

Le Ronsoy, le 29 juin 2012.



## Une bien triste histoire ... suite !

Il y a quelques temps déjà, nous écrivions un tract alertant sur les risques que prenait notre Direction en refusant obstinément de ne pas répondre aux demandes répétées de l'Inspection du Travail pour faire appliquer les obligations légales qui s'imposent à l'entreprise. Depuis rien n'a bougé, sinon que le recours (surprenant) du liquidateur contre le maintien des salariés protégés n'a pas abouti. Qu'à cela ne tienne, la Direction continue à nous maintenir en dehors des effectifs, contre vents et marées.

Que dit la Haute juridiction (Cour de cassation) à propos du fait de « laisser un délégué en attente d'un poste de travail » ? Elle juge que cela constitue un comportement discriminatoire.

### **Il s'agit là d'un Arrêt récent de la Cour de Cassation (11 janvier 2012).**

La disposition de l'article L. 1132- 1 du Code du Travail qui proscrit la discrimination en général (discrimination en raison du sexe, des origines, de la grossesse, etc.), proscrit explicitement la discrimination (directe ou indirecte) pour des raisons d'appartenance syndicale. L'article L. 2141 -5 du même code du Travail, lui est plus explicite encore, s'agissant de la discrimination syndicale. Il prévoit, en outre, des sanctions : amende de 3 750 € (6 salariés étant concernés, cela peut faire donc : 22 500 €). En cas de récidive, les amendes sont portées à 7500 € et assorties d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

A jouer avec le feu, notre Direction risque de se brûler ... très fort !

