

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE D'UNE SALARIEE : LA POSTE DOUBLEMENT CONDAMNEE

CONDAMNEE SUR LA METHODE DE CALCUL ET CONDAMNEE POUR DISCRIMINATION
(VOIR JUGEMENT CI-JOINT)

Jugement du 04 Juin 2018 - N° RG F 16/00091 – Section COMMERCE –

Affaire COATLEVEN Françoise contre la DIRECTION DU RESEAU HAUTE BRETAGNE LA POSTE

Notification du 24 Septembre 2018 – CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GUINGAMP

Les motivations du jugement du Conseil de Prud'hommes de GUINGAMP sont très claires et dénuées de toute ambiguïté

1. Sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite :

Pour les salariés achevant leur activité à temps complet, nonobstant des années antérieures effectuées à temps partiel, seuls les décrets D1237-1 ; 1237-2 du code du travail repris par la Convention Collective en ses articles 10 et 71, s'appliquent.

Dans le cas présent, LA POSTE, s'est obstinée et réfugiée derrière l'article L3123-13 (devenu 3123-5) du Code du travail (troisième partie / chapitre III : travail à temps partiel et travail intermittent) lequel s'adresse uniquement aux salariés achevant leur activité ou ayant toujours travaillé à temps partiel. (La moyenne du temps d'activité sur l'ensemble de la carrière doit être alors calculée).

2. Sur les dommages et intérêts pour résistance abusive et attitude discriminatoire :

Une lecture attentive du paragraphe II du présent jugement permet de constater les TURPITUDES DE LA POSTE. L'application fantaisiste, en la matière, du Code du Travail par La Poste, et de la Convention Collective est-elle un cas isolé, une volonté de nuire individuelle ? Tout le laisse penser. Et cela pour deux raisons :

- a. La Poste n'a pas été en mesure de s'opposer à nos cinq exemples de carrières identiques, émanant de quatre Directions Régionales différentes, présentées au Conseil de Prud'hommes, pour lesquelles les indemnités de retraite versées sont conformes à la législation en vigueur, **sans tenir compte de leurs antécédents à temps partiel en début de carrière.**
- b. La Poste n'a pas été en capacité de fournir un seul exemple traité comme l'indemnité de départ à la retraite de notre adhérente. **Ceci tend à prouver manifestement, la volonté délibérée de réserver un sort particulier par la Direction Régionale RH de Nantes à ce dossier. Malgré des courriers réitérés, LA POSTE n'a pas voulu régler ce différend. Le Conseil de Prud'hommes de Guingamp, la condamne, sans ambiguïté pour résistance abusive et attitude discriminatoire.**

Autres observations :

1) Attestation devant la Justice :

Le jugement comporte un passage non dénué d'intérêt, sur l'attitude générale de LA POSTE et de la « SOUMISSION » de ses cadres.

En effet, quelques jours avant l'audience du 04 Juin 2018, une Responsable de pôle CRSH a dû obéir aux injonctions de sa hiérarchie et adresser un courriel à l'avocat de La Poste destiné au bureau de jugement. Celui-ci contestait de manière écrite, **sans le démontrer**, nos affirmations concernant le calcul de l'indemnité de deux dossiers.

Evidemment, cette affirmation, ne peut être prise en compte par la Justice. LA POSTE n'ignore pas que toute attestation doit être formulée de manière manuscrite à l'appui d'une pièce d'identité, avec mention particulière de la responsabilité de l'auteur devant la Justice pour tout faux témoignage.

Seulement, cette responsable, pouvait-elle affirmer de manière officielle, une chose dont elle était incapable de démontrer l'inexactitude ?

2) **Le Service Juridique Confédéral CFDT, les circulaires techniques de Mars 2018 et le BRH de Janvier 2017.**

La Poste a fourni au dossier en Justice, un commentaire du service juridique confédéral CFDT du 15 Juillet 2015. Celui-ci rappelle une décision de la Cour de cassation du 16 Avril 2015 concernant les indemnités de LICENCIEMENT. Elle rappelle l'ex article L3123-13 (devenu L3123-5) à juste titre. **Ceci revient à calculer l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite comme décrit au début de cet exposé pour les salariés achevant leur activité à temps partiel.**

Mais la CFDT, dans un élan qui dépasse ses compétences, poursuit sa démonstration en insinuant « qu'il serait logique d'appliquer cette règle à un salarié passé d'un temps partiel à un temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite. »

Quand le syndicat vole au secours de l'employeur et susurre à l'oreille du législateur au détriment des intérêts des travailleurs !

Est-ce ceci qui a incité La Poste à vouloir régler comme le suggère la CFDT, le montant de l'indemnité de retraite ? Dès notre action en Justice, pour la première fois paraissait un BRH allant dans ce sens (JANVIER 2017). Puis se sont succédées des circulaires techniques à l'intention des Directions RH. Ces Directions appliquent-elles à présent ces notes techniques ? Dans ce cas elles sont HORS LA LOI comme l'est le BRH de Janvier 2017.

3) **La Convention Collective de LA POSTE :**

En la matière, elle reprend les dispositions minimalistes du Code du Travail. D'autres conventions sont largement supérieures. Une Convention Collective ne peut être inférieure aux mesures d'ORDRE PUBLIC. Dans notre cas elle ne peut être amendée vers le bas puisqu'elle est déjà au plus bas.

CONCLUSION :

Une fois de plus est démontrée l'attitude DELICTUEUSE DE LA POSTE.

Les BRH peuvent être faux et leurs notes techniques sans fondement.

Chacun doit posséder cela à l'esprit.

Chacun doit se méfier de la littérature des « cadres-perroquets ». La vérité est souvent ailleurs.

Président ASD des postiers 22

Le 02 Octobre 2018

Alain COATLEVEN