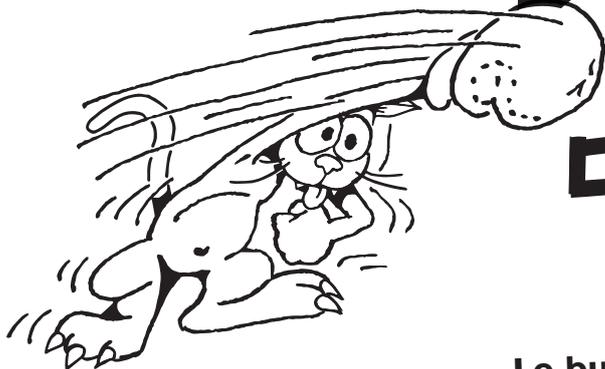


**N°5**

JUIN 2024



# en DIRECT. du DROIT

Le bulletin de la commission juridique de Solidaires

**Edito : Illibéralisme,  
le sauve qui peut  
de Macron**

**Évolution du droit  
de la preuve en droit  
du travail**

**Question de justice :  
l'aide juridictionnelle  
doit profiter à toutes  
et tous !**

**Droit à congés payés  
en arrêt maladie :  
moins que cela  
est-ce possible ?**

**Petit focus sur les  
droits & libertés**

**Tickets restos  
pendant le  
confinement :  
Esset paie  
l'addition !**

## ILLIBÉRALISME, LE SAUVE QUI PEUT DE MACRON

Après avoir fait adopter au forceps (49.3) la réforme des retraites et la loi immigration scélérate avec les voix de l'extrême droite, la Macronie ne compte pas s'arrêter là. Elle n'a pas son pareil pour tordre les règles de droit et les utiliser quand cela arrange ses affaires. Rappelons-nous l'affaire Benalla où la Macronie s'est assise comme jamais sur les règles de droit et a couvert les violences commises par ses hommes de main. Elle a largement récidivé lors des mobilisations des gilets jaunes et les manifestations retraites en 2023 où ses forces de l'ordre ont pu faire usage de la force particulièrement violente, éborgnant comme Séb, notre camarade de SUD Rail et allant même jusqu'à tuer, ainsi du meurtre d'une octogénaire de 84 ans par la BRAV'M en décembre dernier. En réalité, dans une sorte de rapport de force inversé, elle a quitté le domaine de la raison pour n'utiliser que la violence pure et la peur qu'elle suscite pour imposer dans les faits ses idées. Les quartiers populaires, depuis longtemps réprimés, en savent quelque chose et le meurtre de Nahel l'année dernière a été une piqûre de rappel sur la réalité de la pratique du pouvoir par Macron. La police tue d'abord et réprime ensuite avec l'aval de ses responsables politiques, en l'occurrence Darmanin et Dupont Moretti.

La violence pratiquée est devenue si visible et documentée que la France se fait régulièrement rappeler à l'ordre par les organisations internationales. Mais même pas peur, Gérald Darmanin peut crânement déclarer sans crainte d'être démenti qu'il passera outre une décision de la Cour Européenne des droits de l'Homme de protéger un citoyen ouzbek en le faisant finalement expulser de France. Aussi quand un ministre de la justice peut se faire juger pour trafic d'influence sans même démissionner, de sorte qu'il est un justiciable en même temps supérieur hiérarchique des juges chargés de le juger, on est dans une telle caricature que la république bananière serait presque dépassée. Il faut dire que pour la Cour de Justice de la République les faits reprochés à Eric Dupont Moretti sont certes avérés mais pas l'intention du Ministre de les commettre ! De telles transgressions du droit ont désor-

