

≈ plein cadre

Une injonction **contradictoire**

Les journées de manifestations se succèdent depuis septembre, et sur ce dossier toujours explosif des retraites, le gouvernement persiste à tout ignorer des propositions exprimées par les organisations syndicales. Pour l'essentiel, les quelques modifications acceptées avaient été anticipées et chiffrées de longue date.

Je n'entrerai pas ici dans une analyse des choix politiques

expliquant la crise actuelle. Chacun sait qu'au-delà de la gestion de la situation, se mettent en place des stratégies d'acteurs en vue des futures échéances électorales. Nous ne sommes pas dupes ; réaffirmons ici que nos préoccupations se limitent à nos missions de syndicalistes.

Pour autant, un enseignement s'impose ! Nous observons que le mode de gestion des conflits politiques imprime aujourd'hui sa marque dans celui des relations sociales, au sein des entreprises. Lorsque l'exemple vient des plus hautes sphères du Pouvoir, les dirigeants s'appliquent à le suivre.

D'où certaines dérives, semblables à celles que l'actualité met en évidence.

Ne pas approuver "cette" réforme, serait être contre "la" réforme ; et contre "toute" réforme, en général. Ce serait en somme être ringard, obsolète, indécrottable conservateur... à mille lieues des exigences de la modernité. Et de même nous trouvons-nous bien souvent face à des employeurs pour qui rien n'est plus jamais discutable. Pour le bien de l'entreprise, pour "sa survie", il faudrait tout accepter en bloc ; comme exactement lorsqu'on nous parle de "sauver le système à la française". Voilà des recours systématiques à la dramatisation qui cachent mal, en réalité, un rejet tactique, et cynique, du dialogue...

De même ne serait-il plus jamais possible de se voir autoriser le temps du débat, de la concertation, des échanges, sans s'entendre chaque fois rétorquer que discuter serait "repousser à plus tard", et donc, tergiverser. Il faudrait alors accepter d'aller vite, toujours plus vite, et si possible, tambour battant. En réalité, cette pression permanente du temps qu'il ne faudrait plus perdre, n'est qu'un autre moyen, qui se voudrait habile,

d'empêcher toute discussion, d'imposer aux représentants syndicaux un rôle de simples faire-valoir. Dans le contexte imposé par la nouvelle Loi sur la représentativité, cette déviance s'avère d'autant plus insidieuse et dangereuse qu'elle met les organisations syndicales en situation de concurrences stériles, ou de stricte soumission à la nouvelle règle du jeu. Non : aller vite, ce n'est pas réfléchir mieux. Et ce n'est pas servir

correctement une démarche collective.

Notre inquiétude est réelle. Sur le terrain des négociations, faut-il craindre d'avoir à subir, dans les mois à venir et pour longtemps, le mépris croissant du vrai dialogue social, les mêmes volontés de passages en force, et cette même tyrannie de la modernité (lire également pages 2 et 3) contre laquelle on ne devrait plus qu'acquiescer, sans questions ni protestations ?

De ce parti-pris de brutalité, révélant un mépris des interlocuteurs, ne peuvent naître, pensons-nous, que des déconvenues, et la détérioration profonde de notre cohésion sociale. C'est ce pacte-là qui se trouve menacé par les pratiques actuellement observées. Encore une

fois, nous nous opposons au dé-tricotage de tout ce qui fait l'équilibre du bien vivre ensemble. Imposées pour peut-être gagner quelques points de PIB, ces logiques pourraient, in fine, nous coûter beaucoup plus cher ! Exiger une chose qui aboutira à l'exact contraire de l'ambition affichée, voilà bien ce qu'on peut appeler une injonction contradictoire.

Michel de La Force

≈ sommaire

Lean Management : derrière Docteur Jekyll, se tient toujours un "Mister Hyde"	p. 2-3
Victoire pour la CFE-CGC au Conseil constitutionnel	p. 4
2011 : l'année du développement syndical	p. 5
La protection du salaire	p. 6

165

C'est le nombre de trimestres de travail désormais exigés d'un individu né en 1954, pour qu'il puisse prétendre à une retraite à taux plein... Du moins, si le dispositif gouvernemental est effectivement mis en place. S'il est né plus tôt, il pourra grignoter entre un et trois trimestres. Mais né plus tard, nul ne sait exactement dire combien de temps en plus il devra travailler. *Chéri, c'est encore loin, la retraite ? Tais-toi, et trime !*

3,5 millions

... Selon les organisations syndicales, comme on dit en radio. Ce mardi 12 octobre, l'ampleur du mouvement contre cette réforme des retraites venait de connaître une ampleur inégalée. La quatrième journée de mobilisation depuis septembre avait réuni à travers tout le territoire 500.000 personnes de plus que la précédente. Les statistiques officielles, toujours moins enthousiastes comme on sait, constataient toutefois cette hausse du mécontentement : 1,23 million contre 997.000 le 23 septembre, estimait-on place Beauveau. Pour autant, nulle réouverture des discussions ne venait signer la reconnaissance de ce mécontentement bien réel. Et d'autres journées d'action s'inscrivaient alors sur les agendas...

