

impulsion

NUMÉRO 12
Juin 2006

Le magazine des adhérents de la Fédération Commerce Service Force de Vente

Affiliée à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Commerce

Samaritaine :
rien n'est dit
mais tout est fait



Restauration

Les fumeurs à
la porte...


CFTC
La Vie à Défendre



Services

Les pompiers privés au grand jour

Enjeux

Défense de la langue française dans l'entreprise



GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE

Le **GNP**

***L'Union dédiée à la négociation,
la gestion et à l'accompagnement
des accords de branches
professionnelles***



Ses Institutions de Prévoyance Membres

**APICIL
APRI
CIPREV
ICIRS
IPSEC
OREPA
VAUBAN**



**Un réseau de plus de 4200 collaborateurs
et de 170 points d'accueil à votre service**

LA PRÉVOYANCE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Union d'Institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale et agréée par le Ministère des Affaires Sociales sous le n° 967

Directeur de la publication :

Christian JEAN-JACQUES

Rédacteur en chef : Patrick ERTZ

Comité de rédaction : Catherine PERRET, Romain HUGONNET

Coordination rédaction : Catherine PERRET

Conception et réalisation : Les Éditions Stratégiques - edstrat@auditst.com

Illustrations : GAB.

Crédits photos : Sipa, Getty, Photodisc, CFTC et X.

Maximum respect !

Chaque jour, la plupart d'entre vous engagez des négociations ou des luttes pour obtenir ou garantir des droits essentiels. Salaires, formation ou conditions de travail, ces sujets sont votre pain quotidien et souvent la source d'âpres discussions avec vos directions. Ce qui fait certainement notre singularité face aux autres organisations syndicales, c'est notre volonté de privilégier la négociation en toutes circonstances. En d'autres termes, nous sommes aujourd'hui connus pour « jouer le jeu ». Mais que nos interlocuteurs ne s'y trompent pas, cette obligation est aussi la leur ! Pour réussir à résoudre des conflits, les grands responsables du commerce ou des services doivent donc comprendre que nous sommes des partenaires incontournables. Chez American Express Voyages d'Affaires, la collaboration entre la direction et la section CFTC a par exemple permis de négocier le dernier plan social dans les meilleures conditions possibles pour les salariés. A contrario, nos délégués n'aiment pas être pris pour des « pigeons » comme chez Nestlé Purina Petcare France où le numéro un mondial de l'agroalimentaire essaye une nouvelle fois de désertier un de ses sites « à la hussarde »... Nous sommes un syndicat attentif à l'application du droit du travail mais surtout attaché au respect des salariés et de leur vie. Cette notion de respect fait partie des fondements de notre action. Lorsque des multinationales traitent les hommes et les femmes comme une simple « variable humaine » ou tentent de leur imposer une langue unique, elles nous trouvent systématiquement sur leur chemin. Nous ne voulons pas répondre à la brutalité de certains par la force. En revanche, les salariés qui nous font confiance peuvent compter sur nous pour défendre leurs droits fondamentaux et les faire respecter !

Patrick ERTZ



Patrick ERTZ
Secrétaire général
de la CSFV
tél. 01 46 07 04 32

ACTUS 4

ENJEUX

La francophonie dans l'entreprise 6



COMMERCE

La Samaritaine : rien n'est dit, mais tout est fait 9

FORCE DE VENTE

Omnirep et Médéric associés pour les VRP ... 10

SERVICES

Pour que les pompiers privés sortent de l'ombre 12

PSE chez American Express 13



HÔTELLERIE RESTAURATION

Établissements non-fumeurs ? 15

AGROALIMENTAIRE

Nestlé, pressé de quitter Quimperlé 16

CSFV VOS DROITS

Quand la jurisprudence vient préciser le droit 19

impulsion sommaire

Numéro 12 - Juin 2006

Le comité fédéral

Après avoir manifesté sous la pluie lundi 1^{er} Mai, le soleil est revenu pour le comité fédéral qui s'est tenu à Dourdan les 2 et 3 mai derniers. Ce comité a été l'occasion de la présentation de **la charte du Délégué Syndical** qui stipule les droits et devoirs requis pour cette fonction qui, rappelons-le, est une désignation. La motion d'orientation envoyée à toutes les structures géographiques a également été présentée à tous les participants avec pour chaque service de la Fédération des objectifs à atteindre pour continuer de progresser.



La représentativité des syndicats sur la sellette

Le nouveau président du Conseil d'Orientation des retraites, Raphaël Hadas-Lebel, (COR) a remis le 3 mai dernier au Premier Ministre un rapport sur la représentativité et le financement des syndicats. L'idée sur laquelle repose ce rapport est que les critères actuels de la représentativité syndicale datent d'un demi-siècle et ne semblent plus correspondre à la réalité syndicale d'aujourd'hui. Deux scénarios sont exposés dans ce rapport :

1. Un scénario d'adaptation

- Maintien de la présomption irréfragable (indiscutable) de la représentativité des cinq syndicats affiliés aux confédérations reconnues représentatives par le gouvernement.
- Remplacement des actuels critères de représentativité par l'audience électorale, le nombre d'adhérents, les moyens financiers mais aussi par l'activité et l'expérience.
- La révision périodique de la liste des organisations représentatives après chaque élection prud'homale ou après chaque cycle d'élections professionnelles.
- Des procédures facilitées de reconnaissance de la représentativité dans la branche ou dans l'entreprise pour les organisations autres que les cinq actuellement reconnues.



2. Un scénario de transformation

Dans cette hypothèse, la représentativité des syndicats est de nature élective (Prud'hommes, DP, etc.), ce qui implique :

- Que les organisations représentatives dans l'entreprise n'auraient plus le monopole de présentation des candidatures au premier tour.
- Un seuil chiffré de représentativité élective serait fixé.

Est-ce que ce rapport sera suivi d'actions concrètes ? Si oui, quel scénario sera privilégié ? Autant de questions susceptibles d'animer les débats au sein des syndicats en général et de la CFTC en particulier...

Réunion des négociateurs

Une cinquantaine de personnes étaient présentes à la réunion des négociateurs de branche des 15 et 16 mai derniers. Un succès à la hauteur des objectifs affichés. Animée par Eric Scherrer, coordinateur du secteur commerce de la Fédération mais également négociateur de branche, cette rencontre avait pour principal objectif de redynamiser la négociation collective. Redynamiser en se rencontrant, en échangeant ses expériences mais aussi en rappelant le lien qui unit le négociateur de branche au coordinateur de secteur tout en précisant les prises de position essentielles de la CFTC en matière de négociation. Le coordinateur est là pour animer et orienter le travail des négociateurs en fonction des priorités fixées par la CFTC telles que la revalorisation des salaires (minima) et la signature d'accords de prévoyance là où il n'y en a pas. Cette réunion a également été l'occasion de recevoir Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe chargée de la politique revendicative et du secteur entreprise à la Confédération, pour aborder le statut du travailleur qui doit devenir un sujet de discussions et de réflexions dans chaque entreprise et chaque branche professionnelle. Le tout dôturé par Patrick Ertz, secrétaire général de la Fédération.