Union  
syndicale  
**Solidaires**

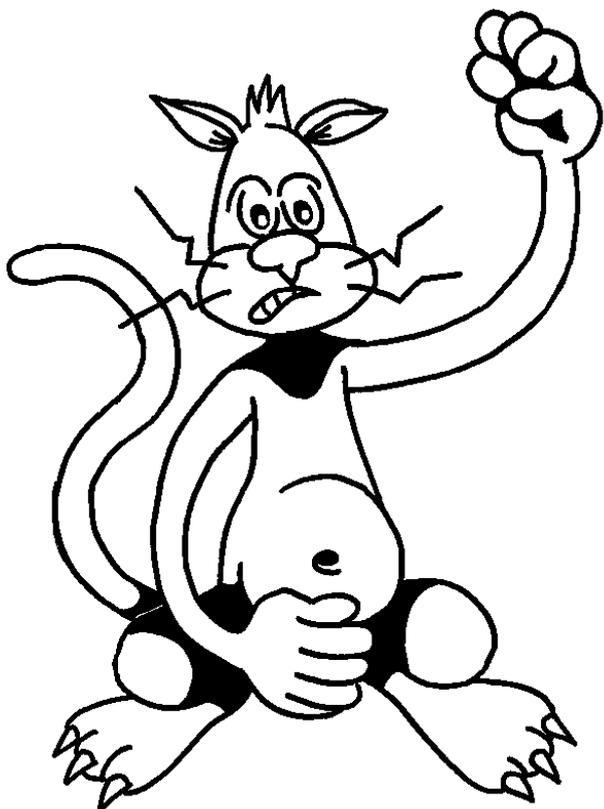




mais à voir avec un Victor Orban et pavent à l'évidence le chemin à l'extrême droite. C'est l'un des pires marqueurs de l'évolution de la situation politique.

Parallèlement et en écho le gouvernement a produit (voire fait valider par le Parlement) toutes sortes de textes imprégnés d'un «libéralisme autoritaire» totalement débridé. Entre autres exemples, après la loi retraites, il a réussi à faire passer la loi Kasbarian Bergé qui criminalise les classes populaires incapables d'honorer leurs dettes de loyers ainsi que les squatteurs de logements vides (et écornant au passage une nouvelle fois le droit de grève en criminalisant le piquet). Publié pendant les congés d'été un décret surnommé «marchand de sommeil» où pour lutter contre la crise du logement, il propose que puissent être loués les sous sols ou des pièces ne dépassant pas 1,8 mètre de hauteur! Il faut croire que faire adopter un texte honteux est valorisant pour sa carrière : son auteur, le dénommé Guillaume Kasbarian, représentant de la spéculation immobilière, est ainsi quelques mois plus tard devenu ministre du logement social. Et prépare un acte 2 de sa loi

qui cette fois dépècera le logement social au profit de la spéculation. 2024 ne stoppera certainement pas le rythme de la destruction des droits sociaux. Se prépare notamment une loi dite de «simplification» de la vie des employeurs : rehaussement des seuils sociaux pour limiter les CSE et la présence syndicale, division par deux du délai de contestation des licenciements, possibilité pour les petites entreprises de déroger aux conventions collectives de leur branche... Soit une nouvelle loi travail en forme de festin patronal. Se prépare également une réforme de l'assurance chômage dont la violence envers les chômeur-ses pourrait bien dépasser toutes les autres. Un chômeur de 55 ans aura perdu 21 mois d'indemnisation entre 2023 et 2024! Enfin la fonction publique et les services publics honnis de la Macronie ne sont pas oubliés. Le ministre Guérini prépare la casse la plus sérieuse du statut depuis sa mise en place avec le licenciement à grande échelle des fonctionnaires et la suppression des catégories d'emploi A, B et C.



Précarité généralisée et répression sociale : les deux jambes politiques de la Macronie sont en place depuis 7 ans maintenant. De temps en temps, ce bel édifice est égratigné, comme enfin la possibilité des salarié-es d'obtenir des congés payés pendant un arrêt de travail. De même, notre victoire récente sur l'aide juridictionnelle aux travailleur-ses sans papier démontre que tout n'est pas perdu. Ces victoires ou les promesses de sont importantes mais demeurent insuffisantes. Il est plus que temps d'un sérieux croc en jambe à la Macronie. Et pour cela retrouver le chemin de la grève générale et du rapport de force, partout dans les lieux de travail. Pour permettre ensuite un droit véritablement social.



# ÉVOLUTION DU DROIT DE LA PREUVE EN DROIT DU TRAVAIL

La preuve est «un acte juridique versé au soutien d'une prétention pour fonder les allégations des parties au litige». Donc nous pouvons en déduire qu'en matière de justice l'accès à ses droits dépend des preuves dont on dispose.

Par principe en matière prud'homale la preuve est libre (Cass. Soc 27 mars 2007 n° 98-44666) sous réserve de ne pas avoir été obtenue de façon illicite ou déloyale. Pour rappel dans un litige opposant un salarié à son employeur (ou vice versa) la preuve est basée sur les règles civiles (article 6 et 9 CPC).