63,5 ou 64,2

Selon que vous soyez homme, ou femme. Car sur ce sujet, ces dames semblent bénéficier d'un léger bonus. Nous évoquons ici l'âge moyen calculé par l'INSEE, d'une "espérance de vie en bonne santé". Naturellement, les différences individuelles peuvent être considérables. Mais il n'empêche. Travaillons plus, encore un peu plus... Et nous augmenterons aussi nos maladies, et les dépenses de santé. Est-ce là notre avenir : tomber malades plus tôt ?

59.000

Le nombre d'emplois marchands créés au 1er semestre 2010, solde pour la première fois positif depuis la crise de 2008. Mais ne cédon pas pour autant à trop d'enthousiasmes. Il s'agit pour l'essentiel (56.000) d'emplois intérimaires, donc précaires. Et Alternatives Economiques, qui publie ces chiffres estime qu'il n'y a pour l'avenir immédiat "guère de raisons d'être optimistes : la reprise est fragile". D'autres experts annoncent une rechute pour 2011.

1.000

Le nombre d'excuses adressés par la rédaction de Passerelles Cadres, à tous ceux que ces chiffres peu réjouissants auront pu démoraliser.

Lean Management : derrière Docteur Jekyll, se tient toujours un "Mister Hyde"

Toujours en quête de rationalisations, et de gains substantiels en termes de coûts, les entreprises de nos secteurs sont toujours plus nombreuses à réorganiser leurs process sous l'angle du "lean management". Nous avons demandé à Jean-Louis Lequeux, observateur attentif de ces tendances lourdes, son point de vue.



Qu'on nous les offre en package global ou qu'on nous les vende à l'unité, les objectifs du "Lean Management" sont connus de tous : réduire les coûts, donc réduire la durée des cycles de production, diminuer les stocks, augmenter la productivité, et optimiser la qualité... notamment par une rationalisation des procédures de travail, rebaptisées process. Mais le mieux n'est-il pas parfois (ou souvent) l'ennemi du bien ?

Jean-Louis Lequeux : *Pour faire court, on pratique le Lean Management depuis les années 80, quand les chaînes de montage industrielles sont entrées dans l'ère de la robotisation. Depuis une dizaine d'an-*

nées, est apparue l'idée d'adapter ces méthodes aux industries de services, et au secteur tertiaire. À l'usage, on remarque que cette démarche entraîne une dualité terrible. D'où mon évocation de Dr Jekyll & Mister Hyde. L'un travaille pour le bien, le mieux ; mais son "double" est redoutable, et quelque part, terrifiant...

P.C. : *Commençons par Dr Jekyll...*

J.-L. L. : *Vouloir améliorer la productivité dans une entreprise de type tertiaire ou de services, on ne peut pas être "contre". Rationaliser les process pour économiser du temps, donc de l'argent, et gagner en efficacité, c'est pertinent, et dans l'immense*

(suite page 3)



(suite de la page 2)

majorité des cas, souhaitable ! Prenons un exemple. Avec la crise, on voit grandir la vague des entreprises adoptant le Business Model low-cost. Dès lors qu'elles veulent maintenir une qualité de service irréprochable, et une satisfaction client comparable à celle de la concurrence, on ne voit pas d'autres moyens que de rationaliser tous les process. On est dans une logique de Lean-Management positive. C'est la partie good job, mise en œuvre par ce bon vieux Dr Jekyll.

Tout cela serait bel et bon, sauf qu'on a oublié en chemins différents éléments du Lean Management "originel". Aux États-Unis, lorsqu'on a bâti le système et développé le concept de "qualité totale", il comportait 4 éléments : Q (pour Qualité) H (pour Health-care, la santé) S (pour Sécurité) T (pour Techniques). Mais aujourd'hui, quand on applique ces méthodes aux sociétés de services, on n'évoque notamment plus ces questions de "santé". L'idée d'épargner des souffrances au travail a disparu... Et au contraire, combien de réorganisations de travail sont lancées dans nos métiers sans que soient pris en compte les conséquences sur les conditions et les modes de travail ! Combien de décisions de réorganisations prises, sans qu'on ait consulté ou averti le CHSCT !