Air France Conflit de langues



Les personnels au sol de la direction générale industrielle d'Air France ont décidé en mai dernier de ne plus signer leurs bons de travail. Ils entendaient ainsi protester contre les inégalités de salaires entre techniciens mais aussi l'augmentation des bons rédigés en anglais. « Ces documents sont essentiels pour la traçabilité des interventions sur un appareil. Problème, une partie de ces bons est uniquement en anglais comme les documents techniques qui s'y rapportent » souligne Luc de Grandpayre, technicien structure et délégué syndical CFTC d'Air France Industrie à Orly. Les seniors de l'entreprise - peu anglophones - s'inquiètent par ailleurs du peu de formations en anglais dispensées par l'entreprise et de leur durée qui n'excèdent généralement pas une semaine...

Voir aussi Enjeux page 6

La Question*

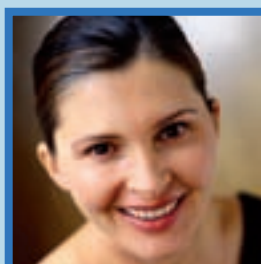
Pour quelles raisons pourriez-vous adhérer à un syndicat ?



Stéphane Goulard vendeur dans une grande surface (Nantes)

« Le fait d'être membre d'un syndicat permet de ne plus se sentir seul face à son employeur. Je ne parle pas de conflits mais plutôt de la vie de tous

les jours où l'on négocie nos salaires, nos heures supplémentaires ou même des formations. Je crois que ce sont les raisons pour lesquelles je pourrais me rapprocher d'un syndicat ».



Anna Chavana conseillère en assurance (Marseille)

« J'ai déjà adhéré à un syndicat mais cela ne m'a pas laissé un bon souvenir. Il y avait trop de bla-bla politique et finalement peu d'action. Si je devais reprendre une carte un jour, ce serait dans une

structure très liée à ma branche d'activité. Le syndicalisme est pour moi un engagement concret, local et audacieux. J'attends donc de trouver un syndicat qui m'offre ce type de perspectives ».



Blandine Sainte Rose réceptionniste d'une compagnie aérienne (Fort-de-France)

« Adhérer à un syndicat est une idée qui m'a déjà effleuré l'esprit, surtout à cause de la situation tendue de l'aviation civile. J'attends néanmoins d'identifier le syndicat capable de mettre les pieds

dans le plat concernant nos statuts ou qui dénoncera par exemple les salaires tirés vers le bas dans les petites compagnies aériennes ! ».



Arthur Ménillon barman (Perpignan)

« Le syndicalisme est un mot qui n'existe presque pas dans mon secteur. Pourtant, même si je suis un peu méfiant par rapport à toutes les manifestations, je crois que certains combats menés par les syndicats sont justes comme la

hausse des salaires. Parfois, j'aimerais qu'il y ait un puissant syndicat qui défende les salariés de la restauration comme moi contre les abus des patrons ».



Chaque trimestre, Impulsion pose désormais une question à quatre personnes choisies au hasard sur un thème relatif à la vie syndicale ou l'actualité économique et sociale.

Plus qu'une évolution managériale, le recul du français et des langues européennes au bénéfice de l'anglais pose de graves problèmes dans l'entreprise. De l'absence de traduction des documents de travail jusqu'à la discrimination linguistique, la francophonie serait-elle une nouvelle victime de la mondialisation. État des lieux.

La francophonie a-t-elle encore sa place dans l'entreprise ?



Malgré le vote de loi Toubon il y a dix ans, le français continue de perdre du terrain, notamment dans l'entreprise. En Europe, les multinationales omettent en effet de plus en plus souvent de traduire les notices, mémos et autres logiciels dans les langues nationales des pays dans lesquelles elles sont implantées malgré des législations qui les y obligent comme en France. « *Nous assistons à une montée en puissance de l'anglais dans l'univers professionnel. Pour des raisons d'économies d'échelle, les groupes préfèrent laisser les salariés se débrouiller avec des outils en anglais plutôt que les traduire ou former leurs personnels* » explique Jean-Loup Cuisiniez, chargé de la francophonie et de la défense de la diversité linguistique à la CFTC. Un comportement illégal que les représentants syndicaux portent progressivement à la connaissance des tribunaux (voir ci-après). Loin de raviver la guerre des langues, les autorités publiques s'inquiètent de voir émerger une Europe « *monolingue* » dans laquelle programmes, publications professionnelles ou spots publicitaires seraient tous « *made in USA !* ». « *L'objet de mes démarches est de promouvoir la richesse linguistique d'une Union européenne qui compte près de 20 langues. En France, je travaille avec les associations*

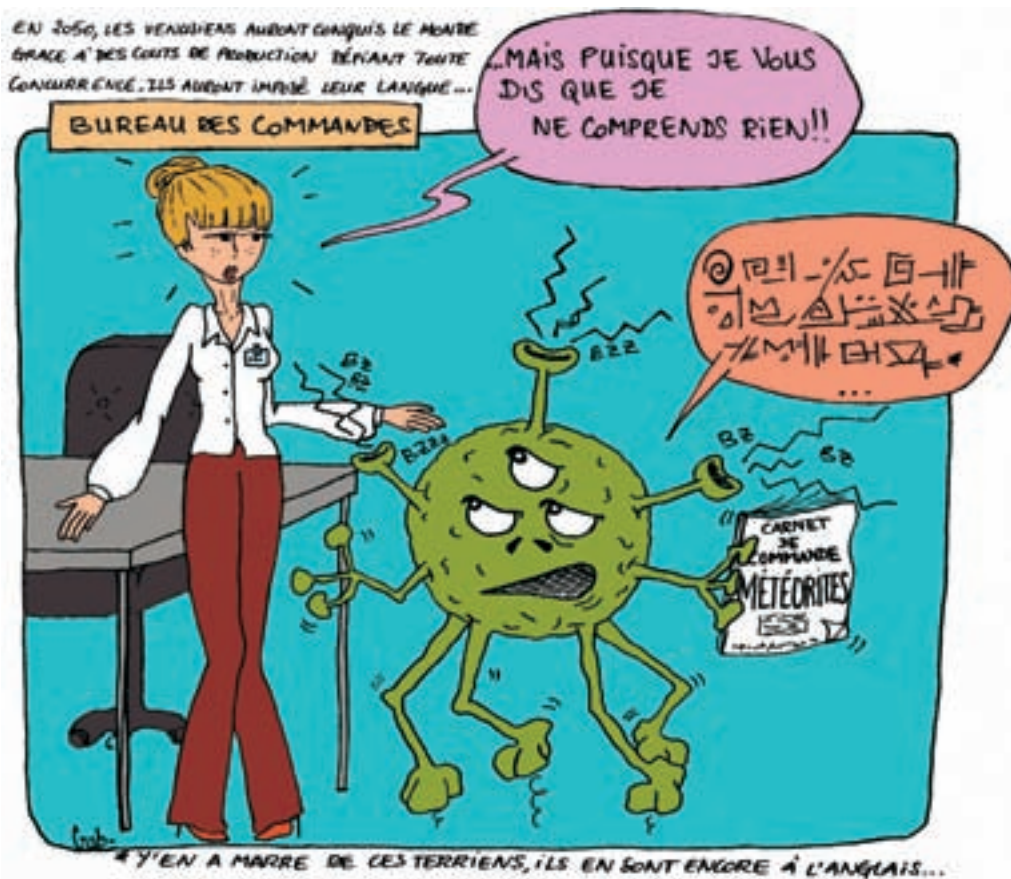


En chiffres

L'enseignement de l'anglais rapporte **3** milliards de dollars par an à la Grande-Bretagne