Le droit de la preuve a dû évoluer avec son temps et s'adapter au développement du numérique et des NTIC. Il est donc intéressant de saisir cette évolution et ses conséquences.

Quels sont les nouvelles modalités de preuve admises aujourd'hui ?

Pour mieux le comprendre il faut revenir sur l'évolution du droit de la preuve et des principes qui l'encadrent.

La preuve est dite libre car elle peut être apportée par constat, témoignage, contrat, SMS etc. Seul le juge reste libre de l'accepter ou non. Pour cela il appliquera le principe de loyauté de la preuve (une preuve obtenue de façon régulière sans machination et qui respecte la vie privée) et de l'impartialité (nul ne pouvant se faire de preuve à soi-même).

Au nom du principe de loyauté il a été interdit au salarié-e de produire une preuve obtenue par des enregistrements sonores ou vidéo clandestins. Par cela on entend les conversations (même s'il s'agit harcèlements), de discussions même dans le cas d'entretiens officiels tel qu'un entretien annuel.

Cependant, depuis le 30 septembre 2020 (n° 19-12058) et 25 novembre 2020 (n° 17-19.523) la chambre sociale inspirée par une décision de la CEDH est venue remettre en cause ces règles.

Ainsi, depuis ces décisions il est admis qu'un mode de preuve illicite soit désormais recevable mais sous certaines conditions. Ainsi il est permis d'apporter des preuves pour lesquelles le demandeur démontre que la preuve déloyale est **le seul moyen dont il dispose**. Plus précisément cela signifie que :

- « Cette production est indispensable à l'exercice du droit de la preuve » ;
- « L'atteinte à la vie privée constituée par cette production soit proportionnée au but recherché ».

« Il y a donc lieu de juger désormais que **l'illicéité d'un moyen de preuve [...] n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats**, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au **caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance** le droit au respect de la **vie personnelle** du salarié et le **droit à la preuve**, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la **condition** que cette production soit **indispensable** à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. » (25 novembre 2020 n°17-19.523 affaire concernant l'admission d'une preuve illicite résultant d'un traçage d'une adresse IP non déclaré à la CNIL)

Puis la Cour de Cassation par un arrêt du 22 septembre 2021 (19-26144) vient **préciser** qu'« il appartient au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du CPC, d'abord de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à **l'exercice du droit à la**

**preuve** de la discrimination alléguée et **proportionnée au but poursuivi** et s'il existe ainsi un **motif légitime** de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salarié-es, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées » (Par exemple au nombre de documents communiqués).

Pour contrer le droit né de cette jurisprudence d'aucuns vont invoquer une violation du RGPD (texte réglementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union européenne). En effet, l'employeur pour refuser de transmettre des documents (tel que les bulletins de salaire des employés de l'entreprise, les cahiers entrées-sorties) ou des informations (telles que la qualification et l'ancienneté équivalente) invoquait le respect de la vie privée des autres salarié-es dont il avait collecté les informations personnelles.

C'est dans ce contexte que la Cour de cassation dans un arrêt du 8 mars 2023 (n° 21-12492) rappelle qu'une demande de communication doit être **indispensable et proportionnée au but poursuivi**.

La Cour de Cassation va confirmer cette position par un arrêt rendu par la Chambre sociale le 1<sup>er</sup> juin 2023 (n° 22-13238) et rappelle qu'en application de l'article 145 du CPC le droit à la preuve peut justifier la présentation d'éléments relatif à la vie personnelle. Pour ce faire l'élément demandé doit être « **indispensable et proportionné au but poursuivi** ».

Nous pouvons donc en conclure que pour s'opposer à cette communication l'employeur a la possibilité de contester la proportionnalité de la demande.

Le moyen pour le/la salarié-e de pouvoir contrer cela sera d'apporter un début de preuve car il ne peut faire peser sur le défendeur (donc son employeur) l'administration de la preuve. En 2023 plusieurs décisions rendues par la Cour de cassation ont confirmé ce mouvement que beaucoup nomment « de libération du droit de la preuve en droit du travail ».

