



FORCE OUVRIÈRE SIGNATAIRE DE L'ACCORD SUR L'APEC

Après plusieurs mois de négociation portant sur les missions et le fonctionnement de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), la séance finale, en date du 12 juillet, a donné lieu à un projet d'accord dont FO sera signataire.

Tout au long de cette négociation, les principales revendications de FO ont été de :

préserver l'unicité de l'APEC face à la volonté de certains de filialiser certaines de ses activités et garantir l'emploi de l'ensemble du personnel de la structure ;

renforcer et élargir les missions dévolues à l'association, qu'il s'agisse d'aider et de préparer les cadres à anticiper leur évolution professionnelle ou de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur ;

inscrire dans la durée la gestion paritaire de l'association et maintenir son financement.

FO se félicite par ailleurs de voir sa revendication d'un Droit à l'information annuel pour tous les cadres cotisants à l'APEC aboutir.

Depuis 1966, l'APEC démontre qu'elle répond aux exigences et aux besoins de millions de salariés et demandeurs d'emploi cadres. C'est aussi l'exemple que la gestion paritaire, cette troisième voie entre le tout Etat et le tout marché, concilie efficacité économique et justice sociale. C'est ce que défend et défendra FO dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur le paritarisme.

AVANTAGES CATÉGORIELS : LA COUR DE CASSATION INFLECHIT SA POSITION !

Presque deux ans après l'arrêt Pain du 1^{er} juillet 2009, la Cour de Cassation vient enfin de se prononcer sur le devenir des avantages catégoriels issus d'un accord collectif.

En 2009, la Haute Cour avait décidé que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage, peu importe que celle-ci soit prévue dans un accord collectif. Cette différence doit reposer sur des critères objectifs dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

En décidant d'appliquer le principe "à travail égal, salaire égal" jusqu'à son paroxysme, la Cour de Cassation avait franchi un dangereux cap et risquait de porter atteinte aux accords collectifs, aux avantages catégoriels tout comme à l'avenir du statut cadre lui-même.

Sans remettre en cause la règle qu'elle a posée en 2009, la Cour de Cassation vient de tempérer sa position dans deux arrêts du 8 juin 2011. Elle décide que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment (mais pas exclusivement) aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Une décision qui va dans le bon sens, puisqu'elle reconnaît la spécificité des cadres et l'existence d'avantages conventionnels associés.