La planète compte **175** millions de francophones répartis dans

63 pays sur **5** continents



La HALDE s'attaque à la discrimination linguistique

Lors d'un récent congrès de l'UGICA, Marie-Thérèse Boisseau, vice-présidente de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), a reçu le rapport de Jean-Loup Cuisiniez sur la discrimination linguistique dans l'entreprise. La HALDE accepte désormais d'aider les victimes de discrimination linguistique à former leur recours devant les tribunaux compétents. Vous pouvez saisir la HALDE par courrier ou entrer en contact avec elle via son site Internet.

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,
11 rue Saint Georges, 75009 Paris.
www.halde.fr

Un tribunal épinglé des notices « tout anglais »

La cour d'Appel de Versailles a appliqué la Loi Toubon (1996) pour la première fois en mars dernier en condamnant la société de matériels médicaux GEMS à 580 000 euros d'amende pour avoir omis de traduire certaines notices de ses appareils en français. À l'origine, le CHSCT de GEMS avait déposé plainte contre l'entreprise pour demander l'application de l'article L. 122-39-1 du code du travail (issu de la Loi Toubon) qui précise que « tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français ».

internationales de défense de la diversité linguistique. J'ai la conviction que l'action syndicale est le relais pour sauver cette diversité dans le monde du travail » souligne Jean-Loup Cuisiniez.

« Ne jamais céder sur la place de la langue française en France »

Lors d'un récent colloque sur la francophonie organisé au Sénat, son président, Christian Poncelet a ouvert les travaux en ces termes : « Au moment où la planète prend conscience que les identités culturelles ne doivent pas être sacrifiées à la mondialisation, c'est aux Français que revient d'abord la tâche, non par arrogance mais par esprit de responsabilité à l'égard du bien commun et de partage, de ne jamais céder, ni sur la place du français en France, ni sur le respect des langues nationales dans le fonctionnement de l'Union européenne ». Cette rencontre de trois jours qui s'inscrit dans le cadre de l'année Léopold - Sédar Senghor avait pour but de rassembler professeurs, personnalités publiques et dirigeants afin de discuter des moyens à mettre en œuvre pour relancer la francophonie. Problème : aucun représentant syndical n'était invité sauf le Medef « dont l'ancien président, Ernest - Antoine Seillière, a affirmé à la Commission européenne de Bruxelles que la langue de l'entreprise était l'anglais ! ». Une déclaration qui a provoqué la sortie du président Chirac de la salle de réunion... Lors du colloque du Sénat, Jean-Loup Cuisiniez, lauréat du prix de

la francophonie Québec 2004, était invité à participer aux débats alors qu'une autre déléguée syndicale d'Alcatel avait choisi de s'inviter pour protester contre le passage au « tout anglais » de son entreprise décidé au 1^{er} janvier dernier !

Endiguer le recul du français dans l'entreprise

Les deux représentants syndicaux ont donc rappelé l'importance d'impliquer les OS dans les débats sur la francophonie. « Qui mieux que les syndicalistes peuvent protéger les emplois des francophones en France ? J'espère qu'à l'avenir, le mouvement syndical sera officiellement inclus dans ce débat » affirme Jean-Loup Cuisiniez. Une idée aujourd'hui admise par Dominique Wolton, auteur d'un récent ouvrage* sur la francophonie et initiateur du colloque au Sénat, qui va soutenir l'implication des organisations syndicales dans la défense de la francophonie. « Je rejoins également Dominique Wolton sur l'idée d'une mondialisation maîtrisée qui respecte les langues en leur offrant un véritable espace. Au quotidien, les citoyens doivent donc préserver cet espace à tout prix en ne laissant rien passer, pas même le franglais » souligne Jean-Loup qui rappelle au passage comme Dominique Wolton, que la francophonie doit absolument se populariser afin d'échapper à son image encore un peu élitiste.

* Demain la francophonie, pour une autre mondialisation, Flammarion, 2006

contact



CUISINIEZ
Jean-Loup
Chargé de la francophonie
et de la diversité linguistique
à la CTC
mobile : 06 67 31 80 18
jln.cuisiniez@wanadoo.fr





Et si VRP signifiait Vendeur Réellement Productif ?

Soyons clairs ! Dans un contexte très concurrentiel, les entreprises comptent sur des commerciaux de plus en plus dynamiques. Et ces hommes, ces femmes, qui mettent leurs talents de négociateur, de vendeur, au service de l'entreprise pour qu'elle devienne plus prospère, comptent sur elle pour apprécier leurs performances.

Pourquoi le statut de VRP ne serait-il pas le garant de cette relation «Gagnant/Gagnant» ?

Le VRP est un moteur de l'entreprise

La progression de son chiffre d'affaires est un élément d'appréciation de sa performance ; être VRP, c'est être rétribué selon son efficacité.

Un VRP fait partie de l'entreprise

Il peut être cadre, avoir un titre ; être VRP, c'est avant tout, bien que relevant d'un statut juridique précis, être salarié de l'entreprise.

Un VRP a des objectifs fixés par l'entreprise

L'entreprise et le VRP sont liés par un contrat ; être VRP, c'est être tenu de développer en nombre et en valeur le portefeuille «clients» confié.

Un VRP travaille d'abord pour son entreprise

La clientèle développée par le VRP reste celle de l'entreprise ; être VRP, c'est aussi être un commercial comme les autres.

Pour en savoir plus : **N°Azur 0 810 189 189**

(prix d'un appel local)



Qui est OMNIREP ?

Pôle VRP de Médéric, un des plus grands leaders de la protection sociale en France, OMNIREP est chargé, sur le plan national, de celle des VRP - régimes de retraite AGIRC/ARRCO et prévoyance - par le biais de trois Institutions paritaires l'IRPVRP, l'IRREP et l'INPR. De sa spécificité, OMNIREP a fait un atout : pour informer et conseiller les entreprises afin de les inciter à offrir ce statut à leurs commerciaux, pour assurer une qualité de gestion et de service adaptée, aujourd'hui reconnue par les entreprises comme par les VRP.

30-32, rue Henri Barbusse - 92581 Clichy cedex - Tél. : 01 41 06 24 00 - Fax : 01 47 56 98 76 - www.omnirep.fr

La Samaritaine : rien n'est dit mais tout est fait...