Si certain-es se réjouissent de cette évolution on peut en réalité y lire

une volonté de rééquilibrer le droit de la preuve au profit de l'employeur puisque le/la salarié-e bénéficiait déjà d'exceptions tel que vol ou copie de documents de l'employeur.

D'ailleurs il est à noter que la jurisprudence est née de l'action d'un employeur qui cherchait à justifier le licenciement d'un salarié via un enregistrement clandestin (Cass. Ass.Plén22 décembre 2023 n° 20-20648) au nom du droit à la preuve. Dans cette affaire la cour considère la preuve comme recevable alors que l'employeur disposait d'autres moyens (comme tout simplement la non-exécution par le/la salarié-e de son contrat

de travail ou la non-production du document demandé)

On peut légitimement se poser la question de disproportion de moyens dont dispose un employeur par rapport aux salarié-es.

Enfin, une question reste en suspend quant à la constitutionnalité d'une telle atteinte à la vie privée au nom du droit à la preuve.

Jusqu'ici les décisions rendues ont été obtenues à la suite de saisines d'employeurs donc attendons de voir comment les salarié-es utiliseront et s'approprièrent ces jurisprudences.

## **QUESTION DE JUSTICE : L'AIDE JURIDICTIONNELLE DOIT PROFITER À TOUTES ET TOUS !**



Le combat pour l'égalité des droits commence par celui de celles et ceux qui en sont les plus dépourvus. Ainsi de celles et ceux à qui le droit du travail ne réserve que le minimum, ainsi des travailleur-ses sans papier. Or il se trouve que ceux-ci n'ont même pas accès à l'aide juridictionnelle qui leur permettrait de disposer des moyens financiers pour accéder à la justice prud'homale et ainsi engager les procédures pour faire respecter leurs droits.

Quatre travailleurs sans papier ont saisi en 2023 la justice prud'homale pour faire requalifier leur contrat de travail précaire en contrat à durée indéterminée. Or s'ils et elles peuvent saisir la justice, ils et elles ne peuvent compter que sur leurs propres ressources pour se faire aider dans leurs procédures s'ils et elles recourent à un avocat. En effet une loi de 10 juillet 1991 réserve l'aide juridictionnelle qu'aux seul-es travailleur-ses qui « résident régulièrement en France ». Une modification de 2016 a étendu cet accès « à titre exceptionnel » aux travailleur-ses sans papier lorsque « leur situation apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès ». Notons le **caractère flou des critères soumis à l'interprétation** subjective du juge : si celui-ci juge de son point de vue que

la situation n'est donc pas digne d'intérêt, il peut donc parfaitement refuser l'accès à l'aide juridictionnelle. C'est donc une discrimination qui entrave la possibilité à la plupart des travailleur-ses sans papier de se défendre et avoir droit à un procès équitable. Une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) a donc été déposée par ces travailleurs pour tenter de faire censurer la disposition de cette loi inique. Etant donné les enjeux importants pour les droits des salarié-es, Solidaires ainsi que plusieurs autres organisations syndicales ont décidé de se porter intervenante volontaire dans ce procès.

Après que le Conseil de prud'hommes de Paris ait validé en novembre 2023 le principe de la QPC et que le Cour de Cassation a fait de même le 29 février dernier, la balle est arrivée dans le camp des juges constitutionnel. Et c'est à l'aune de la déclaration des droits de l'homme et ainsi de l'égalité devant la loi et du droit d'agir en justice que le Conseil Constitutionnel a enfin censuré le 28 mai dernier cette discrimination parfaitement scandaleuse pratiquée à l'encontre des travailleur-ses sans papier. C'est une belle victoire qui a soulevé les cris d'horreur de l'extrême droite, preuve de sa grande importance sur le chemin de la conquête de nos droits à toutes et tous pour l'égalité.

# DROIT À CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE : MOINS QUE CELA EST-CE POSSIBLE ?



Jusqu'à présent un arrêt maladie ou un accident non professionnel ne génèrait pas de congés payés (L.3141-5 5° Code du travail). Or la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE 24/01/2012 aff. 282-10) a jugé ces dispositions non conformes au droit européen (directive 2003/88/CE du 04/11/2003). Le salarié peut prétendre à ses droits à CP au titre de la totalité de ces périodes d'absence, ce que finit par juger la Cour de cassation écartant les dispositions du code du travail français et obligeant le gouvernement à le réformer pour se conformer au droit européen.

