

COMMUNICATION SYNDICALE

I – Préavis de départ selon les spécificités applicables en Alsace-Moselle

Pour donner suite aux échanges de mail avec la direction concernant les délais de préavis en vigueur en Alsace-Moselle, et dans le souci de maintenir un dialogue social constructif, une réunion s'est tenue le 12 septembre entre le représentant de la section CFTC et la direction des ressources humaines d'ABL Europe.

Il convient de rappeler que la direction remet en question l'applicabilité des articles Art. L1234-15 et L1234-16 aux salariés d'ABL Europe du site d'Illkirch, ce qui suscite des divergences d'opinion avec la **CFTC**. En effet, pour la **CFTC**, les arguments avancés par la direction ne sont pas convaincants et sèment la confusion parmi les salariés.

Au cours de cette réunion, la direction des ressources humaines explique posséder des informations différentes en matière d'application de ces délais de préavis spécifiques à l'Alsace-Moselle de la part de ses avocats, et qu'elle ne reviendra pas sur sa position à ce sujet.

La **CFTC** regrette que la direction n'ait pas souhaité partager plus d'informations provenant de ses avocats.

La **CFTC** tient à souligner que les informations de sa communication syndicale du 22 août 2023 ont été vérifiées auprès de plusieurs sources fiables, notamment le service juridique de la CFTC (annexes I à III) ainsi que l'avocat partenaire de l'union départementale de la CFTC du Bas-Rhin.

La **section CFTC au CSE** a également pris le sujet en main, et s'est renseigné auprès de l'avocat du CSE, qui confirme les éléments donnés par la CFTC et précise que la position de la direction n'a aucun fondement juridique et ne pourrait prospérer devant les juridictions.

Pour rappel les préavis de départ pour les salariés du site d'Illkirch sont les suivants :

- Ouvrier & employés → 15 jours (L1234-15)
- Techniciens & Cadres → 6 semaines (L1234-16)

Bien entendu, il peut y avoir une discussion avec le service des ressources humaines pour convenir d'une date de départ qui convient à la fois au salarié et à l'entreprise, dans le respect du délai de préavis minimal le plus favorable au salarié. Il est important de noter que cette discussion ne constitue pas une "négociation" à proprement parler, puisque le salarié est en effet le décisionnaire final de sa date de départ, une fois que ce délai de préavis minimal est respecté.



La CFTC rappelle aussi que, si les L1234-15 et L1234-16 donnent aux salariés d'Alsace-Moselle la permission de quitter l'entreprise à partir de 15 jours ou de 6 semaines (selon le cas), cela crée l'obligation pour la direction de laisser le salarié quitter l'entreprise à partir du moment où le préavis est respecté. **C'est le principe de la règle de droit !**

Enfin, compte tenu du contexte actuel, il est essentiel de préciser que **la potentielle cession d'ABL Europe (en cours de consultation au CSE) à Oxford BioMedica n'affectera en rien les délais de préavis** spécifiques en vigueur en Alsace-Moselle. Peu importe l'entreprise acquéreuse, c'est la loi applicable qui prévaudra. La CFTC veillera à ce que cela soit respecté.

Malgré ces désaccords au sujet du droit du travail avec la direction, nous tenons à préciser que **la CFTC** est un syndicat qui reste ouvert au dialogue. Cependant, il est important de souligner que notre engagement en faveur du dialogue social ne signifie en aucun cas que nous accepterons des compromis qui vont à l'encontre des intérêts des salariés, surtout en ce qui concerne la législation en vigueur.

→ En cas de problème pour faire valoir vos droits : Représentant de section CFTC ou CSE.

II - Rappel point de contact CFTC ABL Europe

Représentant de section : [REDACTED] ou CFTC@ABLEUROPE.COM

La section CFTC, La CFTC au CSE,

[REDACTED] titulaire CFTC au CSE, collègue ouvriers & employés

[REDACTED] titulaire au CSE, collègue Techniciens

[REDACTED] titulaire au CSE, collègue techniciens

[REDACTED] secrétaire du CSE, titulaire collègue techniciens

[REDACTED] représentant de la section syndicale CFTC



ANNEXE I

Informations du service juridique de l'union départementale de la CFTC du Bas-Rhin

De : Service Juridique CFTC67 <service-juridique@cftc-67.fr>

Envoyé : jeudi 28 septembre 2023 08:45

À : <@ableurope.com>

Objet : RE : [INTERNET] Echange avec les Elus du CSE d'ABL EUROPE pour résolution du sujet sur les délais de préavis en cas de démission

ATTENTION : Cet e-mail provient d'une personne externe à votre organisation. Ne cliquez pas sur les liens ou n'ouvrez pas les pièces jointes si vous ne connaissez pas l'expéditeur et que vous n'êtes pas certain que le contenu soit sûr.

