



**C.S.E. TELEPERFORMANCE FRANCE**

**DECLARATION SUD A LA REUNION ORDINAIRE**

**POINT 12 – RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE RELATIF A  
L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE - 30 AVRIL 2021**

Depuis l'arrivée en novembre dernier de la nouvelle Direction (DG + DRH), nous constatons des attaques sur l'exercice du droit de grève dans l'entreprise.

Le 1<sup>er</sup> février, sans l'annoncer au préalable, la direction a décidé de changer les pratiques et le cadre légal s'appliquant à notre entreprise en matière d'exercice du droit de grève lorsqu'il faut avertir de son absence.

**Ce cadre est le suivant tout d'abord :**

Celui qui a été édicté par l'ancienne DRH de l'entreprise, de Mars 2013 à Octobre 2018, Mme **Sylvie Quetel** lors de la réunion du Comité Entreprise du 21 Septembre 2016, extraits : « **... Quand on veut partir, on veut se mettre en grève, on n'a pas à prévenir que l'on souhaite le faire...Elle doit justifier son absence dans les 48 heures, quel qu'en soit le motif. Si vous voulez, grève ou pas grève, on doit quand même dire pourquoi on est absent. »**

D'autant que cela est confirmé par le règlement intérieur de l'entreprise aux articles **7.4** et **7.5**, ce dernier article stipule ceci : « **Sauf cas de force majeure, cette absence doit être justifiée dans un délai maximal de 48 heures à compter du 1er jour de l'indisponibilité, au moyen d'un arrêt de travail ou de tout autre document apportant une justification légitime à cette absence, le cachet de la poste faisant foi. »**

*Les services de la DRH ont opposé aux salariés, après leurs exercices du droit de grève, le fait de devoir communiquer les revendications lors de la cessation de travail, en opposant la jurisprudence suivante : (Cass. Soc. 22-10-2014 n° 13-19.858).*

Il est important de rappeler que cette jurisprudence correspond à une situation particulière, distincte de celle que nous connaissons dans notre entreprise, en effet, il s'agit ici d'un mouvement de grève initié par des salariés seuls, et pas à l'appel d'une organisation syndicale.

A Teleperformance France, les arrêts de travail s'appuient sur des revendications professionnelles, lesquelles ont déjà été exposées au préalable par notre syndicat. Dans le contexte actuel, il paraît difficile de soutenir que les revendications n'ont pas été transmises en amont - puisque les revendications ont été communiquées, à la direction et ses représentants, plusieurs fois et antérieurement à l'arrêt de travail des salariés en question.

En droit privé, il n'est pas exigé que les revendications soient portées à la connaissance de l'employeur avant la cessation collective du travail ni même qu'elles soient présentées par les salariés eux-mêmes. L'employeur peut aussi en avoir connaissance, notamment, par l'intermédiaire d'un syndicat (**Cass. Soc. 27-6-1990 n° 86-45.086**), d'un tract syndical (**Cass. Soc. 30-3-1999 n° 97-41.104**) ou de l'inspecteur du travail (**Cass. Soc. 28-2-2007 n° 06-40.944**).

La situation nouvelle que la direction a engendrée est un trouble manifestement illicite qui s'entend comme « toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit ».

**Nous vous demandons :**

- 1. De discuter avec les syndicats de cette question,***
- 2. D'informer et de consulter au préalable le CSE car cela concerne la marche de l'entreprise en lien avec un droit fondamental de la constitution de notre pays,***
- 3. De faire publicité de la nouvelle règle à tous les salariés de l'entreprise dès lors que le CSE a été informé et consulté valablement,***
- 4. De donner aux IRP et aux syndicats la possibilité de contacter les salariés en télétravail, en application des dispositions légales.***

Vous avez sanctionné des salariés sans respecter le cadre légal s'appliquant à notre entreprise.

Vous avez connaissance des revendications de notre organisation syndicale depuis plusieurs années. Et cela n'a jamais posé de problème pour les salariés exerçant leur droit de grève jusqu'à février dernier.

**Nous vous demandons donc de cesser ce trouble manifestement illicite par les actions suivantes :**

- 1. La requalification des absences injustifiées en justifiées concernant les grèves,***
- 2. L'annulation des avertissements,***
- 3. La réintégration des salariés licenciés.***

Ces demandes ne sont pas nouvelles. Nous vous donnons un délai sous huitaine pour prendre une décision qui irait dans la bonne direction sur la base de nos demandes exposées dans cette déclaration.

**Sans réponse positive de votre part :**

- 1. Nous saisissons le Conseil d'Administration, ainsi que le groupe Teleperformance***
- 2. Nous saisissons les pouvoirs publics, les DRETS et la Justice,***
- 3. Nous prendrons à témoin les salariés de l'entreprise,***
- 4. Nous prendrons à témoin l'opinion publique et nos donneurs d'ordre.***

Nous regrettons que vos procédés déloyaux n'améliorent pas le dialogue social bien au contraire, de tels agissements sont nuisibles pour les salariés et l'entreprise.

Il vous appartient maintenant de prendre une attitude responsable socialement. La balle est dans votre camp, nous attendons des réponses claires.