

Affaire Jacques Rivière

Déboutée par la Cour d'Appel de Versailles, la direction se pourvoit en cassation

Dans sa décision du 8 novembre 2016, la Cour d'Appel de Versailles donnait raison à la CGT dans « l'affaire Jacques Rivière ». Elle confirmait l'obligation pour l'employeur de respecter les délais de prévenance tel que défini dans l'accord collectif de FTV du 28 mai 2013. La direction ne peut pas « sous planifier » ses salariés et exiger d'eux ensuite de prolonger leur vacations à sa guise (et sans payer d'heures supplémentaires).

De plus le jugement rétablissait le délégué syndical de Vanves injustement sanctionné de 15 jours de mise à pied sans traitement pour avoir fait respecter cette disposition de l'Accord collectif.

Or nous venons d'apprendre que la direction se pourvoyait en cassation. Sur quel fondement ? On l'ignore pour l'instant.

L'affaire ayant été jugée sur le fond, seule une irrégularité ou une erreur de procédure pourrait revoir le jugement prononcé en d'appel. Le pourvoi en cassation paraît pour le moins dilatoire à moins qu'il ne s'agisse d'un signal « testostéroné » à l'adresse des syndicats et des salariés qui ont l'outrecuidance de contester l'unilatéralisme de l'employeur.

Reste que cette démarche n'est pas suspensive, la décision de la Cour d'Appel s'applique et la CGT fera en sorte qu'elle soit respectée. Les salariés ont des droits, n'en déplaise à la direction. Ceux-ci prévoient des horaires de travail. Pour certaines catégories de personnels, ces horaires peuvent être variables dans des conditions garanties par l'accord collectif FTV.

Jusqu'à l'avant-veille 17h, une planification en 9h-18h peut être modifiée en 14h-22h par exemple. Cette contrainte fait partie des conditions de travail de ces salariés, de même qu'ils peuvent être appelés à travailler en fin de semaine ou les jours fériés. Après l'avant veille 17h les modifications d'horaires de travail doivent requérir l'accord du salarié. Sans ce garde-fou, les salariés ne pourraient plus avoir la moindre vie privée.

Comment une direction peut-elle en arriver à envisager de ne plus respecter les conditions de travail dûment négociées ? Si elle considère avoir besoin de plus de flexibilité, rien ne l'empêche d'en négocier les conditions loyalement, de façon à l'encadrer et à compenser équitablement la pénibilité induite.

Paris, le 8 février 2017