Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE

Unité Économique et Sociale GENERALI assurances 8 janvier 2009

La cour de cassation rejette le pourvoi de Generali

La cour de cassation a rendu un arrêt le 16 décembre 2008 qui dit principalement[1]

- ***qu'une unité économique et sociale (UES) a pour objectif d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin une représentation de leurs intérêts communs***
- ***qu'il en résulte qu'une UES ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent, de sorte qu'elle n'a pas la personnalité morale***
- ***qu'il ne peut être imposé à un salarié sans son accord un changement d'employeur***
- ***qu'une UES ne peut pas être l'employeur des salariés***

C'est un échec pour la Direction de Generali qui avait saisi la cour de cassation contre notre syndicat ***FO***.

Pour comprendre l'importance de cet arrêt qui sera publié au bulletin de la cour de cassation , il faut rappeler les faits :

En janvier 2005 la Direction faisait disparaître la mention de la société employeur des bulletins de salaires remplacée par celle de l'UES, ou de l'Entreprise, ce qui revient au même. Notre syndicat ***FO*** a immédiatement protesté, une pétition a été signée par 1200 salariés et l'inspecteur du travail est intervenu sans que la Direction en tienne compte. Notre syndicat ***FO*** a donc saisi le Tribunal de Grande Instance de Paris qui a ordonné le rétablissement de la mention de la société employeur.

Depuis, contrairement à ce que laisse croire la Direction, ce n'est pas ***FO*** mais les sociétés du groupe Generali qui saisissent les tribunaux contre ce jugement et contre notre syndicat. Tout d'abord devant la cour d'appel qui a rendu un arrêt le 31 mai 2007 qui a confirmé le premier jugement et ordonné la rectification des bulletins de salaire. Puis devant la cour de cassation qui a rejeté le pourvoi de Generali et cette fois il n'y a plus aucun recours judiciaire possible pour Generali !

Mais est-ce que la Direction respecte la Loi ?

Est-il possible de muter un salarié de Generali IARD vers Generali Vie, ou l'inverse, sans son accord ? En droit **NON** ! C'est pourtant ce que subissent de nombreux collègues ou ce dont ils sont menacés.

Est-il possible à une entreprise qui n'a pas la personnalité morale de licencier un salarié ? En droit **NON** ! C'est pourtant ce qu'ont subit les salariés commerciaux du réseau Generali Proximité qui ont été licenciés par une société qui n'existait pas. Cette question est aujourd'hui devant les conseils de Prud'hommes.

Les bulletins de salaires sont-ils conformes ? **NON** puisque, selon la Direction, ce n'est pas la société employeur mais « la société de rattachement » qui figure sur le bulletin. Encore une manière de contourner la Loi pour imposer des changements d'employeur sans l'accord du salarié.

[1]Notre syndicat publiera l'intégralité de cet arrêt sur notre site internet http://foassurances.unblog.fr.

FEC Force Ouvrière ✉ 28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris ☎ 01 48 01 91 91
http://foassurances.unblog.fr

Est-il possible d'établir des avenants au contrat de travail à en-tête de l'entreprise AFG ? En droit **NON** ! Mais c'est ce que fait Generali en permanence, pour opter pour la rémunération variable, pour les actions prétendument gratuites, pour les mutations ...

Est-il possible d'établir des contrats de travail à en-tête de l'entreprise AFG ? En droit **NON** ! Mais c'est devenu systématique. Nous considérons que ces contrats pourraient faire l'objet d'une requalification au bénéfice du salariés.

Face à ces irrégularités, un salarié peut-il faire valoir ses droits ? Ce serait facile, mais la Direction lui opposerait les accords signés par des syndicats qui se sont détournés de leur mission de défense des salariés. Des salariés licenciés par Generali Proximité en ont fait l'amer expérience. Alors dans tous les cas nous invitons les salariés à se rapprocher de notre syndicat ***FO.***

Alors que faire ?

Pour la Direction de Generali, l'Entreprise devrait être toute puissante et régner, comme seigneur et maître, sur la vie des salariés. Chacun devrait s'incliner et anticiper les restructurations.

Aux salariés qui refusent une mutation, on brandit la menace du chômage ; aux salariés qui refusent une baisse de salaire, comme à Generali Proximité (et demain à LFA ?), on impose le « plan de sauvegarde de l'emploi » ; aux salariés qui supportent une charge de travail excessive, on impose le contrôle du rendement et des réprimandes humiliantes ; au syndicat ***FO*** qui lutte pour défendre les droits, on oppose un harcellement judiciaire et des calomnies[2] ...

Notre syndicat ***FO*** s'adresse à tous les syndicats, jusqu'où cela ira-t-il ? Est-il possible de suivre la Direction de Generali dans cette voie ? Ne faut-il pas revenir tous au rôle qui est le notre, la défense exclusive des droits des salariés ?

Notre syndicat FO propose la mobilisation unie pour les revendications :

- **retour aux augmentations générales pour tous sans discrimination ni plafonnement (pour 2007 : 2,5 % avec un minimum annuel de 700 € à effet du 1er janvier 2007, pour 2008 : 3,5 % a effet du 1er janvier 2008)**
- **l'attribution de primes égales pour tous non subordonnées aux objectifs**
- **la suppression des systèmes de contrôle du rendement**
- **la garantie d'aucun licenciement**
- **le maintien des sites de travail, de toutes les activités et de tous les emplois sur ces sites**
- **l'embauche en CDI à temps plein des salariés sous contrats précaires (CDD, prestataires, intérimaires)**
- **l'augmentation des effectifs pour faire face à la charge de travail**

Puisque les confédérations CGT, CFDT, *FO*, CGC et CFTC ont décidé en commun une journée de grève et de manifestations le 29 janvier 2009,

notre syndicat *FO* propose d'appeler à la grève sur ces revendications le 29 janvier 2009.

[2] Les sociétés du groupe Generali ont réclamé 1 million d'euros à notre syndicat ***FO*** puis ont menacé notre délégué syndical central de lui réclamer 300 000 euros !