P.C. : Vous pointez là les dangers en termes de souffrances psychiques ou d'atteintes psycho-sociales.

J.-L. L. : Absolument ! La bascule, qui fait passer de Jekyll à Hyde, se voit d'abord dans la gestion du temps : on recalculé les temps de pause. En obligeant chaque indi-

vidu à reconsidérer totalement l'utilisation de son temps de travail, on entre dans des logiques de plus en plus intrusives. Le risque, c'est alors la perte totale d'autonomie du quidam, à qui l'on dénie tout droit à faire les choses "à sa façon". L'autre perversion du système, c'est l'idée que l'unique objectif, c'est le "client". Et l'on passe là de la recherche de "satisfaction client", légitime, pertinente, à une vision du travail où seul compte le binôme "entreprise/client", et où l'homme au travail devient une quantité totalement négligeable, un intrant parmi d'autres dans le processus de production, au même titre que la machine ou la matière première. On rabote son espace de travail pour gagner un peu d'argent. Mais on oublie qu'on rabote en même temps son potentiel de créativité.

Jean-Louis Lequeux est architecte des systèmes d'informations chez ATOS, et syndicaliste de longue date à la FIECI-CFE-CGC. Spécialiste des liens entre management et systèmes informatiques, il a publié plusieurs ouvrages de références. Derniers ouvrages parus : Quel Business Model pour mon entreprise ?, par Jean Louis Lequeux et Mélissa Saadoun, Éditions d'organisation, Octobre 2008. Déployer un projet Web 2.0 en entreprise : Anticiper le Web 3.0 !, par Jean Louis Lequeux et Gabriel Képéklian, Éditions d'organisation, Décembre 2008. Pour approfondir les approches proposées par Jean-Louis Lequeux : <http://weltram.eu/jeanlouislequeux.aspx>

Or, dans nos métiers d'informaticiens, on sait bien que la part de créativité humaine, d'innovation, entre pour une bonne part dans l'activité des entreprises ! Si le fameux langage Java porte ce nom, c'est d'abord que l'idée est née... près des machines à café, chez Sun ! Là-bas prendre un kawa, se dit "take 5, have a java" puisque les cafés américains proviennent souvent de cette Ile... On voit bien qu'en rationalisant l'activité humaine à outrance, on prend le risque d'appauvrir le potentiel créatif... et on appauvrit aussi l'entreprise qui l'héberge !

P.C. : en somme, ne faut-il pas accompagner ces process de "garde-fous" ?

J.-L. L. : Oui, comme par exemple le "Lean-Testing". Je suis en train de travailler à une publication qui ira dans ce sens. Dans le domaine du développement logiciel, il faut qu'existent en amont des décisions de réorganisations des équipes, afin de rationaliser et industrialiser les process de test qui permettront une amélioration de la qualité des livrables. Sans entrer dans la science-fiction, le danger serait qu'on aille au-delà d'une Taylorisation du travail tertiaire, où les rapports de l'homme à son travail sont déjà toujours plus spécialisés, pour entrer dans une logique de défragmentation et de destruction de la notion même de travail, au sens où il est un effet de l'action humaine. On voit par exemple dans les applications de "cloud computing" que le travail lui-même devient de plus en plus "dématérialisé". Le danger c'est de voir l'homme devenir lui-même un simple élément du travail, et non plus un "acteur", du processus de production. ≈



Victoire pour la CFE-CGC au **Conseil constitutionnel** !

Le Conseil constitutionnel, a validé la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale. La décision y reconnaît la spécificité des syndicats dits "catégoriels", comme le souhaitait la CFE-CGC. Cette décision constitue une étape importante pour l'action et le développement de notre Confédération.

Jeudi 7 octobre, le Conseil constitutionnel a donc rendu ses conclusions, dans une affaire où elles étaient attendues par tous les responsables syndicaux.

