

SUD CHIMIE
6, rue Louis Blanc
76100 ROUEN

Rouen, le 13 octobre 2006

Recommandée A/R

Monsieur Triantafyllou
Directeur BASF Agri Elbeuf
76410 Saint Aubin lès Elbeuf

Monsieur le Directeur,

Par lettre électronique avec accusé de réception en date du 11 octobre 2006, Mr Odièvre, Directeur des ressources humaines, met en demeure les délégués syndicaux Sud de se conformer aux dispositions légales en matière de distribution de tracts syndicaux.

En premier lieu, nous nous étonnons de l'accumulation d'approximations et d'erreurs, en faits et en droit, qui ponctuent ce courrier.

« Lors des deux dernières réunions du Comité d'établissement ... »

A notre connaissance, ce sujet n'a pas été abordé lors des deux dernières réunions qui se sont déroulées respectivement le 26 juillet 2006 et le 27 septembre 2006. Le sujet a été abordé lors de la deuxième partie de la réunion du mois de juin 2006 et qui s'est tenue le 4 juillet. Votre intervention lors de ce CE nous intimait l'obligation de distribuer les tracts syndicaux en dehors de l'entreprise.

« nous vous avons rappelé ... »

Cette formulation (rappel) est au moins approximative, puisqu'il s'agissait de la première expression de la Direction de BASF Agri sur ce sujet, depuis que BASF est employeur du personnel du site (14 février 2004)

« la distribution de publications et tracts syndicaux doit se faire aux lieux d'entrée et sortie du personnel, et non pas au poste de travail »

Cette paraphrase de l'article L.412.8 alinea 4 du Code du Travail en dénature le contenu et ne respecte pas l'article.

L'article stipule : « Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ».

En autorisant la distribution de tracts dans de l'enceinte, la loi confirme la légalité de l'activité de la section syndicale à l'intérieur même de l'entreprise et en aucun cas ne restreint la localisation de la distribution des tracts syndicaux. Il

en a été jugé ainsi par la Cour de Cassation (Cass. Crim., 30 janvier 1973 ; Cass. Crim., 21 février 1979 ; Cass. Crim. 27 novembre 1973).

Le Lamy Social commente : « La Cour de Cassation se refuse donc à introduire une limitation a priori et exclut la faculté pour l'employeur de fixer, par décision unilatérale un endroit où la distribution devrait se faire à l'exclusion de tout autre ».

Lors d'un entretien avec certains délégués syndicaux, le 11 octobre 2006, le Directeur des Ressources Humaines a confirmé verbalement cette interprétation restrictive et erronée de la loi, en enjoignant les organisations syndicales à distribuer leurs tracts aux portes de l'usine.

« Nous vous avons également rappelé qu'un exemplaire devait être transmis préalablement ou en même temps à la Direction ».

L'article L 412-8 du Code du Travail (alinéa 2) prévoit en effet que les communications syndicales doivent être transmises à l'employeur, simultanément à leur affichage. Cependant cette disposition fait explicitement références aux communications qui sont affichées sur les panneaux syndicaux (alinéa 1) et ne saurait concerner la distribution des « publications et tracts de nature syndicale » (alinéa 4).

Ces erreurs et approximations étant relevées, nous en venons au fond.

Rappel des faits qui pourraient avoir motivé le courrier du 11/10/2006:

1. Lors de la deuxième partie de la réunion du CE de Juin (qui s'est tenue le 4 juillet), vous avez reproché à SUD la diffusion dans un tract d'un document de comparaison des coûts salariaux du site d'Elbeuf par rapport aux autres sites BASF. Ce document avait été présenté aux salariés présents à une réunion d'information du personnel qui s'est tenue le 15 juin 2006. L'ensemble du personnel en était donc destinataire. Notons au passage que ce document a été présenté au personnel avant qu'il ne soit porté à la connaissance du CE.

Ce document a ensuite été remis aux membres du CE à titre d'information. Lors de cette remise vous avez évoqué l'obligation de discrétion. Nous avons explicitement exprimé que nous ne considérons pas cette information comme confidentielle (cf. notre intervention écrite lors de ce CE). En effet, l'obligation de discrétion suppose qu'une double condition soit réunie : qu'elle soit présentée comme confidentielle (ce que nous ne contestons pas), qu'elle possède effectivement ce caractère. Outre la nature du document (graphique présentant des indices et même pas des valeurs absolues), le fait qu'il est été porté à la connaissance de l'ensemble du personnel lui ôte tout caractère de confidentialité. Nous avons porté cette appréciation à votre connaissance.

A l'occasion de cette réunion, vous vous êtes donc saisi de ce litige pour décréter que les organisations syndicales devaient dorénavant distribuer « à l'extérieur de l'entreprise », ce qui a été reformulé dans le courrier cité en référence par « aux lieux ... d'entrée et de sortie du personnel ».

