

**E**mployeurs, tous les mêmes ? Presque, quoi que...

## **Seraient-ce des exceptions qui confirment les règles ? Aux salariés d'en décider...**

**Au sein d'Acti Market**, (imprimés, routages, etc.) nous venons de signer un protocole d'élections CSE intéressant, négociant :

- **Doublement** des postes à pourvoir (4 Délégués du personnel au lieu de 2 dans cette entreprise de moins de 25 salariés).
- **Présence des suppléants** aux réunions
- **Périodicité des réunions tous les mois** (et non tous les deux mois)

**Messieurs les employeurs, il s'agit d'un exemple à suivre dans ce domaine.**



**Au sein de KORUS**, imprimerie dont le site FILPAC avait déjà fait part de communiqués (<http://www.filpac-cgt.fr/korus-bas-les-masques/>) c'est juridiquement que cela se passe encore et ce n'est pas faute d'avoir prévenu et tenté de dissuader l'employeur. Dans ce communiqué nous indiquions notamment que l'employeur avait été mal inspiré de licencier notre camarade conducteur pour avoir fait déborder un encrier. La justice vient de trancher :

**L'exagération volontaire du coût de l'incident a rendu le caractère sérieux du jugement infondé !** Merci au passage aux salariés qui l'ont soutenu, voir leur motion en verso du doc.

- **45 000€ de dommages et intérêts** dont 20 000€ en exécution provisoire et 25 000€ à placer à la Caisse des dépôts et consignations !
- **Le remboursement par l'employeur de Pole Emploi pour six mois de prestations.**

**Messieurs les employeurs, il s'agit d'un exemple à ne pas suivre dans ce domaine.**

*Par ailleurs des actions s'engagent en lien avec les salarié-e-s rencontré-e-s notamment de MAUMY IMPRESSION / CONSTANTIN / IMPRIM 33, toutes laissant augurer la prise en main par les salarié-e-s de leurs intérêts, aidé-e-s de la FILPAC CGT.*

**Motion faite chez KORUS qui tentait d'amener l'employeur à plus de réserve, un des nombreux éléments appréciés par les juges :**

**Nous**, salariés de l'imprimerie ....., avons été informés que Monsieur ..... va être reçu le ..... par la Direction pour une convocation à entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Cette lettre a été affichée à la demande de notre collègue ..... ainsi que la lettre qui l'a lui-même faite après avoir été écarté de la société.

Par notre signature, nous sensibilisons la Direction de KORUS sur le fait que d'autres erreurs ou problèmes divers ont déjà conduit à des arrêts machines par le passé (ou des pertes de clients) sans que les salariés qui auraient leur part de responsabilité soient convoqués pour un éventuel licenciement. La Direction à elle même parfois eu ses propres maladresses. Nos métiers comportent leur part de risques qui ne peuvent tous être maîtrisés, même si chacun fait de son mieux pour les limiter.

Cette situation intervient alors que nous nous interrogeons grandement suite à la baisse des commandes et au changement d'organisation du travail (équipe de nuit impactée). **Il arrive que des employeurs jugent opportun parfois de se « débarrasser » de salariés lors de périodes de plus faible activité et si nous espérons bien qu'ici ce n'est pas le cas, nous nous déclarons cependant attentifs à la suite de ce dossier.** Nous ne pouvons imaginer venir travailler et exercer sereinement nos métiers avec une épée de Damoclès au dessus de la tête. Aussi, nous serons vigilants à toute légitimité de sanction et demandons d'ores et déjà à nos représentants du personnel de l'être tout autant.

Par ailleurs, de ce que nous savons, Monsieur ..... n'a jamais cherché à nuire à l'entreprise ou à ses collègues, aussi sa mise à pied conservatoire peut paraître dans tous les cas disproportionnée et son licenciement encore plus incroyable. Selon nous il a été constant à exercer ses missions de manière responsable.

Par notre signature également, nous ne cherchons pas à faire du tort à notre direction, mais à rétablir si besoin une équité de traitement pour chacun de nous en conformité avec nos contrats de travail, notre règlement intérieur (qui gradue l'échelle des sanctions) en fonction naturellement aussi de la réalité des faits.

le .....

Nom	Prénom	Signature
-----	--------	-----------

Et pour rappel à lire également :

<http://www.filpac-cgt.fr/discrimination-de-harcelement-dun-militant-filpac-cgt-reconnus/>