Véritable feuilleton à rebondissements au nombre d'épisodes indéterminé, le sort de la Samaritaine semble bel et bien scellé. Seules subsistent quelques interrogations quant aux modalités d'achèvement du PSE et à l'Après Samaritaine...



Le PSE n'est pas fini mais si les événements continuent de se succéder ainsi, La Samaritaine n'existera plus avant le dénouement final... Début mai, peu avant une assemblée extraordinaire des actionnaires, CFTC et CGT ont fait part de leur crainte d'une dissolution anticipée de la Samaritaine dont le projet figurait dans un document de la direction. Le groupe LVMH a confirmé cette information mais en précisant qu'il s'agissait d'une « *procédure purement formelle* » et que bien évidemment le groupe voterait contre cette décision...

Plus exactement, une résolution susceptible d'entraîner la dissolution anticipée de la société (voir encadré) figurait à l'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires prévue le 22 mai dernier. La CFTC et les autres syndicats ont contesté ce point de l'ordre du jour en rappelant que le CE n'avait pas été consulté comme la loi l'exige en pareil cas. Poursuite de l'activité commerciale ou projet immobilier confirmé, la question reste toujours en suspens... Toujours est-il que le CE a voté une action devant le TGI en référé pour le retrait

de l'ordre du jour de cette éventuelle dissolution. Le 18 mai, le juge a condamné La Samaritaine à retirer ce point de l'ordre du jour. Et pour le cas où cela ne suffirait pas, cette interdiction est assortie d'une astreinte plutôt dissuasive de 500 000 euros par jour de non exécution de la décision.

Une action au pénal

Par ailleurs, la CFTC encourage les autres syndicats à la rejoindre dans son action au pénal sur trois éléments : délit d'entrave au CE, délit d'entrave au CHSCT et mise en danger de la vie d'autrui. Le jugement sera rendu le 5 juillet prochain à 13h30 à la 31^{ème} Chambre correctionnelle de Paris. La CFTC a également demandé aux salariés de se constituer partie civile tout en assurant leur prise en charge en matière de mise en danger de la vie d'autrui. La CFTC, que représente Maître de Prémare, ne demande qu'un euro symbolique mais si La Samaritaine était condamnée cela pourrait entacher l'image du groupe LVMH et pourrait peut-être influencer les

Pourquoi parler de dissolution de la Samaritaine ?

Les provisions faites pour le PSE soit environ 55 millions d'euros (75 000 euros par salarié soit l'équivalent en moyenne d'un an de salaire) ont engendré une chute des capitaux propres de la Samaritaine.

Plus exactement, les capitaux propres sont devenus inférieurs à la moitié du capital social.

Dans ce contexte et en application des dispositions de l'article L 225-248 du Code de Commerce, toute société commerciale est tenue au plus tard quatre mois après l'approbation par les actionnaires de décider en assemblée générale la dissolution anticipée de la société...

quelques événements à venir... À noter par ailleurs que le Cabinet Pluriel nommé par le CE pour le PSE a été attaqué en diffamation par le groupe LVMH, La Samaritaine et Mr de Beauvoir après avoir rendu ses conclusions... Rappelons que ce rapport d'expertise tendait à démontrer que les préoccupations de la direction en matière de sécurité relevaient davantage de l'intention que de l'action. Le plus probable des scénarios proposés par le rapport supposait un rachat stratégique du grand magasin qui avait tourné court... Affaire à suivre.

OMNIREP et Médéric associés pour les VRP

Depuis le 1^{er} janvier, l'OMNIREP et Médéric travaillent désormais de concert pour la protection sociale complémentaire des VRP. Un rapprochement qui pour Pierre GIRARDIN, Directeur Général d'OMNIREP, doit offrir de meilleures prestations aux VRP tout en les aidant à défendre leur statut.



Avant d'évoquer le rapprochement d'OMNIREP et de Médéric, pourriez-vous nous retracer l'historique d'OMNIREP et des trois Institutions qui la composent ?

Pierre GIRARDIN : La Convention Collective de 1947 relative au régime des cadres n'incluait pas les VRP, population atypique par sa rémunération et son activité. Il convenait donc d'organiser la protection sociale de cette catégorie socio professionnelle, ce qui fut fait en 1952 avec la création de l'Institution de Retraite et de Prévoyance des Voyageurs, Représentants et Placiers (IRPVPR). Les règles de fonctionnement de l'IRPVPR étaient calquées sur celles de l'AGIRC, mais ce n'est qu'en 1981 que l'intégration fut effective en termes de compensation et d'unicité de liquidation. En parallèle, l'Institution

de Retraite des Représentants (IRREP) fut créée en 1962 et intégrée à l'ARRCO en 1974. L'Institution de Prévoyance (INPR) prit la suite, en 1989, de la section prévoyance gérée par l'IRPVPR. Pour gérer ces trois entités et répondre aux directives des fédérations, le groupe OMNIREP, à la fois associations politique et de gestion fut créé en 1996.

Le statut de VRP est-il aussi porteur qu'autrefois ? Qu'en est-il des effectifs de VRP que vous gérez ?

PG : Les années 50/60 ont été marquées par un développement du statut de VRP, dans un grand nombre de branches d'activité. Les effectifs ont ensuite subi une érosion imputable à l'évolution des circuits de distribution.

L'OMNIREP s'est adapté, en mettant en place une gestion spécialisée au service des entreprises et de cette catégorie professionnelle. Il faut en effet rappeler que tout VRP doit être affilié au Groupe OMNIREP, qui gère près de 130 000 VRP en activité au service de 30 000 entreprises. Des effectifs auxquels s'ajoutent 165 000 bénéficiaires d'allocations retraite...

Pourquoi avoir choisi de vous rapprocher de Médéric ?

PG : Une des particularités d'OMNIREP demeure son aptitude à gérer les « multicartes » soit l'équivalent des Personnels à Employeurs Multiples (PEM). Face à cette problématique, Médéric a étudié avec OMNIREP les conditions d'une collaboration. Une fois le contact noué, les deux groupes se sont d'abord liés dans le domaine de la prévoyance, puis dans celui de la retraite afin de répondre aux directives des fédérations.

Avez-vous quelques exemples de coopération dans le domaine de la prévoyance et des services ?

PG : Pour citer les plus significatifs, j'évoquerai d'abord le démarrage en mars 2002 de l'offre prévoyance 1^{er} VRP en lien avec le réseau Médéric et la signature d'une convention de sous-traitance pour les relances des garanties individuelles. Rappelons aussi le lancement en septembre 2002 de produits d'épargne salariale. Enfin, on peut citer les liens existants depuis mars 2003 entre les portails Internet des deux groupes, la signature d'un accord avec Médéric IARD afin de proposer aux retraités de l'IRPVPR et de l'IRREP des produits d'assurances automobile et habitation ou le lancement d'une offre Cercle OMNIREP en collaboration avec le Cercle Médéric.



