



DROIT DE RETRAIT : Victoire en première instance

Le Tribunal donne raison à L'INTERSYNDICALE PNC (UNSA PNC/SNPNC) dans le procès "Droit de retrait".

Situation sanitaire type Ébola, crise géopolitique dans une escale...autant d'événements qui amènent des PNC à exercer leur droit de retrait. Ils sont alors systématiquement sanctionnés par l'entreprise au moyen de retrait de trentième de salaire. Cette « solution » imposée par la Direction, nous la contestons depuis toujours.

La défense de vos droits passe par un travail de longue haleine pas toujours visible. En voici une nouvelle preuve concrète. **Après le procès "Retard en stage", nouvelle victoire en première instance :**

Le 15 avril dernier, le Tribunal judiciaire de Bobigny a donné gain de cause à nos 2 syndicats, unis, qui avaient entamé une procédure en 2017.

LE POURQUOI DU COMMENT ?

L'UNSA PNC et le SNPNC dénoncent depuis des années dans toutes les instances de l'entreprise, une pratique qui consiste à procéder à une retenue sur salaire systématique lorsque le PNC exerce un Droit de retrait (prévu à l'article L4131-1 et L4131-2 du Code du travail).

L'article L 4131-2 du code du travail dispose :

" Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux."

=> La loi institue ainsi au pouvoir général de direction, d'organisation et de contrôle de l'employeur une exception dont la finalité est la protection de la santé et de la vie du salarié. (sic)

Face au dialogue de sourd et au refus catégorique de toutes nos propositions visant à respecter les craintes légitimes des PNC, nous n'avons plus d'autre choix que d'assigner la compagnie.

Le 15 avril dernier, il a été jugé que :

" (...) il appartient donc à l'employeur qui conteste la légitimité du motif invoqué de saisir le juge avant de prononcer une quelconque sanction ou retenue de salaire ; Ainsi la pratique de l'employeur s'octroyant le pouvoir d'apprécier unilatéralement la légitimité du motif de retrait est-elle illégale ;

Il lui sera en conséquence fait interdiction de procéder à toute retenue de salaire à l'encontre de salariés ayant exercé leur droit de retrait, du seul fait de ce retrait, en l'absence de décision judiciaire déclarant abusif ou non fondé le retrait exercé, et ce sous astreinte de 10000 euros par infraction constatée (...)"

ET APRÈS ?

Comme à son habitude Air France a fait appel.

Cette décision n'étant pas assortie d'une exécution provisoire, elle ne sera donc pas applicable durant la durée de cet appel. Néanmoins, nous invitons la Direction à ne pas persister dans cette position.

En tout état de cause, nous vous demandons, le cas échéant, de nous faire remonter tout manquement à ce sujet. **Cont@ct : unsapncaf@gmail.com et contact@snpnc.org**

CONCRÈTEMENT ?

Cette décision pose le principe que la pratique d'AF est illégale. La décision ne s'applique pas aux cas individuels. Il n'y a donc pas de notion de rétroactivité car la légitimité, le motif raisonnable, reste un impératif sur lequel seul un juge peut se prononcer. **Cela signifie que si l'entreprise considère que le motif n'est pas raisonnable voire abusif, elle pourra saisir elle-même la justice et demander réparation.**

WARNING :

Un abus d'utilisation du droit de retrait jugé par le tribunal peut conduire au licenciement du salarié concerné.

RAPPEL SUR LE DROIT DE RETRAIT :

Un danger est grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le salarié peut se retirer de son poste s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé ou pour sa vie. L'appréciation du danger grave et imminent ne peut se faire qu'au cas par cas.

Il revient aux juges d'apprécier si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

A NE PAS CONFONDRE AVEC LE MCPT4 !

Pour mémoire, cette mesure à caractère social est exceptionnelle. Ses modalités d'application (escales, délai etc...) dépendent uniquement de la Direction et peuvent à tout moment cesser.

**NOTRE DEVOIR SYNDICAL EST DE FAIRE RESPECTER LES TEXTES
ET QUI PLUS EST LES TEXTES DE LOI.**