Bonjour

Nous soutenons qu'en cas de démission, il faut appliquer le préavis le plus court.

Section 1 : Préavis et indemnité de licenciement (Articles L1234-1 à L1234-13)

- Sous-section 1 : Préavis et indemnité compensatrice de préavis. (Articles L1234-1 à L1234-3)
- Sous-section 2 : Indemnité de licenciement. (Articles L1234-9 à L1234-11)
- Sous-section 3 : Cas de force majeure. (Articles L1234-12 à L1234-13)
- Sous-section 4 : Dispositions particulières au secteur public. (Article L1234-14)
- Sous-section 5 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. (Articles L1234-15 à L1234-17-1)

Article L1234-17-1

« Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à défaut de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue. »

Nous sommes dans la section licenciement.

Par conséquent, elles s'appliquent en cas de LICENCIEMENT s'il n'existe pas de préavis plus long. L'objectif étant de protéger le salarié en lui faisant conserver son emploi le plus longtemps possible lorsqu'il se fait licencier.

« Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié. »

C'est une autre phrase, distincte de la partie LICENCIEMENT. La DEMISSION entre dans ce champ. Ainsi, en cas de démission le préavis réduit doit s'appliquer indépendamment de toute condition.

Les décisions rendues par la Cour d'appel de Colmar et de Metz raisonnent de la sorte encore tout récemment (Cour d'appel de Colmar - Chambre 4 A - 28 mars 2023 - n° 21/01770)

Il convient donc de suivre l'avis tranchant de l'avocat.

Bon courage à toi et aux autres salariés

Cordialement,

Nouveauté :

Vous changez de coordonnées ? de compte bancaire ? de situation professionnelle ?

Pour mettre à jour votre adhésion, rdv sur <https://CFTC-67.FR> !

Dominic BARTHÉLEMY



3.

LA DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION OU DE LICENCIEMENT

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques concernant le préavis en cas de démission et de licenciement en Alsace-Moselle.

En cas de licenciement, les dispositions ci-dessous s'appliquent à défaut de durées plus longues résultant de dispositions légales, conventionnelles ou d'usage.

En cas de démission, les dispositions ci-dessous s'appliquent à défaut de durées plus courtes résultant de dispositions légales, conventionnelles ou d'usage. Les décisions des tribunaux intervenues en la matière depuis 2008 favorisent en effet l'application de la disposition la plus favorable au salarié, c'est-à-dire en cas de démission, le délai de préavis le plus court. Il convient toutefois de préciser que la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question de la primauté du droit local par rapport aux conventions collectives.

I. Préavis spécifiques pour certains salariés

Le préavis est fixé à six semaines pour certains salariés :

- les commis commerciaux (cf. annexe n° 1)
- les professeurs
- les personnes employées chez des particuliers
- les salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle-ci, ou ceux à qui sont confiés les services techniques nécessitant une certaine qualification (cadres, techniciens et agents de maîtrise).

II. Préavis pour les autres salariés

Les salariés non visés ci-dessus ont droit à un préavis dont la durée dépend des modalités de versement de la rémunération :

- un jour lorsque la rémunération est fixée par jour
- une semaine lorsque la rémunération est fixée par semaine
- quinze jours lorsque la rémunération est fixée par mois
- six semaines lorsque la rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

III. Heures de recherche d'emploi

Pendant le préavis, l'employeur doit accorder au salarié, sur sa demande, un « délai raisonnable » pour rechercher un nouvel emploi.

SOURCES

Articles L. 1234-15 à L. 1234-17-1 du code du travail



ANNEXE III

Le Code du travail

Code du travail

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Première partie : Les relations individuelles de travail (Articles L1111-1 à L1532-1)

Livre II : Le contrat de travail (Articles L1211-1 à L1273-6)

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Articles L1231-1 à L1238-5)

Chapitre IV : Conséquences du licenciement (Articles L1234-1 à L1234-20)

Section 1 : Préavis et indemnité de licenciement (Articles L1234-1 à L1234-18)

Sous-section 5 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. (Articles L1234-15 à L1234-17-1)

Article L1234-15

Le salarié a droit à un préavis :

- 1° D'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;
- 2° D'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;
- 3° De quinze jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ;
- 4° De six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

Versions

Liens relatifs

Article L1234-16

Ont droit à un préavis de six semaines :

- 1° Les professeurs et personnes employées chez des particuliers ;
- 2° Les commis commerciaux mentionnés à l'article L1226-24 ;
- 3° Les salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle-ci, ou ceux à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification.

Versions

Liens relatifs

Article L1234-17

Pendant le préavis, l'employeur accorde au salarié qui le demande un délai raisonnable pour rechercher un nouvel emploi.

Versions

Article L1234-17-1

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à défaut de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue. Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié.

Versions

Création L.O. n° 2008-67 du 21 janvier 2009 : art. 3