Alors qu'elle avait été votée dès 2003, le gouvernement se borne à mettre en place cette directive dans une version minimaliste plus de deux décennies plus tard alors qu'elle aurait dû l'être dès 2009. Il est rappelé que l'acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois, sans excéder 30 jours par an, au titre des CP est une disposition d'ordre public (L.3141-3 CT). Adoptée sous le Front populaire en 1936, les CP s'appliquent alors à tous les salariés, comme aux fonctionnaires qui en bénéficiaient dès 1853. Des 2 semaines, ils passent à 3 en 1956, à 4 en 1965 et à 5 en 1982. Il est rappelé que l'arrêt maladie n'est pas du temps de repos et qu'il a pour finalité de se remettre d'un problème de santé.

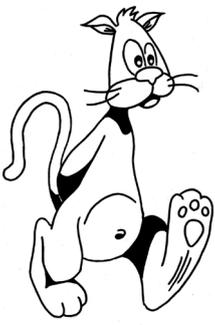
Ainsi jusqu'à un récent revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation, les périodes d'arrêts maladie, à l'exception de ceux liés à des raisons professionnelles et dans certaines conditions, n'ouvraient pas droit à congés payés comme dans d'autres pays européens. Solidaires avec FO et la CGT avait d'ailleurs obtenu la condamnation de l'État français pour défaut de transposition de cette directive en droit français. Et alors que la Cour de Cassation avait elle-même alerté l'État sur ce point, elle a donc pris la responsabilité d'écartier la règle nationale au profit du droit européen le 23 septembre dernier. Depuis de nombreuses procédures ont été intentées, obligeant le gouvernement à sortir du bois. Ce qu'il fit... Mais à minima !

Pour ne pas déplaire au patronat lequel a comme toujours sorti l'argument financier et comparatif,

le gouvernement aura accompli tout juste le service minimum en créant au passage de nouvelles discriminations. En effet, dans le cadre d'un amendement à un projet de loi portant transposition en droit national de dispositions communautaires, il a prévu entre autres que l'acquisition de congés payés qui est normalement de 5 semaines (soit 2,5 jours par mois) pour tout-e salarié-e sera limitée à 4 semaines (2 jours par mois) pour ceux en position d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Elle est en revanche de 5 semaines en cas d'arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle. Quid de ceux en longue maladie qui sont en plus discriminés dans leur prise de congés ! Par ailleurs, une fois le salarié de retour en situation de travail informé (l'employeur doit le faire sous 10 jours post reprise), il y a obligation de prendre ces congés dans les 15 mois suivants leur notification.

De plus, le dispositif est **rétroactif mais très encadré**. Une fois la loi entrée en vigueur, les salarié-es encore dans l'entreprise concernée disposeront de **deux ans pour faire valoir leurs droits** vis-à-vis de congés payés acquis pendant des arrêts maladie intervenus après le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Les salarié-es ayant quitté l'entreprise pourront réclamer les sommes correspondant aux congés payés **acquis dans une limite de trois années à partir de la date de rupture du contrat**, soit 12 semaines de congés maximum, quand bien même ils et elles auraient été arrêtés le double !

L'amendement a été adopté le 18 mars par l'Assemblée nationale et la loi publiée le 22 avril dernier (2024-364). Même si c'est une avancée, la France est très en retard et traduit le droit à congés payés en arrêt maladie en instaurant de nouvelles discriminations sur lesquelles il faudra agir. Pour le gouvernement le but était d'éviter une fronde patronale, le pari est réussi, tout cela pour faire 800 millions d'euros d'économie sur le dos des travailleurs-ses. Il aura aussi rendu le dispositif complexe et donc source de jurisprudence, retardant encore la prise de ce droit fondamental par les salarié-es. Le combat continue !



# PETIT FOCUS SUR LES DROITS & LIBERTÉS

## La loi Kasbarian-Bergé, outre la criminalisation des locataires en difficulté et des sans-logis, crée un risque pour nos luttes syndicales

À l'ombre de la réforme des retraites, la loi n° 2023-668 du 27 juillet 2023 visant à protéger les logements contre l'occupation illicite (dite loi Kasbarian-Bergé) a été votée. Elle criminalise les locataires en difficulté, les sans-logis obligé-es de squatter pour se protéger de la violence de la rue et porte atteinte au droit de grève.

