

**Rejoignez le
Comité de Soutien
à Yucel
Basarslan**



Soyons nombreux à rejoindre le comité !

Nous, soussignés, refusons le licenciement de notre camarade Yucel Basarslan par l'UD CGT68, exigeons l'annulation de la procédure et demandons qu'une solution soit mise en oeuvre pour assurer à Yucel Basarslan un avenir décent, conformément à la résolution votée à l'unanimité par le Comité Général des Syndicats et UL CGT du Haut-Rhin le 21 janvier 2012.

La procédure de licenciement de Yucel

Chacun a pu prendre connaissance de la lettre de licenciement adressée à Yucel par son employeur, après l'entretien préalable du 15 mai 2012.

Cette lettre de licenciement ne comporte aucun motif professionnel ni aucun motif économique et n'a été précédée d'aucun avertissement. En terme de droit du travail, nous nous trouvons donc devant un cas malheureusement classique de licenciement abusif sans cause réelle ni sérieuse.

Dans ces conditions une instance a été ouverte au Tribunal des Prud'hommes de Colmar pour licenciement abusif sans cause réelle ni sérieuse.

Dans cette instance sont concernés conjointement l'UD CGT du Haut-Rhin et la Fédération du Commerce considérés comme co-employeur, l'UD68 étant l'employeur

Les nouvelles de l'été Le point sur la situation.

juridique immédiat, la Fédération le donneur d'ordre et financeur, lié à l'UD68 par un contrat pour la gestion de cet emploi.

Pour l'employeur cette instance induit un risque financier non négligeable :

- *L'UL de Colmar avait prévenu depuis longtemps des risques que prenaient l'UD et la Fédération en s'obstinant dans cette voie. Ce n'est donc pas le salarié (Yucel) qui défend ses droits, ni l'UL de Colmar qui agit à l'égard de Yucel agit comme elle agit à l'égard de tout salarié faisant face à un licenciement abusif qui sont à l'origine des éventuelles indemnités qui seraient décidées par le juge si le caractère abusif du licenciement était reconnu, mais bien ceux qui ont préféré s'engager dans la voie hasardeuse d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, plutôt que de trouver une solution constructive pour sortir de cette situation par la concertation.*

Mais depuis il y a eu du nouveau du côté d'Alès...

Dans des conditions tout à fait similaires, la Fédération du Commerce a procédé en juin dernier au licenciement d'Olivier Bireaud, salarié de la Fédération en poste à Alès.

Ici également, la lettre de licenciement ne fait aucune référence à un motif professionnel quelconque ou économique et n'a été précédée d'aucun avertissement préalable. Par contre, elle invoque comme cause du licenciement le fait qu'Olivier Bireaud qui s'était présenté sur « une liste d'opposition » n'avait pas été élu au Comité Fédéral comme secrétaire fédéral (*la liste avait quand même obtenu plus de 40% des voix*)

Or aucun lien n'existe entre le contrat de travail qui procède des liens entre l'employeur et le salarié et le fait d'être élu dans une instance fédérale qui résulte d'un choix politique exprimé par l'Assemblée du Congrès (*...quelles que soient les circonstances fort douteuses du déroulement de ce congrès, ceci étant une autre question*).

Aussi, licencier un salarié parce qu'il n'a pas été élu revient à invoquer un motif politique et syndical pour justifier ce licenciement. Ceci est contraire au Code du Travail qui dans l'article L-1132-1 indique « nul ne peut être sanctionné en raison de ses opinions politique ou syndicale ».

Une instance en référé a été introduite au Tribunal des Prud'hommes d'Alès avec le soutien de l'UL d'Alès. Le 18 juillet 2012, le tribunal des Prud'hommes d'Alès a dit le droit, prononcé la nullité du licenciement et ordonné la réintégration d'Olivier Bireaud.