À quel moment le partenariat Prévoyance a-t-il été élargi à celui de la retraite ?

PG : Les instances du Groupe OMNIREP ont entamé une réflexion en juin 2004. Elles ont constaté que la quasi-totalité des orientations définies par les partenaires sociaux en termes de structure, d'unicité de service, d'équilibre de gestion et de ratios de gestion, de performances, de savoir faire dans la gestion des spécificités de la catégorie professionnelle des VRP telle que définie par la réglementation, étaient respectées. Elles ont également voulu aller dans le sens souhaité par les Fédérations AGIRC et ARRCO concernant le regroupement des moyens de gestion. L'IRPVRP, l'IRREP et l'INPR ont adhéré au 1^{er} janvier 2005 à l'Association de Gestion (AGGM) et à l'association sommitale (AGM) du Groupe Médéric, et pour ce qui concerne le personnel informatique au GIE SI2M qui regroupe les moyens informatiques de Médéric, de Malakoff et maintenant de nos institutions. Cette adhésion est effective depuis le 1^{er} Janvier 2006, date à laquelle l'OMNIREP a fusionné avec l'AGGM.

Que devient le groupe OMNIREP dans la nouvelle entité ?

PG : Les opérations de fusion du Groupe OMNIREP avec l'AGPM sont terminées. Toutefois, la marque OMNIREP subsiste pour deux raisons : d'abord pour qu'un pôle dédié à la gestion des VRP - et qui pourrait s'élargir à

d'autres partenaires traitant de la même activité - soit reconnu comme tel. Nos Institutions ayant une compétence nationale, il apparaît important de conserver un repère identitaire appuyé maintenant par cette expression « Résolution VRP avec Médéric » figurant sous le logo OMNIREP. La seconde raison vise à faire d'OMNIREP un observatoire de l'emploi et des problèmes spécifiques liés aux VRP. Notre ambition est de continuer de promouvoir le statut de VRP, d'en démontrer l'intérêt et d'apporter aux entreprises qui le choisissent pour leur Force de Vente ainsi qu'aux VRP actifs ou retraités, un service de qualité.

contacts 

<p>BRUNET Raymond coordonateur VRP CSFV - CFTC mobile : 06 80 31 89 49 raym5@wanadoo.fr</p>	
<p>RAUDIN Denis administrateur OMNIREP mobile : 06 85 42 00 25 draudin@pagesjaunes.fr</p>	

Parce que plus vous êtes nombreux, plus vous avez de chance d'être entendus...



Appel à témoins

- J'utilise des moyens incendie (camions de pompiers etc).
- Je travaille en équipe.
- J'ai un CFAPSE (premiers secours en équipes).

Contactez **Éric RODRIGUEZ**



Pour que les "pompiers privés" sortent de l'ombre

Aujourd'hui chez les pompiers, il y a deux poids, deux mesures, le pompier professionnel d'un côté et le pompier privé de l'autre... Mais qui sont ces pompiers privés ?

Présents sur de grands sites industriels français, ils assurent la sauvegarde des personnes et des biens de grandes entreprises françaises et européennes dans des secteurs très variés et souvent sensibles comme la pétrochimie, le nucléaire, l'aéronautique, l'aéroportuaire, etc. Dans le cadre de leurs fonctions, ils utilisent des véhicules d'incendie et de lutte spécifique contre les risques inhérents à l'industrie qu'ils défendent employant les mêmes techniques que leurs homologues pompiers professionnels.

Là où le paradoxe est à son paroxysme c'est que les sociétés qui recrutent ces pompiers privés recrutent des professionnels ayant une compétence reconnue de pompier issu soit des pompiers volontaires depuis plus de 5 ans, soit de la brigade des sapeurs pompiers de Paris ou encore du bataillon des marins pompiers de Marseille. Pour faire simple, ces sociétés embauchent de vrais pompiers mais ne leur reconnaissent pas le statut de pompier en particulier en termes de convention, d'avantages et de salaires... En cause, un désengagement de plus en

plus visible de l'Etat en matière de sécurité pour des raisons évidentes de coûts... Entre sécurité, reconnaissance des compétences et coûts, de quel côté penchera la balance ?...

Vers la reconnaissance du pompier privé

Aujourd'hui, une procédure est en cours auprès du Ministère de l'Intérieur pour reconnaître le métier de pompier privé d'entreprise. C'est un des chevaux de bataille de Jean-François Trupin (pompier) et de Eric Rodriguez (coordinateur du secteur service à la Fédération mais aussi pompier de son état).

Les maîtres mots de ce type de négociations sont l'endurance et la patience. Il n'a pas fallu moins de 5 ans d'attente pour commencer à négocier et aboutir à une fiche métier « Pompier d'entreprise » mise au point entre patrons et syndicats qui, à ce jour, n'est toujours pas validée par le Ministère du Travail... Afin que les choses aillent un peu plus vite, contact a été pris avec

la Fédération des pompiers de France présidée par le Colonel Vignon. Rendez-vous prochainement au ministère de l'Intérieur pour voir si une oreille attentive est prête à ce projet...

Rêver pour agir

Lorsque Eric et Jean-François se prennent à rêver, ils imaginent une convention collective des pompiers dans laquelle une annexe ferait référence à toutes les spécificités des pompiers privés et pourquoi pas une convention prévention et sécurité qui chapeauterait toutes les casernes privées... Rêver pour agir et aller plus loin, c'est aussi ça l'action syndicale !

contact



RODRIGUEZ
Eric
Coordinateur Services
mobile : 06 81 38 63 79



PSE "marathon" chez American Express Voyages d'Affaires



Au terme d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) déroulé pendant un an, les représentants syndicaux d'American Express Voyages d'Affaires ont trouvé un compromis salubre pour 300 collègues licenciés. Retour sur une négociation « long-courrier » qui a atterri en douceur.

À l'origine, le plan de sauvegarde de l'emploi d'American Express Voyages d'Affaires initié pendant l'été 2005 devait durer jusqu'en décembre 2006 ! « American Express Voyages d'Affaires qui souhaitait supprimer plus de 400 postes, invoquait la concurrence des agences de voyages en ligne et l'émergence d'outils censés diminuer le personnel nécessaire à la gestion des voyages de nos clients. Dès le départ, notre équipe a examiné et amélioré toutes les modalités du PSE afin d'offrir des solutions favorables aux salariés envisageant un départ volontaire » rappelle Brigitte Baillou, déléguée syndicale centrale CFTC d'American Express Voyages d'Affaires (AEV). Pendant la mise en œuvre du PSE, chaque représentant CFTC a ainsi travaillé d'arrache pied pour assurer aux salariés licenciés une sortie honorable de l'entreprise. « Notre objectif n'était pas de nous opposer en bloc aux décisions de la direction mais d'obtenir le moins de licenciements possibles, dans les meilleures conditions possibles ».