Sous prétexte de cas médiatiques de squatteurs de résidences secondaires de retraité-es sur la Côte d'Azur, le groupe Renaissance avec le soutien du gouvernement en a profité pour stigmatiser les sans-logis qui occupent des lieux d'habitation vides ou même des locaux poubelles.

Au passage, elle s'en prend donc également au droit de grève en criminalisant l'occupation illégale de locaux « économiques ». Elle vise ainsi expressément les locaux occupés à l'occasion notamment de piquets de grévistes car elle crée un article 315-1 dans le Code pénal qui dit : « *L'introduction dans un local à usage d'habitation ou à usage commercial, agricole ou professionnel à l'aide de manœuvres, de menaces, de voies de fait ou de contrainte, hors les cas où la loi le permet, est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Le maintien dans le local à la suite de l'introduction mentionnée au premier alinéa, hors les cas où la loi le permet, est puni des mêmes peines.* »

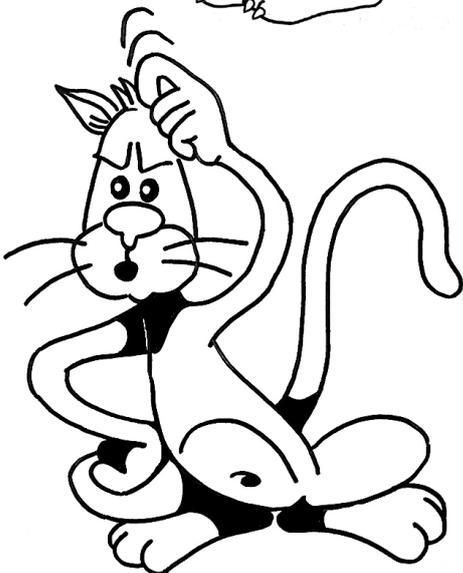


## Les Jeux Olympiques et Paralympiques, prétextes à un renforcement des possibilités de surveillance

Comme d'habitude, la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions (et son décret d'application 2023-828 du 28 août 2023) ne concerne évidemment pas uniquement les Jeux olympiques et paralympiques mais vise à adopter plusieurs dispositions pérennes qui renforcent la logique sécuritaire au détriment des droits fondamentaux, tels que l'usage de scanners corporels pour filtrer les entrées ou la création de deux délits réprimant « l'entrée illicite dans une enceinte sportive » et le fait « de pénétrer ou se maintenir sur son aire de compétition sans motif légitime » (elle pourra concerner des actions d'activistes écologistes par exemple, dans la mesure où celles-ci conduiraient à la perturbation ou à l'interruption de manifestations sportives, comme cela a eu lieu ces derniers mois – à Roland-Garros notamment).

La mesure la plus saillante et la plus médiatisée de ce texte est l'expérimentation de la vidéosurveillance automatisée ou algorithmique (VSA) prévu à l'article 10 de la loi. Ce dispositif technologique est censé générer des alertes en temps réel lorsque l'algorithme aura détecté un « évènement prédéterminé » (défini par décret) qu'il aura été entraîné à reconnaître.

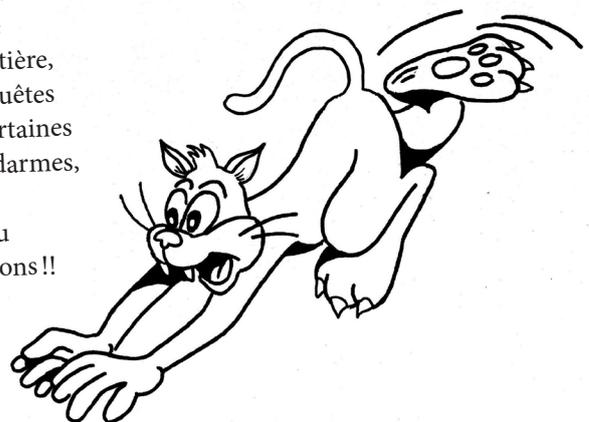
Cette mesure est entourée de garanties factices et illusoire comme son utilisation à titre expérimental et jusqu'au 31 mars 2025. On a rarement vu une « expérimentation » aussi large et aussi longue être finalement abandonnée, surtout lorsque les partenaires privés auront tant investi financièrement. D'ailleurs Amélie Oudéa-Castéra, ministre des Sports à l'époque, a annoncé le 24 septembre 2023 que l'expérimentation de la vidéoprotection augmentée pourrait être pérennisée après les Jeux si « elle fait ses preuves ».



