 32 15
Fax : 01 44 53 32 28
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : René Brault
RÉDACTEUR EN CHEF : Bernard Morin
CONCEPTION - RÉALISATION : tand'M www.tand-m.com



IMPRESSION : JF Impression
296, rue Patrice Lumumba - 34072 Montpellier
Abonnement annuel : 16 €, 8 € pour les adhérents SMIDEF
N° commission paritaire : 0514 S 07299