Il s'agissait de savoir si la fixation de règles différentes pour les syndicats non catégoriels et les syndicats catégoriels enfreignait ou non le principe d'égalité inscrit dans notre Constitution. Les Sages ont estimé logique que les syndicats non catégoriels doivent, pour être reconnus représentatifs, obtenir 10 % des voix dans l'ensemble des collègues (ouvriers, employés, maîtrise et cadres) ; et que les syndicats dits "catégoriels" n'aient à franchir à cette barre des 10 % que dans les collègues qu'ils ont effectivement vocation à représenter.

Le syndicat Force Ouvrière, fermement opposé à cette appréciation, avait déposé une "Question Prioritaire de Constitutionnalité" sur ce sujet. Le Conseil lui a clairement ré-



pondu qu'en l'espèce, la fixation de règles différentes ne contredisait pas le principe d'égalité. Et ceci apparaît de bon sens. À quel titre un syndicat de cadres aurait-il du asseoir sa légitimité sur un seuil de 10 %... dans le collège "ouvriers" ?

Bernard Van Craeynest a exprimé la satisfaction de la CFE-CGC après cette décision qui "conforte 66 ans de représentation et de défense des salariés de l'encadrement".

De son côté, Michel de La Force, Président de la FIECI, souligne que cette décision trace clairement la voie à suivre pour nos syndicats, « et nous conforte dans notre engagement. (lire également page 5). ≈

Égalités hommes/femmes dans notre branche : qu'en pensez-vous ?

Sur notre site Internet, www.fieci-cgc.org, nous avons pris l'habitude (bonne, estimons-nous) de demander leur opinion aux personnes adhérentes de notre Fédération. En vous connectant, vous pouvez durant ce mois de novembre répondre à quelques questions sur l'état des (in)égalités entre hommes et femmes, dans les métiers de notre branche. Salaires... Accès aux promotions... Respect des compétences... Reconnaissance de contraintes spécifiques... Avons-nous progressé ? Sommes-nous plutôt en pointe ou en retrait sur ces sujets ? Y a-t-il d'autres pistes à explorer pour aller vers plus d'égalité ? Faut-il à l'inverse être attentif à certains excès possibles ? A vous de nous le dire ! Vos réponses et vos commentaires seront présentés dans le numéro d'hiver de Cadres & Avenir, que vous recevrez chez vous, juste avant les fêtes... Vos avis nous sont nécessaires, exprimez-vous !



De marches en manifestations, depuis juin et jusqu'à l'automne les adhérents de la FIECI et de la CFE CGC continuent leur protestation contre la réforme des retraites : une réforme injuste, inéquitable, et décidée sans dialogue ni concertations...

2011: l'année du développement syndical

Mes Cher(e)s Collègues et ami(e)s,
Nous vous le rappelons en page 4, la CFE-CGC a pu saluer avec une extrême satisfaction la décision récemment rendue par le Conseil Constitutionnel. Ce dernier reconnaît notre vocation "catégorielle", pour défendre au sein de nos entreprises publiques et privées les intérêts des travailleurs techniciens, agents de maîtrise et cadres, femmes et hommes, débutants, confirmés, et seniors.

Bien évidemment, cette reconnaissance de l'identité profonde de notre Confédération vaut pour notre Fédération et les syndicats qui la composent. Depuis 2009, notre action sur le terrain est saluée et se traduit par des hausses significatives des adhésions. En 2010, nos effectifs auront progressé de 20 %, et le taux de renouvellement, qui marque la fidélité de nos adhérents à notre action, est également en hausse.

Il reste que ce mouvement doit être confirmé, amplifié, consolidé. Pour gagner notre représentativité partout où c'est possible, nous devons accroître notre audience, et notre notoriété. Cela repose entre autres sur votre action. Nos adhésions nouvelles sont souvent liées aux campagnes électorales que nous condui-

sons sur le terrain. Cela prouve que vous êtes efficaces !

Mais nous devons aussi rassembler de nouveaux adhérents en dehors de ces rendez-vous électoraux. Nous devons sensibiliser un plus grand nombre de nos collègues, qu'ils soient cadres, techniciens, ou agents de maîtrise, à la nécessité de nous rejoindre. Notre syndicalisme se construit comme un réseau moderne, dynamique, chaleureux et efficace dans la défense de nos intérêts. En 2011, nous devons transformer l'essai.

Dès le prochain numéro de Cadres & Avenir qui paraîtra en décembre, vous trouverez la nouvelle grille d'adhésion à la FIECI. Dès aujourd'hui, je vous invite à faire du développement syndical "le" mot d'ordre de l'année qui vient. Nous ferons le maximum pour que nos services, notre communication, nos soutiens vous aident à répondre à cet enjeu !
Bonne fin d'année à tous !