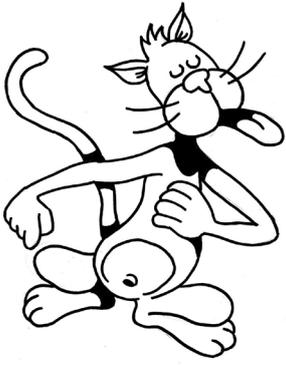
## L'Union européenne obtient une modification des règles de la garde à vue française

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (DADUE), a été publiée au Journal officiel du 23 avril 2024. Le texte met en conformité le droit français avec plusieurs directives européennes, notamment en matière pénale. Ainsi, conformément à la directive 2013/48/UE du 22 octobre 2013, les droits du gardé à vue sont renforcés. Les articles 63-1 et 63-2 du Code de procédure pénale sont modifiés afin de permettre à la personne gardée à vue de faire prévenir toute personne de son choix (et non plus seulement son employeur ou un membre de sa famille), et de communiquer avec elle. En outre, la loi complète le dispositif permettant au gardé à vue d'être assisté par un avocat dès le début de sa garde à vue. Il est néanmoins précisé que ce dernier doit se présenter « sans retard indu ». Cependant, le procureur de la République peut, à la demande de l'officier de police judiciaire et sur décision écrite et motivée, décider de faire procéder immédiatement à l'audition de la personne gardée à vue ou à des confrontations si cette décision est, au regard des circonstances, indispensable soit pour éviter une situation susceptible de compromettre sérieusement une procédure pénale, soit pour prévenir une atteinte grave à la vie, à la liberté ou à l'intégrité physique d'une personne. La personne gardée à vue est alors immédiatement informée de l'arrivée de son avocat. Elle peut demander une interruption de son audition ou d'une confrontation en cours afin de s'entretenir avec lui et qu'il prenne connaissance des procès-verbaux de ces auditions et confrontations.

Coté répression de nos camarades, la dernière en date concerne Olivier Cuzon, co-secrétaire de Solidaires 29 qui a fait l'objet d'une plainte de Darmanin des chefs de « Diffamation et injure publiques à l'encontre de la police et de la gendarmerie nationales » pour un tract de Sud éducation 29 consacré aux classes de défense. En qualité de directeur de publication il a été auditionné le 19 avril 2024 au commissariat de Brest. Le passage incriminé est le suivant : « Ce questionnement est important quand on connaît la culture droitière, misogyne et homophobe sous de trop nombreux képis. Les enquêtes de Médiapart révélant l'existence de groupuscules nazis dans certaines casernes, les groupes de discussion racistes des policiers et gendarmes, ou la participation récente de militaires en civil à la répression des dernières émeutes de banlieues ne plaident pas en faveur du républicanisme des militaires. ». Faites attention à vos publications!!



**Pour en savoir plus sur les Droits & Libertés,  
lisez « Article 19 », le bulletin du Groupe de Travail  
Droits & Libertés de Solidaires**



# TICKETS RESTOS PENDANT LE CONFINEMENT : ESSET PAIE L'ADDITION !

Esset, filiale de Foncia, est une entreprise condamnée à de multiples reprises devant les tribunaux suite aux actions de Sud Commerces et Services IDF et de l'Union Syndicale Solidaires, ne tire jamais de leçon de ses erreurs et s'enfonce encore plus après chaque défaite.

Après plusieurs contentieux, nous en sommes arrivés à une nouvelle situation conflictuelle lors du premier confinement instauré par le gouvernement le 17 mars 2020, où tous les salarié-e-s ont été placé-es en télétravail, les privant ainsi de prise en charge de leurs repas.

Avant le confinement, les salariés de l'entreprise exerçant en IDF avaient accès aux restaurants d'entreprise avec une prise en charge par l'employeur des frais d'admission (ce qui représentait en réalité autour de la moitié de la note à régler), tandis que les salariés provinciaux bénéficiaient, eux, de titres restaurants à hauteur de 8,95 € dont 60 % étaient pris en charge par l'employeur.

