



## ÉDITORIAL

### LE PATRONAT FRANÇAIS RINGARD ET IDÉOLOGUE !

---



**LE 11<sup>e</sup> CONGRÈS DE LA  
FÉDÉRATION THCB CGT SE  
TIENDRA DU 26 AU 29 JUIN 2018  
À BALARUC (34)  
PENSEZ À VOUS METTRE À JOUR DE  
VOS COTISATIONS FNI ET TIMBRES  
LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE !**

Au sommaire :

- Editorial :  
Le patronat français ringard et idéologue !  
Page 2
- Liquidation judiciaire : les salariés peuvent bénéficier de la portabilité de la prévoyance, sous réserve que le contrat d'assurance n'ait pas été résilié  
Page 2
- En avant pour la négociation du comité social économique  
Page 3
- Pouvoir d'achat en berne !  
Page 4
- Texinov : le textile aussi s'innove vers d'autres débouchés  
Page 4

Retrouvez-nous  
sur le site :

[www.thc-cgt.fr](http://www.thc-cgt.fr)

# ÉDITORIAL

## LE PATRONAT FRANÇAIS RINGARD ET IDÉOLOGUE !



**Maurad RABHI,**  
*Secrétaire général.*

La preuve en est, si besoin était, que l'organisation du Medef est bel et bien une organisation ringarde et dépassée !!

Malgré des avancées historiques ces dernières années sur des revendications patronales, comme le Cice, les baisses de cotisations, la flexibilité du travail, la barémisation des indemnités prud'homales, etc... le Medef considère toujours être lésé !! Pire, en ce début d'année, Gattaz rechigne à reconnaître les réformes du travail en cours à son avantage, en considérant ouvertement « qu'on n'a rien obtenu dans les ordonnances ». Une façon d'exiger encore et encore des réformes libérales de l'exécutif et de ne rien lâcher !!

Dans la même lignée, un bras droit de Gattaz n'hésite pas non plus à considérer le donnant-donnant comme « absurde » lors d'un point presse en déclarant « qu'on procède ainsi depuis quarante ans et ça nous a conduit dans le mur ».

De tels propos tenus publiquement en disent long sur la considération que cette organisation patronale porte au dialogue social et à la classe ouvrière. Que de mépris et d'insultes pour les ouvriers,

salariés, chômeurs de ce pays qui oeuvrent au développement de nos usines et de notre économie.

De tels propos n'arrivent jamais par hasard ! Les négociations interprofessionnelles en cours qui devaient garantir plus de droits pour plus de salariés ou chômeurs n'y sont sûrement pas pour rien.

Cette approche idéologique ringarde, mesquine du patronat français fait froid dans le dos et montre, encore une fois, que seul le rapport de force organisé et unitaire modifiera la manière de penser de cette organisation patronale vieillotte, bourgeoise, dépassé et d'un autre siècle.

**Quant aux sécurités professionnelles promises au monde du travail dans les réformes assurance-chômage et formation professionnelle, avec cette façon de penser, il y a fort à parier que l'on débouche sur des coquilles vides. Pourtant, le recul des droits des salariés dans les ordonnances sont bien réels.**



**LIQUIDATION JUDICIAIRE : LES SALARIÉS PEUVENT BÉNÉFICIER DE LA PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE, SOUS RÉSERVE QUE LE CONTRAT D'ASSURANCE N'AIT PAS ÉTÉ RÉSILIÉ.**

Pour la Cour de cassation, la portabilité de la prévoyance est applicable aux salariés licenciés par un employeur placé en liquidation judiciaire, puisque l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ne fait aucune distinction entre les salariés d'entreprises dont la situation financière est saine, et ceux dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire. Elle relève toutefois que, selon le paragraphe 3 de cet article, les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ceci implique donc que les garanties de prévoyance maintenues puissent être revues à la hausse comme à la baisse mais aussi qu'elles cessent d'être maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance non-suivie de la souscription d'un nouveau contrat.

En résumé, en cas de liquidation judiciaire de l'employeur, le maintien des garanties de prévoyance n'est pas exclu par principe mais, en pratique, il aura vocation à s'appliquer de manière limitée puisque la liquidation conduit à la résiliation du contrat d'assurance.

Cass.Soc., avis, 6 novembre 2017, n° 17013 à 17017

## EN AVANT POUR LA NÉGOCIATION DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE !

La phase de négociation du CSE peut dorénavant être discutée entre les organisations syndicales et la direction d'entreprise. En effet, comme le gouvernement l'avait suggéré, un grand nombre de décrets d'application ont été publiés au Journal Officiel entre Noël et le nouvel an.

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social économique définit donc les mesures supplétives si aucun accord dans l'entreprise n'est trouvé.

A défaut d'accord majoritaire dans l'entreprise, les règles du comité social économique seront arrêtées par ce décret.

La fédération recommande fortement de lire ce décret avant la phase de négociation. Vous pouvez le retrouver sur le site fédéral : [www.thc-cgt.fr](http://www.thc-cgt.fr).