Michel de La Force
Président de la FIECI.



FIECI, le réseau pour vous faire entendre !

Les cotisations syndicales sont-elles déductibles de l'impôt sur le revenu ?

Oui, et à hauteur de 66 %, dans la limite de 1 % du revenu net déclaré. Pour en bénéficier, vous recevez en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration de revenus.

Les cotisations sont-elles chères ?

Finalement, adhérer revient au prix d'un café par semaine, ou d'une place de cinéma par mois. La mensualisation (par prélèvement bancaire) étale le paiement sur l'année, et le rend plus facile à gérer. Dans ce cas, signez le formulaire d'autorisation figurant plus bas. N'oubliez pas d'y joindre un RIB !

La cotisation FIECI inclut-elle l'adhésion à la CFE-CGC ?

Oui, elle vous permet de bénéficier de notre expertise dans tous les domaines professionnels. Elle vous donne accès aux services confédéraux et fédéraux, à l'abonnement aux publications de la FIECI-CGC et de la CFE-CGC. Les représentants du personnel bénéficient également d'une assurance spécifique gratuite.

La FIECI-CGC est-elle proche d'un parti politique ?

Nous sommes libres et indépendants, apolitiques. Nous ne faisons référence à aucun dogme ou idéologie. Nos adhérents sont libres de leurs opinions politiques personnelles, et conservent leur liberté d'expression. Ils se retrouvent naturellement autour d'idéaux démocratiques et républicains.

Qui sont les représentants de la FIECI-CGC ?

Les personnes qui vous représentent dans les entreprises et dans les instances paritaires sont choisies pour leurs compétences et leur valeur professionnelle. Elles doivent en toute occasion avoir ce premier souci, servir les intérêts de tous les salariés.

Adhérer à un syndicat, est-ce vraiment utile de nos jours ?

Que nous soyons manager, cadre, ou technicien, les incertitudes du quotidien sont les mêmes pour tous. Mais nos réponses sont adaptées à chaque cas individuel. Les membres de la FIECI-CGC, tout comme vous, exercent des fonctions de responsabilité, d'initiative, d'autonomie, avec des qualités reconnues dans leurs entreprises. Salariés eux-mêmes, ils vivent les mêmes expériences que vous.

Mon employeur sera-t-il informé de mon adhésion ?

Non ! L'adhésion à la FIECI-CGC est strictement personnelle et confidentielle. Elle ne sera communiquée à personne en dehors de la FIECI-CGC.

Ma qualité d'adhérent restera-t-elle toujours strictement confidentielle ?

Elle le sera sauf demande de mandatement, de désignation ou de présentation sur une liste aux élections professionnelles. En dehors de ces cas, la FIECI-CGC s'engage à ne pas révéler votre adhésion, au-delà du syndicat lui-même.

Quel sera mon investissement personnel à la FIECI-CGC ?

A vous d'en décider ! Vous pouvez être

membre et bénéficiaire des services mis à votre disposition, sans autre engagement. Vous pouvez aussi participer à la vie de la FIECI-CGC, dans votre entreprise, et en dehors. Dans tous les cas, votre parole sera toujours écoutée pour renforcer le poids de la FIECI-CGC.

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC

N°6 novembre 2010

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329

Directeur de la publication :

Michel de La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)

Rédaction : Hervé Resse, Isabelle

Leminbach, Michel de La Force

Impression : Imprimerie de Montligeon

ZA les Gaillons Bellevue

61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement des

SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation

35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris

Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22

cfeccg@fieci-cgc.com

www.fieci-cgc.org



La protection du salaire

Le salaire est la contrepartie de la prestation du travail. La protection qui l'entoure est importante ; mais certaines notions sont souvent mal connues des principaux intéressés eux-mêmes. Il nous a semblé utile de faire ici le point sur le sens des mots !

PÉRIODICITÉ

Le salaire de base doit être payé au minimum une fois par mois, généralement en fin de mois, telle est la règle. Toutefois, le salarié ne peut exiger d'être payé en fin de mois : il ne peut exiger que le respect de la **périodicité**. Les entreprises ont le droit de pratiquer le "*décalage de la paie*", au début du mois suivant.

À retenir : la règle de périodicité est une règle d'ordre public : il n'est pas possible d'y déroger, même par accord entre l'employeur et le salarié.

