

Convention collective du **Labeur**

La **Cour d'Appel** de Bordeaux **retoque IMPRIM 33 !**

L'action du Syndicat du Livre de Bordeaux,
partie intervenante, reconnue dans son préjudice par les juges.

Brisure conventionnelle et critères conventionnels pour l'ordre des licenciements économiques dans le Labeur doivent être notamment respectés.

Dans un arrêt du 25 mai 2022, la Cour d'Appel de Bordeaux (Chambre sociale section A) sanctionne la Société IMPRIM 33 concernant :

- La brisure conventionnelle (pause journalière de 30 mn)
- Les critères d'ordre conventionnels pour tout licenciement économique

L'employeur n'a dupé personne, il prétendait laisser les salariés en toute autonomie organiser leur temps de pause de manière aléatoire dans leur journée de travail et ce depuis un référendum organisé dans l'entreprise en 2006. Toutefois, les dispositions validées par référendum, ne permettent pas de vérifier que ce temps de pause a été respecté. L'attestation du responsable de production produite par l'employeur admet à cet égard que les salariés bénéficiaient d'un temps de pause pris à leur convenance et qu'aucun contrôle hiérarchique de ces pauses n'était effectué. L'employeur sur qui repose la charge de la preuve n'est donc pas en mesure de justifier de la réalité des temps de pause pris par notre adhérent ; les plannings informatisés le concernant ne contiennent pas d'indication sur ce plan. En outre, le temps de brisure n'est pas identifié à part sur les bulletins de paie comme le prétend l'employeur. L'employeur sur qui repose la charge de la preuve n'est donc pas en mesure de justifier de la réalité des temps de pause pris par notre adhérent, Monsieur Roméo L.

L'employeur ne fournit, par ailleurs, aucun élément probant de nature à justifier les critères d'ordre retenus au regard de ceux fixés à la convention collective et les conditions dans lesquelles il les a appliqués à notre adhérent lorsqu'il a décidé de le licencier économiquement. Si l'employeur peut privilégier un de ces critères, il doit cependant tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus par la CC du Labeur. Les critères doivent être appréciés dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié. C'est à l'employeur de communiquer à la juridiction les éléments objectifs sur lesquels il a opéré son choix quant à l'ordre des licenciements.

L'action du syndicat ayant abouti à voir reconnaître des droits que Monsieur Roméo L tient des dispositions de la convention collective, **il y a lieu d'indemniser le préjudice subi en allouant au syndicat la somme de 2 000 €** à titre de dommages et intérêts et de l'article 700.

Notre adhérent quant à lui recevra les sommes suivantes

- **3 702,38 €** de rappel de salaires pour les temps de **brisure impayés** et les congés payés afférents (sur les trois dernières années).
- **341,3 €** à titre de rappel de la prime annuelle et les congés payés afférents.
- **18 000 €** à titre de dommages et intérêts pour **violation des critères d'ordre du licenciement**.
- **3 000 €** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ces condamnations ont-elles joué sur le fait que notre **section syndicale IMPRIM33** vient d'obtenir **5 % d'augmentation** pour les salaires jusqu'à **2000 €** et **3 %** pour ceux au-dessus ? **D'autres négociations vont-elles permettre une meilleure prise en compte des besoins des salariés ?** Ces derniers renforceront-ils leur section syndicale en ce sens ? A suivre...

Bordeaux le 22 6 2022