En chiffres

1^{ère} agence de voyages d'affaires dans le monde,
230 points de vente
16 000 entreprises clientes
1,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires

Une mission d'un an qui a finalement débouché sur un succès : en avril dernier, AEV a acté la fin du PSE qui a débouché sur 300 départs, tous volontaires.

Une hot line pour informer les salariés de l'avancée du PSE

Aujourd'hui, la gestion de cette « crise » inspire plusieurs réflexions à Brigitte et confirme les options défendues par la CFTC. « Pendant la durée du plan, nous avons créé une véritable cellule destinée à analyser chaque étape de notre dialogue avec la direction. Une hot line a même été créée en juin 2005 pour informer les salariés et recueillir leurs suggestions ». Résultat, les salariés partent aujourd'hui de leur plein gré en ayant conscience d'avoir obtenu des garanties meilleures que celles proposées initialement. Au lendemain de ce PSE, Brigitte et son équipe tire plusieurs enseignements de ce marathon. « L'évolution des technologies nous inquiète et nous fait redouter d'autres PSE pour l'avenir. Il importe donc que la direction reconnaisse l'investissement et les propositions de la CFTC de manière à nous impliquer dans les réflexions futures autour de l'organisation du travail et de la gestion des compétences chez American Express Voyages d'Affaires ». Une reconnaissance que les salariés, plutôt dubitatifs au début de cette affaire, ont quant à eux déjà manifestée lors des dernières élections professionnelles en permettant à la CFTC de devenir le syndicat majoritaire de l'entreprise !



contact



BAILLOU
 Brigitte
 Déléguée syndicale centrale CFTC d'American Express Voyages d'Affaires mobile :
 06 26 07 15 56
 brigitte.cftc@wanadoo.fr





Finance la formation des salariés

Le FAF BOULANGERIE a été créé par accord paritaire du 1er juillet 1995 entre la Confédération Nationale de la Boulangerie et boulangerie-pâtisserie Française et les organisations nationales salariales représentatives. Son but est de satisfaire d'une manière simple et efficace les besoins en matière de formation des salariés de la profession.

COTISATIONS

	Plan de formation	Alternance
Entreprise moins de 10 salariés	0,21 % Masse Salariale	0,10 %
Entreprise 10 et plus de 10 salariés	0,90 % Masse Salariale	0,40 %

PLAN DE FORMATION

Conditions

Être adhérent au FAF, justifier d'une ancienneté de 3 mois minimum au moment du stage, ne pas être sous contrat d'apprentissage ou d'alternance. Le stage doit avoir lieu pendant le temps de travail, la demande de participation financière déposée un mois avant le début du stage, accompagnée du dernier bulletin de salaire de chaque stagiaire.

STAGES COLLECTIFS

Les ressortissants du Fonds peuvent assister sans limitation, aux stages organisés par les départements, l'entreprise peut prétendre au remboursement du salaire du stagiaire pour la durée de la formation.

STAGES INDIVIDUELS

Entreprises de 10 et plus de 10 salariés

Prise en charge des frais réels dans la limite du raisonnable. Les entreprises en dépassement du seuil de 10 salariés, qui ne cotisent qu'à 0,21 % sont assimilées aux règles appliquées aux entreprises de 6 à 9 salariés.

Entreprises de moins de 10 salariés

Les frais de formation sont limités à :

- 33 € l'heure pour un stage technique (fabrication et vente)
- 25 € l'heure pour les autres stages (avec un maximum de 50% de la facture payée).

Plafond annuel selon effectif :

- 1 850 € pour les entreprises ayant sur l'année précédente un effectif de 6 à 9 salariés,
- 2 750 € pour les entreprises ayant sur l'année précédente un effectif inférieur à 6.
- 400 € complémentaire par entreprise pour la formation "Hygiène et Sécurité".

Établissements sans fumeurs : l'avis des professionnels

La proposition de loi du député Yves Bur visant à interdire de fumer dans les lieux publics n'a pas passé le printemps. Pourtant, cette mesure de santé publique séduit de plus en plus de Français et d'Européens qui la plébiscitent. Une restriction que les salariés de l'hôtellerie restauration attendent aussi depuis longtemps.

Si la plupart des patrons de cafés et restaurants étaient frileux face à la dernière proposition de loi anti-tabac, leurs personnels exprimaient majoritairement leur approbation. À l'Express Bleu à la Gare de Lyon, Arnaud Lecouturier aurait ainsi aimé que la loi anti-tabac passe « pour en finir avec les tensions entre clients fumeurs et non-fumeurs ». Lui-même fumeur, ce délégué syndical national de Select Service Partner qui gère la brasserie du rez-de-chaussée du Train Bleu, a d'ailleurs déjà proposé plusieurs fois de généraliser l'interdiction de fumer dans l'établissement, sans succès. « Notre directeur comprend ma requête mais pense qu'elle découragera les fumeurs de s'asseoir. Ce que je ne crois pas car nous sommes dans une gare où par définition, les clients

ne font que passer. Ils peuvent donc se priver de cigarette pendant ce laps de temps ». Arnaud espérait aussi satisfaire une demande pressante de ses 80 % de collègues non-fumeurs qui n'en peuvent plus « de travailler quotidiennement dans la fumée ». Un tabagisme passif dont 3 000 personnes au moins seraient victimes chaque année en France !

« Difficile de travailler dans le rang fumeur »

Un étage au-dessus d'Arnaud, son collègue du Train Bleu, Michel Jean-Pierre, défend le même point de vue. Premier maître d'hôtel d'un établissement classé monument historique, il sert avec son équipe près de 550 couverts par jour dans une salle non-fumeurs.

Europe :

5 pays "non-fumeurs"

À ce jour, cinq pays de l'Union européenne ont adopté l'interdiction totale de fumer dans les lieux publics.

En Irlande, Royaume-Uni, Italie, Norvège et Suède, les fumeurs doivent griller leurs cigarettes à l'extérieur des bars, restaurants et discothèques. Une tendance néanmoins minoritaire lorsqu'on sait que quinze pays pratiquent la séparation fumeurs et non-fumeurs à la manière de la France et que cinq d'entre eux dont l'Allemagne n'imposent, pour l'instant, aucune restriction...

« Il est de plus en plus difficile de travailler dans le rang fumeur surtout lorsqu'il y a des cigares. Les clients nous demandent d'ailleurs d'être le plus loin possible des fumeurs, c'est très révélateur du rapport de force actuel ». En fin gourmet, Michel souhaite comme Arnaud le vote d'une loi bannissant les fumeurs des restaurants, d'abord « pour mieux apprécier les mets » mais surtout « par respect des clients et des personnels ». Plus réaliste quant à la question des cafés, Michel pense qu'il faudrait leur laisser le choix - notamment les bars tabac - sachant aussi que les fumeurs sont souvent les « meilleurs clients des cafés ». Enfin, Michel rappelle que certains pays réputés « insoumis » comme l'Italie appliquent désormais l'interdiction de fumer dans les lieux publics sans l'ombre d'un nuage...