ACOMPTE

L'acompte est le **paiement anticipé** de tout ou partie du salaire **dû pour le travail en cours**. Son montant ne doit pas dépasser la rémunération acquise en contrepartie du travail effectivement accompli à la date où il est demandé. Un salarié peut donc, au cours de la deuxième quinzaine du mois, demander un acompte dont le montant correspond à la moitié de son salaire mensuel (art. L3242-1 C. trav.). L'employeur **ne peut refuser** la demande d'acompte.

En cas de salaire variable, l'acompte devra être aussi proche que possible du salaire effectivement gagné au cours de la quinzaine considérée.

À noter qu'une demande massive et systématique d'acompte de la part des salariés d'une entreprise est parfois usitée en cas de NAO réduite à sa plus simple expression : la complication comptable et la dépense avancée de trésorerie peut s'avérer redoutable...

AVANCE

Souvent confondue avec l'acompte, l'avance est le **paiement anticipé** d'une partie du salaire, dû pour un **travail pas encore effectué**. Contrairement à l'acompte, l'employeur n'est pas obligé d'accorder une avance. L'employeur qui a fait une avance au salarié ne peut se rembourser que par **retenues successives** en respectant une **limite de 1/10 de chaque paie**.

PRÊT

Le prêt consenti par l'employeur répond aux mêmes exigences de remboursement : il ne peut donner lieu à compensation avec les salaires que dans la limite du 1/10 du salaire mensuel. Si le contrat de travail est rompu alors que le salarié n'a pas remboursé totalement son prêt, l'employeur n'a pas le droit de retenir sur les salaires la somme restante. En revanche, il peut opérer la compensation sur l'indemnité de licenciement, car celle-ci n'a pas le caractère de salaire.

Important : lors du versement d'un acompte ou d'une avance, aucune cotisation n'est à prélever. Les cotisations, calculées en tenant compte de l'acompte ou de l'avance, sont prélevées en totalité sur le solde de la paie et versées aux dates habituelles.

COMPENSATION

En droit civil, lorsque deux personnes se doivent réciproquement de l'argent, le remboursement de leurs dettes peut se faire par compensation, à condition que les deux soient **certaines** (dont l'existence n'est pas contestée), **liquides** (dont le montant est déterminé) et **exigibles**.

La compensation en matière salariale répond, de plus, aux exigences de protection du salaire : la loi restreint la possibilité de compenser afin d'éviter les sanctions pécuniaires, qui sont interdites.

Quelques exemples rencontrés à la FIECI :

- La compensation entre salaires et **créances de fournitures** est interdite en principe. Mais pour les outils nécessaires au travail du salarié il peut y avoir compensation en cas de détérioration, dès lors que le salarié en a effectivement la garde et l'usage, et que sa responsabilité civile peut être engagée du fait de cette détérioration. Certaines jurisprudences exigent même la faute lourde.

- La retenue sur salaire pour le remboursement de contraventions du véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale.
- La compensation du salaire avec les sommes dont le salarié est redevable à la suite



d'agissements frauduleux qui ont donné lieu à une plainte est admise.

- Concernant les **avances ou les prêts**, le législateur a prévu des **règles spécifiques de remboursement sur le salaire**.

L'employeur qui verse des avances en espèces (ce terme couvre tous les modes de paiement) ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas 1/10 du montant des salaires exigibles selon l'art L 3251-3 du C. trav. La part affectée au remboursement de l'avance est calculée sur le **salaire net**.

Attention : la retenue sur le salaire **dans la limite du 1/10** ne concerne que les **avances ou prêt en espèces** et ne s'étend pas au remboursement des autres créances. Pour ces dernières, le remboursement se fera à concurrence de la **part saisissable du salaire**.

RECOURS

Le salaire étant la contrepartie du travail, la Jurisprudence admet que lorsque l'employeur ne paie pas le salaire, le salarié peut interrompre son activité sans préavis et demander des dommages et intérêts car il s'agit d'une faute lourde. Mais il doit s'agir d'une réaction face à un **manquement grave et délibéré** de l'employeur à ses obligations.

En cas de non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut s'adresser au conseil des prud'hommes (le plus souvent en référé) pour en obtenir le paiement. En outre il peut faire reconnaître une requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement et obtenir des dommages et intérêts pour rupture abusive.

Le salarié est donc bien protégé et les juges ne manifestent guère d'indulgence envers l'employeur dans ce domaine. Pour autant les voies de recours même en référé sont toujours trop longues, lorsqu'il s'agit de son salaire ! ≈

Isabelle Leminbach
ileminbach@fieci-cgc.com