A la première lecture de ce décret, la fédération invite les syndicats à ne pas oublier de négocier dans les réunions officielles la présence des élus suppléants. De même, il faut négocier partout, pour obliger l'employeur à maintenir des commissions santé sécurité distinctes dans les entreprises de moins de 300 salariés, en lieu et place des CHSCT, la loi oblige cette commission uniquement au-delà du seuil de 300 salariés. Négocier également le nombre des élus titulaires, ainsi que le nombre d'heures de délégation et le rythme des réunions (tous les mois). Nous ne sommes pas obligés de rester cantonnés

au décret de la loi. **N'hésitez pas à faire des propositions et ne vous arrêtez pas au texte de la direction, c'est une négociation !**

Deux points méritent une attention particulière : **le vote électronique et les circonstances exceptionnelles.**

● Le décret est précis, à défaut d'avoir précisé le choix du vote électronique ou du vote papier dans votre accord préélectoral, **c'est l'employeur qui décide.** Par contre, l'employeur a l'obligation de garantir aux syndicats toute la confidentialité nécessaire lors d'un vote électronique. N'hésitez pas à l'exiger !

● Le décret reste évasif sur les heures de délégation en circonstances exceptionnelles. Il est écrit comme suit : « Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles ». Cette phrase ne revêt pas d'obligation pour l'employeur, ni de précisions sur

ce qu'on appelle les circonstances exceptionnelles. Vous devez donc préciser dans votre accord CSE, le nombre d'heures de délégation en plus et les conditions des circonstances exceptionnelles dans une entreprise.

***Pour la fédération, les délégués doivent pouvoir bénéficier, comme c'est le cas aujourd'hui, d'heures de délégation illimitées lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés particulières (redressement ou liquidation judiciaire, vente, lorsqu'un droit d'alerte est caractérisé, incendie, inondation, chômage partiel, etc...).***

Nous reviendrons dans le prochain bulletin fédéral pour donner d'amples conseils sur la négociation de ce CSE.



## POUVOIR D'ACHAT EN BERNE !

Selon l'OFCE, les mesures mises en place par le gouvernement pour booster le niveau de vie des français seraient quasi nulles pour la plupart des Français.

Pire, les nouvelles mesures du budget 2018 seraient largement au bénéfice des 2 % de ménages du haut de la pyramide des revenus écrit l'OFCE. Au final, les 5 % de personnes les plus aisées en France verraient leur pouvoir d'achat grimper de 1,6 % en 2018 (+ 1 370 euros par ménage) et même 4,8 % pour le 1 % de français les plus riches.

Les perdants seraient les 5 % de français les plus modestes qui verraient leur pouvoir d'achat baisser de 0,6 %, soit 60 euros par an et par ménage.

**Retenons enfin que 5 % des ménages les plus aisés capteront en 2018, 42 % des gains à attendre de la mise en place des mesures gouvernementales selon l'OFCE.**

**Qui a dit que Macron n'était pas le président des riches ???!**

## TEXINOV : LE TEXTILE AUSSI S'INNOVE VERS D'AUTRES DÉBOUCHÉS

Depuis quelques années, les débouchés textiles sont multiples, du textile intelligent au textile pharmaceutique, du tissage de verre au tissage carbone, tous ces nouveaux process ont été développés sur nos territoires et trouvent leur place dans notre fabrication industrielle. Ils font aujourd'hui la fierté de nos professions.

On ne compte plus les entreprises comme Hexel, Ferrari, Porcher, Chargeurs, TTI, Toray, etc.. qui ont retrouvé un nouveau souffle sur nos territoires.

Aujourd'hui, une autre toute petite entreprise promet : Texinov ! Cette petite entreprise iséroise de 35 salariés vient de développer « un pansement intelligent pour nos routes » afin d'économiser du bitume. Aux côtés des grandes entreprises du BTP, la PME iséroise Texinov s'est lancée sur un textile très résistant, pouvant durer cinquante, voire cent ans.

Dans ce tissu, sont incorporés des fibres optiques et des capteurs, le tout appelé « textile multi modules intelligent » capable de repérer les trous sur les routes et de communiquer les données, via un ordinateur. Ce tissu déroulé sur nos routes avant la couche de bitume servira ensuite à géolocaliser les cavités poreuses. Il sera ensuite plus facile d'entretenir les routes pour un moindre coût pour les professionnels du BTP.

Récompensé par l'agence de l'environnement (ADEME) comme « projet route du futur », Texinov va maintenant entrer dans une phase industrielle et commencer le marché de l'assistance et de la maintenance à partir de 2020. Quant aux sociétés d'autoroutes, elles ont déjà manifesté un intérêt certain pour cette innovation. Plusieurs dizaines de salariés pourraient s'ajouter dès le démarrage du projet. Un exemple de plus qui montre l'intérêt et l'utilité de nos professions à toujours innover.



## RÉUNIONS CHSCT : L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE ASSISTÉ DE COLLABORATEURS QUE SUR AUTORISATION PRÉALABLE DES MEMBRES DE L'INSTANCE

La loi ne prévoit pas que l'employeur puisse se faire assister par des collaborateurs pour les réunions CHSCT, comme c'est le cas en réunion CE (2 collaborateurs maximum) et au sein du futur CSE (3 collaborateurs).

L'article L 4613-1 du Code du travail dispose, en effet, que « le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel [...] ». Si le président de l'instance entend venir accompagner de collaborateurs en réunion CHSCT, il devra ainsi, solliciter l'autorisation de la majorité des membres de l'instance.

Dans cet arrêt, la chambre criminelle de la Cour de Cassation a, en effet, jugé que la sur représentation des membres de la Direction en réunion CHSCT, sans autorisation de la majorité des membres du CHSCT, constituait une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité.

Cass.Crim., 28 novembre 2017, n°16-86138