72 %

des Français se disent gênés par la fumée des autres

contacts



LECOUTURIER

Arnaud

DSN CFTC de Select Service Partner

mobile : 06 60 16 37 61

MICHEL

Jean-Pierre

DSN CFTC de Select Service Partner

mobile : 06 75 03 41 51

Nestlé, pressé de quitter

Le groupe agroalimentaire suisse a annoncé fin 2005 qu'il cherchait à se désengager de son usine de produits pour animaux de Quimperlé. Le CCE de l'usine qui a évité une « cession à la hussarde » propose aujourd'hui à Nestlé un projet alternatif destiné à pérenniser l'activité du site.



réorganisation des établissements et des effectifs de Quimperlé » souligne Didier Perennec.

Un projet alternatif pour Quimperlé

À l'heure actuelle, le site de Quimperlé compte deux établissements, l'un dédié à l'alimentation humide (les conserves) et l'autre spécialisé dans le sec (les croquettes). Le projet présenté par le CCE propose une fusion des deux sites de manière à optimiser les coûts de production et développer des synergies entre humide et sec. « Une structure unique offrirait plus de flexibilité et de réactivité face au développement du sec et permettrait une rationalisation de l'activité humide. Grâce à cette nouvelle organisation, NPPF n'aurait pas à s'appuyer uniquement

Après les usines de Camaret (Buitoni), Chef du Pont (Mont Blanc, Gloria), Carbon Blanc (Chambourcy), Saint-Menet (Ricoré) et Guingamp (Friskies), Nestlé veut maintenant se débarrasser de son usine d'aliments pour animaux de Quimperlé. Depuis fin 2005, la direction de sa filiale Nestlé Purina Petcare France (NPPF) cherche ainsi un repreneur au grand dam des 216 salariés du site breton qui craignent de voir la production, redistribuée vers d'autres sites français et européens de NPPF. « Nestlé poursuit une logique comptable sans équivoque en se débarrassant des unités de production dont la rentabilité n'est pas jugée suffisante. Ce n'est pas la première fois que le groupe manœuvre de façon à disséminer sa production » explique Didier Perennec, secrétaire du Comité central d'entreprise et délégué syndical CFTC de l'usine

de Quimperlé. Depuis cette annonce, les responsables syndicaux sont sur le qui-vive. « En décembre 2005, le projet de cession et de délocalisation de la production, formulé par NPPF, a amené le CCE à utiliser son droit d'alerte. Nous avons porté ce projet devant le juge qui l'a jugé irrecevable ».

En effet, le 14 février dernier, le tribunal de grande instance de Nanterre a considéré dans son ordonnance de référé que NPPF n'avait pas suffisamment informé le CCE de son projet. Le juge a par ailleurs interdit à NPPF de mettre ses plans de délocalisation à exécution sous peine de lourdes astreintes. Enfin, le tribunal a rappelé à NPPF son obligation d'impliquer le CCE dans une telle décision. « Cette décision judiciaire nous a conduit à formuler mi-mai notre propre projet pour l'avenir de l'usine en proposant une



Nestlé
Purina PetCare

776 millions d'euros de chiffre d'affaires planifié en France en 2006 contre 757 millions en 2005

61% de la production écoulee sur le marché français et 39 % en Europe

Marques de Nestlé Purina Petcare : Friskies, Fido, Gourmet, Felix, One Mac'Ani et Vital Balance, Proplan, Beneful

216 salariés sur le site de Quimperlé (Finistère)

45 000 t. de conserves et 36 000 t. de croquettes de production planifiée à Quimperlé en 2006

Quimperlé ?



La florissante industrie de la petfood

Depuis les années 70, l'industrie des aliments pour animaux n'a cessé de croître en France. Avec 36 unités de production de « petfood », ce secteur représente près de 20 000 emplois directs et indirects dans l'hexagone. Les 21 fabricants principaux sont de gros clients de l'agriculture et de l'élevage auxquels ils achètent des produits qui n'entrent dans aucune catégorie de consommation humaine. Ces « restes agricoles » utilisés ainsi par les industriels de la nourriture pour chiens et chats permettent notamment de rentabiliser le surplus des exploitants et de réduire au final les prix des produits destinés à l'homme.

sur ces deux autres sites de production de sec, Marconnelle et Montfort, qui sont déjà au maximum de leur production » explique Didier. Ce schéma semble d'autant plus crédible lorsque les responsables du CCE rappellent que NPPF a dû sous-traiter début mai, une partie de sa production de sec à un concurrent pour honorer ses commandes ! Le CCE insiste aussi sur le fait que son projet

ne nécessite aucun investissement supplémentaire et que le tribunal de Nanterre a interdit à NPPF de délocaliser sa production tant que le groupe n'aura pas arrêté sa décision quant à l'avenir de Quimperlé... Enfin, la consultation organisée auprès du CCE et des salariés de Quimperlé a recueilli 86 % de oui lors d'un vote organisé fin mai. « Chaque salarié du site est aujourd'hui prêt à prendre ses responsabilités pour pérenniser l'activité de Quimperlé. Nous avons le soutien du préfet de région ainsi que des députés et sénateurs du Finistère qui saluent le caractère alternatif du projet et l'engagement du CCE pour optimiser le site plutôt que de le céder sans réfléchir ».

Après analyse des chiffres du CCE, la balle sera dans le camp de la direction de NPPF qui devra donner son avis sur le projet...



contact



PERENNEC

Didier

secrétaire du CCE de
Nestlé Purina Petcare
mobile : 06 83 18 05 12



Les volailles d'élevage LIBÉRÉES

Le gouvernement a décidé d'assouplir en mai - et jusqu'à la fin de l'été - le confinement des volailles dans l'hexagone. La France reste cependant vigilante sur la grippe aviaire et demandera un nouvel avis à l'AFSSA* à la fin de l'été. Entre octobre 2005 et février 2006, le gouvernement avait imposé un confinement progressif des oiseaux d'élevage avant de l'étendre à l'ensemble du territoire... De leur côté, les ministres européens de l'Agriculture, ont décidé l'octroi d'aides exceptionnelles aux producteurs de volailles affectés par la psychose de la grippe aviaire. Dans les 25 pays membres, les prix ont chuté de 13 % en moyenne. La consommation a baissé de 5 % au Danemark, d'environ 30 % en France alors que la chute atteignait 40 % à Chypre, 50 % en Italie et 70 % en Grèce. L'Italie et la France doivent respectivement débloquer 100 millions et de 52 millions d'euros pour leurs filières volailles.

* Agence française de sécurité sanitaire des aliments



Êtes-vous sûr d'avoir une vraie mutuelle ?

“Pour votre santé, la force de la solidarité.”

Parce que la Mutualité Française sait que, pour une protection efficace des personnes, rien ne remplacera jamais la solidarité...

Parce que laisser les problèmes de santé à la merci des seules règles du marché et du profit est lourd de conséquences pour des millions de familles...

