

COMMUNICATION SYNDICALE

I -Préavis applicable en Alsace-Moselle : L'argumentaire de la direction d'ABL Europe déconstruit par la justice.

L'actualité juridique concernant les préavis de droit local arrive au moment opportun, car la CFTC d'ABL Europe a reçu de nombreux retours concernant une information transmise par la hiérarchie à nos collègues du département de contrôle qualité du site d'Illkirch. Cette information étant que les spécificités locales en matière de préavis de départ (six semaines ou quinze jours dans certains cas) relèvent de l'exception et ne s'appliqueront pas à l'avenir chez ABL.

La CFTC se doit de rappeler une fois de plus à tous les salariés d'Illkirch que **ces informations sont erronées, illégales, et ont pour origine une direction inflexible sur le sujet du préavis applicable en Alsace-Moselle, avec une lecture fallacieuse du code du travail** et notamment de l'article L 1234-17-1. Pour rappel :

Texte de la loi	Explications de la section CFTC
<p>L 1234-17-1</p> <p>" 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. "</p>	<p><u>Première phrase de l'article</u> : mise en avant par la direction d'ABL Europe afin d'interpréter à sa façon que le préavis local ne peut pas s'appliquer à ABL Europe puisque nous disposons d'une convention collective, et que se sont donc les délais de cette convention, même moins favorables, qui s'appliquent sur Illkirch. Interprétation totalement démentie par les services juridiques de la CFTC et l'avocat du CSE.</p> <p><u>Seconde phrase de l'article</u> : Totalement expurgée par la direction d'ABL Europe dans les explications qu'elle avance aux salariés d'Illkirch.</p>

Cette interprétation de la loi par notre direction crée de la confusion parmi les salariés et vise à les dissuader d'appliquer leur préavis conformément aux spécificités locales du droit du travail. De plus, lors d'un entretien avec la CFTC, la DRH a affirmé que les salariés mécontents sont libres de saisir les prud'hommes. À partir de ce moment, il est clair que la capacité de la CFTC à mener un dialogue social apaisé sur ce sujet (et d'autres) est grandement compromise !



Cependant, aujourd'hui, **une nouvelle jurisprudence** met fin au "Code du Travail des éditions ABL Europe" en ce qui concerne le préavis spécifique à l'Alsace-Moselle :

[Cour d'appel de Colmar - Chambre 4 A - 6 octobre 2023 - n° 21/04619](#)

Contexte de l'affaire :

- ❖ Un salarié a quitté sa société en faisant valoir son préavis local.
- ❖ La société se retourne contre le salarié.
- ❖ Le conseil de prud'hommes donne tort à l'employeur !
- ❖ Mécontent de cette décision, l'employeur fait appel.
- ❖ La cour d'appel de Colmar valide la décision qui a été rendue par le conseil de prud'hommes, et donc, **déboute et condamne l'employeur qui a tenté de se retourner contre le salarié.**

A cette occasion jurisprudence est faite sur l'interprétation du préavis de droit local :

Extrait de l'arrêt de la Cour d'appel	Explications de la section CFTC
<p>[...] « Madame [G] [L] se prévaut du préavis de 15 jours prévu à l'article L 1234-15 du code du travail contenant une disposition de droit local alsacien-mosellan.</p> <p>La Sas Punch Powerglide [Localité 2] lui oppose les dispositions de l'article L1234-17-1 de ce code qui écarte l'application des dispositions de la sous-section dans laquelle cet article se trouve en présence de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue. Elle en déduit que c'est le délai de trois mois, prévu à l'article 5 de la convention collective de la Métallurgie du Bas-Rhin, qui devait s'appliquer.</p> <p>L'article L 2251-1 du code du travail dispose : " Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public."</p> <p>En application des dispositions particulières au département de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, et notamment de l'article L 1234-15 du code du travail, il est prévu que :</p> <p>" Le salarié a droit à un préavis :</p> <p>1° d'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour; 2° d'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ; 3° de 15 jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ; 4° de 6 semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre par période plus longue"</p>	<p>Voilà donc le même argumentaire que celui avancé par la direction d'ABL Europe !</p> <p>Note : dans cet arrêt de la cour d'appel de Colmar, on ne fait mention que de l'article L 1234-15 qui concerne les ouvriers-employés auquel appartient le salarié concerné dans l'affaire. Pour rappel les techniciens et cadres, à ABL Illkirch ont tous un délai de préavis six semaines, prévu à l'article L 1234-16 du code du travail.</p>



Selon l'article L 1234-17-1 du même code, " 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. ".

Cet article doit être interprété comme subordonnant l'application des dispositions locales à l'absence de délai de préavis plus favorable au salarié, en accord avec le principe dégagé par l'article L 2251-1 du code du travail.

Or, en matière de démission, la durée la plus courte est considérée comme la plus favorable au salarié.

Ainsi, si une disposition conventionnelle prévoit en cas de démission un délai de préavis plus long que celui résultant du droit local, ce dernier, plus favorable au salarié, sera seul applicable.

Au surplus, comme relevé par les premiers juges, l'article L 1234-17-1 précité, en sa mention : " Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié. ", qui est une disposition claire et non équivoque, ne soumet pas la démission à un délai de préavis de plus long que ceux prévus par l'article L 1234-15 du code du travail.

Le fait que la salariée ait indiqué qu'elle " souhaiterait bénéficier du préavis du droit local d'Alsace-Moselle d'une durée de 15 jours " ne peut s'interpréter comme une demande d'autorisation de l'employeur, une telle autorisation n'étant pas requise par le texte légal, ni comme une renonciation du droit de la salariée à bénéficier des dispositions du droit local alsacien-mosellan.

Madame [G] [L], dont la rémunération était fixée par mois, devait respecter un préavis de 15 jours pour sa démission, ce qu'elle a fait, de telle sorte que le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande de condamnation de la salariée à une indemnité compensatrice de préavis. »

[...]

« PAR CES MOTIFS

La Cour, Chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

CONFIRME, en toutes ses dispositions, le jugement du 21 octobre 2021 du Conseil de prud'hommes de Strasbourg ; »

Ici la justice indique comment doit être interprétée les spécificités de droit local en matière de préavis.

Chez ABL Europe Illkirch, c'est donc bien le délai le plus court du droit local qui s'applique, et non pas la convention collective (qui prévoit des durées plus longues et qui est donc moins favorable).

La fameuse phrase si claire et non équivoque de l'article L 1234-17-1 que la direction d'ABL Europe a toujours pris soin de ne jamais en faire mention.

En d'autres termes, vous ne « demandez » pas « l'autorisation » à la direction d'utiliser le droit local pour partir, mais vous indiquez la date à laquelle vous partez ! la justice confirme bien ce que la CFTC vous a toujours expliqué.

FIN DU DEBAT !

La cour d'appel valide ici le jugement du conseil de prud'hommes qui donnait gain de cause au salarié. **La société quant à elle est déboutée et condamné !**

La section CFTC,

[REDACTED], représentant de la section syndicale CFTC