Vous avez affirmé que votre motivation a été le souci que des informations considérées comme sensibles par BASF ne puissent être communiquées à des salariés d'entreprises extérieures intervenant sur le site.

2. Dans notre site, les organisations ont distribué leurs tracts au poste de travail, en tout lieu et à toute heure, et cela depuis de nombreuses années. Les organisations syndicales n'ont jamais abusé de cet usage et ont toujours fait en sorte que ces distributions ne perturbent pas le travail des salariés.

Cet usage, signe d'un débat social évolué entre les Directions successives et les organisations syndicales du site est matériellement fondé sur la grande disparité des heures d'entrée et de sortie du personnel (5 équipes de travail postées entrant dans l'usine à des heures et des jours différents, sur le nombre d'horaires différents pour les équipes postées en fonction des ateliers et des qualifications et des horaires de travail variables). Cette grande disparité peut conduire à des entrées du personnel presque continues depuis 3 heures et demi du matin jusqu'à 9 heures du matin, soit une plage d'une durée de 5 heures et 30 minutes.

Votre intervention en CE et le courrier du Directeur des Ressources Humaines correspond à une remise en cause explicite de cet usage.

Or, nous constatons :

- que les organisations syndicales représentatives sur le site n'ont été informées en tant que telles de la dénonciation de cet usage que le 10 octobre et encore de façon très informelle (communication verbale à quelques délégués syndicaux)
- que la position que vous avez communiquée au CE du 4 juillet 2006 reposait sur une interprétation erronée de la législation
- que vous n'avez respecté aucun délai de prévenance.

Ce dernier point apparaît comme fondamental. Si la loi prévoit un délai de prévenance, c'est pour permettre l'engagement d'une négociation collective (Cass. Soc. 27 février 1994).

D'une part, le droit syndical dans l'entreprise liberté fondamentale dans une démocratie sociale avancée, d'autre part le souhait de BASF de préserver la discrétion sur certaines informations (même si elles ne relèvent pas de la définition des informations confidentielles), sont des éléments suffisamment importants pour que cette question soit traitée autrement que par des injonctions.

Ainsi, si le souhait réel de la Direction en imposant cette remise en cause d'usage repose bien comme vous l'avez dit devant le CE sur la volonté de préserver la confidentialité de certaines informations à l'égard des salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site ou tout autre visiteur, une négociation paritaire aurait permis de montrer que le fait de nous obliger à distribuer aux portes de l'usine augmente considérablement le nombre de personnes extérieures à l'entreprise qui peuvent prendre connaissance de ces informations :

1. puisque les salariés de l'entreprise sanofi-aventis (entreprise considérée par BASF comme concurrente dans certains domaines) entrent également au même endroit
2. et que les salariés des entreprises extérieures utilisent la même entrée.

Outre le caractère préjudiciable d'une telle conséquence (selon votre argumentation), nous constatons que la décision que vous voudriez nous imposer

contrevient aux dispositions de l'article L120-2 du Code du Travail qui stipule :
« *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

En effet, la restriction que vous voudriez nous imposer, non seulement n'est pas proportionnelle au but recherché, mais elle conduit même un résultat inverse à celui qui motive votre décision.

Au-delà de l'ensemble de ces considérants juridiques, il nous semble plus profitable de soulever, réellement, les véritables problèmes.

Les deux tracts qui ont provoqué successivement votre intervention puis celle de votre DRH concerne le plan social discuté au premier semestre et en cours de mise en application. Pour le premier tract, sur les motivations économiques ; pour le second tract sur les conséquences sociales : augmentation de la charge de travail, accroissement de la pénibilité du travail, dégradation de la sécurité, augmentation du risque d'accident grave voire très grave.

La référence à ces deux tracts est explicite dans votre intervention au CE et dans le courrier DRH du 11 10 2006. Nous sommes donc en droit d'estimer que vos injonctions visent en réalité à restreindre le droit d'information syndicale dans une situation pénible pour notre site et son avenir.

Pour l'ensemble de ces raisons,

- nous considérons que la mise en demeure émanant de votre DRH n'est pas fondée juridiquement
- nous estimons qu'une solution sincère à ce litige ne peut émaner que d'une négociation paritaire sur le droit d'information syndicale, avec l'ensemble des organisations syndicales, négociations dont vous auriez du prendre l'initiative suite à votre intervention lors du CE

Veillez agréer, Monsieur le Directeur l'expression de nos salutations distinguées.

Martial Villain
Délégué syndical Sud Chimie

François Teyssier
Délégué syndical Sud Chimie

Copie :

Madame l'Inspectrice du Travail Rouen 5^{ème} division

Monsieur Bounoure

DRH BASF Agri

Monsieur Odièvre

DRH BASF Agri Elbeuf