Ces dispositions n'étaient en aucun cas encadrées par un accord d'entreprise, mais constituaient de notre point de vue un usage. Mais à la faveur du télétravail, l'employeur a décidé de revenir sur celui-ci, considérant que les salarié-e.s, confiné-e.s à leur domicile, n'en avaient pas besoin. À la fin du confinement, les salarié-es ont repris leur activité, mais étaient resté-es lésé-es pour la période précédente.

## **Première procédure : TJ de Nanterre**

Sud Commerce et Services IDF et l'Union syndicale Solidaires ont initié le contentieux, rejoints par la CGT en intervenant volontaire.

La Direction indiquait tout d'abord qu'il n'y avait aucun accord d'entreprise. Nous indiquions qu'il s'agissait d'un usage, et que l'entreprise ne pouvait y mettre fin unilatéralement sans dénoncer cet usage auprès des

représentants du personnel et des salarié-es individuellement.

Cependant, en démontrant que le traitement des Tickets restaurant était ainsi illicite, il restait à obtenir une juste rétribution pour les autres salarié-es que ceux d'IDF. Le principe du «à travail égal, salaire égal» amenait donc à les indemniser également.

Ainsi, si l'entreprise a été condamnée à remettre, deux ans plus tard, à chaque salarié-e en province les titres-restaurants qu'ils et elles auraient dû percevoir, elle a également été condamnée à reverser aux salarié-es d'IDF, qui ne bénéficiaient pas de titres-restaurant, mais d'un accès au Restaurant Inter-Entreprises, une indemnité égale au montant de la part employeur des titres-restaurant sur la période du confinement [Auteur in 1]. Tout cela assorti d'une astreinte de 100 € par jour et par salarié-e. De quoi motiver l'entreprise à se dépêcher de les faire parvenir aux salarié-es ayant quitté l'entreprise depuis deux ans. L'entreprise a également été condamnée à verser à chacun des trois syndicats des dommages et intérêts, ainsi que le remboursement des frais de justice au titre de l'article 700.

## **Deuxième procédure : le référé devant la Cour d'appel pour demander la consignation**

ESSET a initié cette procédure pour ne pas avoir à verser les titres restaurants ou les sommes indemnitaires aux salarié-es, mais à les faire consigner, dans l'attente de la décision d'appel. L'idée poursuivie était que si la direction obtenait satisfaction en appel, les salarié-es bénéficient quand même des indemnités étant donné qu'il serait alors compliqué pour la direction, de récupérer les indemnités auprès de chaque salarié-e ou les titres restaurants qui seraient probablement déjà dépensés.

Nouvelle défaite pour ESSET : le juge va refuser cette demande et confirme-

ra l'exécution immédiate de la décision du TJ de Nanterre. Elle alourdira par ailleurs un peu plus la note au titre de l'article 700.

## **Troisième procédure : le juge de l'exécution (JEX)**

Devant le peu de transparence sur l'exécution de la décision, une procédure a eu lieu à notre initiative devant le JEX pour faire constater que l'employeur avait bien exécuté le jugement et notamment à l'égard de chaque salarié, plus encore ceux qui avaient déjà quitté l'entreprise. Cela a servi à leur mettre suffisamment la pression pour obtenir l'exécution complète de la décision.

## **Quatrième procédure : la Cour d'appel**

Le 23 novembre 2023, la Cour d'appel de Versailles a tranché. Une décision que nous nous apprêtons à perdre puisque nous avons été informés, quelques semaines plus tôt que dans un cas similaire, les trois mêmes magistrats avaient décidé que ce type de demandes relevaient du contentieux individuel aux prud'hommes plutôt que du contentieux collectif au tribunal judiciaire.

Mais grande surprise : ils confirmeront la décision et ajouteront un petit supplément de 1000 euros d'article 700

## **Cinquième procédure : la Cour de cassation**

Après avoir expliqué ses défaites judiciaires par le fait que «les juges de Nanterre c'est vos copains gauchistes», le DRH de ESSET a tenu à porter un litige, qui portait pourtant initialement sur des demandes très faibles et symboliques devant la Cour de cassation. Nous attendons de nous retrouver devant la Cour pour un voire deux nouveaux rounds.

Certains, à force de perdre, s'y habituent et s'y enlissent. Nous serons là pour leur donner à nouveau ce plaisir.