- *Malheureusement la CGT fait appel de cette décision prenant ainsi le risque d'établir une jurisprudence contraire aux droits et libertés de l'ensemble des salariés en tentant de valider ce licenciement pour opinion politique et syndicale.*

Les conséquences pour Yucel

La lettre de licenciement adressée par l'UD à Yucel fait explicitement référence aux résultats de ce congrès et à la non réélection de Yucel au comité Fédéral dans les mêmes conditions qu'Olivier Bireaud. Compte tenu du précédent d'Alès, et du fait que le Tribunal des prud'hommes de Colmar a reconnu la coresponsabilité de l'UD et de la Fédération dans l'emploi de Yucel il a été décidé d'introduire un référé demandant au Tribunal de prononcer la nullité de son licenciement en raison des motifs

On voit bien ici que la démarche de défense des droits du salarié ne peut se résumer à la recherche par celui-ci de quelque avantage financier. Il s'agit bien d'une question de fonds :

Le licenciement pour opinion politique et syndicale est-il possible dans notre pays... et plus particulièrement à la CGT.

manifestement politiques de ce licenciement, ce que dans les différentes réunions les responsables fédéraux et de l'UD 68 revendiquent eux-mêmes (« nous l'avions prévenu que s'il persistait dans son attitude il en subirait les conséquences... » - interventions de Michel Donedu lors de la table ronde du 16/02/12 et de la CE extraordinaire de l'UD68 du 24/03/12)

Ce référé sera jugé par le tribunal des prud'hommes de Colmar le 19 septembre prochain.

La position et l'action de l'UL CGT de Colmar et environs

L'UL CGT de Colmar et environs agit dans le cadre de son orientation générale : la défense des salariés, l'exigence de l'application du Droit du Travail pour tous.

Confrontée au licenciement abusif d'un salarié, en l'occurrence Yucel Basarslan, comme elle le fait pour tout autre salarié, l'UL met en œuvre ses moyens et compétences pour défendre ses droits.

L'Union locale CGT de Colmar et environs ne mène pas un « combat contre l'UD CGT 68 » avec qui, en dehors des discussions et débats normaux sur telle ou telle problématique, elle n'a aucun contentieux. Au contraire, la défense des droits du salarié Yucel Basarslan entre parfaitement dans le cadre du mandat donné par l'ensemble des syndicats CGT du Haut-Rhin à la CE de l'UD lors du Comité Général du 21 janvier dernier : assurer à Yucel un avenir décent, ce qui inclut bien entendu la défense de ses droits de salarié.

Par contre, nous sommes conscients et appelons tous les militants, tous les adhérents à prendre conscience des dégâts considérables envers la CGT du Haut-Rhin, mais également envers l'ensemble de la CGT, que pourrait engendrer l'obstination à poursuivre dans la voie choisie, celle de bafouer le Droit du Travail et les droits d'un

salarié au sein même de l'organisation CGT dont la vocation est la défense et la promotion de ces droits.

C'est pourquoi, ce n'est qu'après maintes sollicitations, maintes propositions pour élaborer une solution par la concertation permettant de sortir par le haut de cette situation et après avoir été mis devant le fait accompli de la rupture de paiement des salaires en janvier, puis d'une procédure de licenciement abusif en mai que nous prêtons main forte à Yucel pour la défense de ses droits.

Après la cessation du paiement des salaires de Yucel en janvier dernier alors qu'aucune procédure de rupture de son contrat de travail n'avait été entamée, une première action en justice a été malheureusement nécessaire en février pour obtenir la reprise des paiements.

Sur les mauvais conseils vraisemblablement de Michel Donedu et de la Fédération du Commerce, l'employeur a cru devoir faire appel de cette décision pourtant évidente ... aujourd'hui, l'UD68 se trouve dans une position pour le moins paradoxale : avant même que l'appel contestant que Yucel soit son salarié ne soit examiné, elle entame une procédure de licenciement, reconnaissant par là de fait que Yucel était bien son salarié...

Une deuxième procédure s'impose face à ce licenciement illégal.

Le cas de Yucel n'est malheureusement pas isolé comme on a pu le voir plus haut.