Parce que 30 millions de Français lui font confiance..., ses mutuelles, fortes de l'éthique et des valeurs du mouvement mutualiste, développent entraide et prévoyance dans le respect du Code de la Mutualité. Elles sont à but non lucratif. C'est en cela qu'elles sont de vraies mutuelles et qu'elles se distinguent fondamentalement des compagnies d'assurance commerciales.

Devenue un acteur incontournable de santé publique, la Mutualité Française, le plus puissant mouvement social du pays, œuvre pour la modernisation de notre système de santé et de protection sociale.

- Ses mutuelles exercent un rôle capital dans 3 domaines :
- les remboursements complémentaires à la Sécurité sociale mis en place dans le cadre de régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire ou volontaire,
 - la gestion de nombreux établissements mutualistes : hôpitaux, centres de santé, pharmacies, centres d'optique, cabinets dentaires, maisons de retraite, centres d'accueil pour personnes handicapées...,
 - la diffusion de prestations de prévoyance : épargne, complément retraite et protection.

FAITES CONFIANCE À DE VRAIES MUTUELLES, celles qui permettent l'accès à des soins de qualité pour tous, le développement du tiers payant, la promotion des médicaments génériques...

Ces vraies mutuelles sont reconnaissables à leur logo caractéristique qu'elles sont les seules à pouvoir utiliser.



Mutualité Française – TE 59003 – 75719 Paris cedex 15
Secteur Entreprise : 01 40 43 36 27



Quand la jurisprudence vient préciser le droit

Accident du travail pendant un préavis de démission

Jurisprudence : Un accident du travail qui se produit au cours d'un préavis de démission suspend le préavis mais ne remet pas en cause la démission y compris lorsque le salarié est déclaré inapte à son poste de travail. L'employeur n'est donc pas tenu de le licencier. (Cass. Soc. 15 février 2006).

En l'occurrence, le cas qui fait jurisprudence enchaînait plusieurs faits. Un salarié ayant posé sa démission a eu un accident du travail pendant son préavis. À la visite de reprise, le médecin du travail le déclare inapte à reprendre son poste en tant que chef d'équipe mais le déclare apte à un poste de bureau. Le salarié demande la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif et non-respect de la procédure de licenciement. La Cour d'appel a rejeté ses demandes. Décision approuvée par la Cour de Cassation.

Accident du travail pendant la période d'essai

Une salariée embauchée en CDI un 4 septembre 2001 avec une période d'essai de 1 mois renouvelable est victime d'un accident du travail le lendemain de son embauche. Le jour de sa reprise, le 10 octobre 2001 (sans visite de reprise), l'employeur met fin à sa période d'essai. La salariée saisit la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel prononce la nullité de la rupture et ordonne également la réintégration sous astreinte de l'intéressée mais déboute celle-ci de sa demande en paiement du rappel de salaires.

Nouveau rebondissement, **la Cour de cassation** n'abonde pas dans le sens de la Cour d'appel et estime au contraire que « *le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé* ». (Cass.soc. 25 janvier 2006).

"À travail égal, salaire égal", mais...

Jurisprudence : La différence de rémunération ne peut se justifier qu'à l'appui d'éléments objectifs pour des salariés étant dans une situation identique. Sans renier le célèbre principe « *à travail égal salaire égal* », la Cour de cassation a considéré qu'un accord collectif peut prendre en compte pour le calcul des rémunérations le parcours professionnel spécifique de certains salariés bénéficiant d'une promotion. (Cass. Soc. 3 mai 2006). Certains salariés n'hésitent plus en effet à remettre en question notamment la politique de rémunération décidée par la direction de l'entreprise. Ce nouvel arrêt de la Cour de

cassation a réaffirmé qu'une différence de traitement peut se justifier à partir de critères objectifs pour des salariés étant dans une situation identique. De quels éléments objectifs parle-t-on ? Les plus souvent cités sont la qualité du travail fourni, l'expérience acquise sur le site, une technicité particulière du poste, etc.

• **Jurisprudence** : Au sein d'une même entreprise, il est possible de négocier des accords différents par établissement. Cette pratique ne semble pas être en contradiction avec le principe « *à travail égal, salaire égal* ». (Cass. Soc. 18 janvier 2006).

En 1985, Carrefour a négocié un accord national d'entreprise applicable à toutes les sociétés du groupe. Cet accord spécifie qu'il ne sera pas applicable aux magasins qui s'ouvriront après le 11 juillet 1985. Par ailleurs, il est prévu que la rémunération qui est fonction des performances économiques du magasin fera l'objet d'une négociation annuelle magasin par magasin.

Ce qui devait arriver arriva, les salariés du magasin de Lormont en Gironde ouvert après le fameux accord de 1985 constatant qu'ils étaient moins bien payés que leurs homologues du magasin de Mérignac ont porté l'affaire devant les tribunaux. La cour d'appel de Bordeaux leur a donné raison et ordonné un rappel de salaires sur cinq ans. Cet arrêt a été cassé par la Cour de cassation au motif qu'il est possible de négocier des accords par établissement ou par groupe d'établissements.

Nullité du plan social... le salarié ne peut exiger d'être réintégré dans le groupe

Lorsque la réintégration d'un salarié dont le licenciement économique a été annulé est impossible dans l'entreprise, celui-ci doit se contenter de dommages et intérêts. La Cour de cassation vient en effet de décider que l'obligation de réintégration ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur. (Cass.soc. 15 février 2006).

On peut en conclure que l'obligation de l'employeur est plus large avant le licenciement économique lorsqu'il s'agit encore de l'éviter dans le cadre de l'obligation préalable de reclassement, qu'après celui-ci lorsqu'il a été annulé.



Pour vous proposer notre tout nouveau programme de garanties Santé et Prévoyance destinées spécifiquement à l'industrie alimentaire, nous avons analysé en profondeur les 17 conventions collectives de l'industrie... et nous sommes les mieux placés pour le faire ! Vérité des prix, création de niveaux de garanties prévoyance parfaitement en phase avec vos conventions collectives, frais de santé avec une nouvelle formule "garanties essentielles pour tous et options individuelles", aucun doublon possible avec vos contrats déjà en cours... Avec ce programme et son nouveau service d'assistance et de conseils au salarié en arrêt de travail, le collectif s'individualise pour atteindre le sur-mesure...

Parlons-en ensemble au 0 811 65 65 65.
(coût d'un appel local)

RETRAITE

N°1 dans votre secteur :
Retraite complémentaire
Supplément retraite par capitalisation

PRÉVOYANCE

Maladie • Chirurgie • Invalidité
Incapacité de travail • Décès

ÉPARGNE

Épargne salariale certifiée ISO 9002
Participation • Intéressement
Plan d'Épargne d'Entreprise
Indemnités de Fin de Carrière

**SERVICES AUX SALARIÉS
ET AUX RETRAITÉS**

Action sociale • Aides financières
Bourses d'études • Vacances • Prêts
Assistance à domicile ...

www.isica.fr

Des solutions collectives
et individualisées pour
la Santé et la Prévoyance :
j'ai trouvé le spécialiste
qui a su le faire.

Laurent B.
Directeur d'une Conserverie