De nombreux camarades et organismes au sein de la Fédération CGT du Commerce font l'objet de procédures identiques, de pressions diverses, de sanctions financières à la suite du congrès de 2011 dans le cadre de ce que l'on pourrait appeler « une chasse aux sorcières », une « reprise en main » ou une politique de « règlements de comptes » dont on semble ressentir les effets jusque dans notre département : pressions sur les militants, sur les organismes CGT de base, appels téléphoniques, menaces, fausses rumeurs... pour diviser et tenter d'empêcher que ne se développe le soutien à Yucel pour la défense de ses droits de salarié. Nous exprimons à ce sujet notre profonde inquiétude.

**Cette « ambiance » n'est pas celle que nous voulons au sein de notre organisation...
Il est temps que cela prenne fin !**

Nous lançons ici un nouvel appel :

Arrêtons ce jeu de massacre !

Continuer dans cette voie aurait pour conséquence :

- de porter un coup très grave à l'image de CGT auprès de l'ensemble des salariés : comment maintenir et développer la confiance des salariés dans un syndicat qui licencie ses salariés pour des raisons politiques ou syndicales ? Déjà en janvier, le fait de cesser illégalement le paiement des salaires à Yucel a mis publiquement la CGT départementale en porte à faux avec le respect des droits des salariés... Il serait très préjudiciable pour nous tous, salariés, syndiqués à la CGT de poursuivre dans cette voie avec un licenciement pour raison politique et syndicale.
- De faire prendre des risques financiers inconsidérés à la CGT (UD68 et Fédération) : un licenciement abusif, sans cause réelle ni sérieuse, voire un licenciement illégal pour motif politique et syndical peut entraîner pour l'employeur (en l'occurrence ici la CGT) de lourdes conséquences financières... dont le salarié concerné ne peut être rendu responsable (ce n'est pas lui qui commet ces illégalités !)
- D'affaiblir la CGT, sur le plan local comme au niveau national, en divisant les syndiqués, les militants et les responsables syndicaux, partagés entre le souci légitime de préserver l'organisation syndicale à laquelle ils sont attachés et le devoir non moins légitime de défendre le Droit du Travail pour tous les salariés, quel que soit leur employeur... fut-il la CGT elle-même.
- De remettre en cause l'esprit de camaraderie au sein de notre organisation sans lequel aucun syndicat digne de ce nom ne peut exister : faudrait-il, au nom de l'allégeance à la structure « laisser tomber », « condamner », « oublier » ce que des camarades ont pu apporter à la CGT jusqu'à aujourd'hui simplement parce qu'ils ont osé exprimer une opinion différente en se portant candidat sur une liste lors d'un congrès, qui de plus, loin d'être marginale, a recueilli plus de 40% des voix de ce congrès ?

Il est encore temps de tout arrêter, avant que les procédures entamées n'aillent à leur terme avec toutes les conséquences néfastes que cela entraînerait. **Mettons-nous ensemble autour d'une table pour élaborer une solution acceptable pour tous.** Dans le passé récent cela a été possible. C'est encore le cas aujourd'hui !

Les besoins, surtout en Alsace, dans le secteur des petites entreprises, mais également pour la formation, la syndicalisation, l'aide à l'organisation et à la création de sections syndicales...etc sont immenses. Il ne s'agit pas là de question de moyens, mais de la volonté ou non de sortir par le haut de cette impasse pour le plus grand profit de tous.

Nous vous tiendrons informés dans les jours qui viennent des développements relatifs à cette question qui ne manqueront pas d'intervenir très rapidement (en particulier la date définitive du référé).

Mais d'ores et déjà nous appelons tous les syndiqués, tous les salariés attachés au respect des droits des salariés et du Droit du Travail à venir manifester leur soutien à Yucel à Colmar devant le tribunal des prud'hommes lors du jugement de référé.

L'Union Locale CGT
Colmar et environs

**Nous avons recueilli au cours de l'été plus de 250 signatures de la pétition de soutien à Yucel Basarslan.
Il faut continuer !**

Signature en ligne : <http://www.ulcgtcolmar.com/petitionyucel/>
ou sur la pétitions papier déjà diffusée