

### Au cœur de l'entreprise, acteurs et partenaires

JANVIER 2005  
numéro 25

*Il dépend de nous que  
l'espérance ne mente pas.*  
Charles Péguy

#### Page 1

#### Nos vœux pour 2005

#### Editorial

#### Page 2-3-4

#### L'épargne retraite

#### Page 5-6

#### Compte-rendu des 11 jugements sur la représentativité de C&E

#### Bulletin d'adhésion

#### Section Syndicale CFTC-MANPOWER

13, rue Dautancourt  
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93  
fax : 01.42.29.14.97  
e-mail : cftc-manpower@wanadoo.fr

#### Sites Internet :

[Http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower](http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower)  
[Http://www.syndicat-interim.com](http://www.syndicat-interim.com)

Tous nos vœux pour 2005...

Vos représentants C.F.T.C. sont heureux de vous présenter ainsi qu'à vos proches leurs meilleurs vœux de bonheur et de prospérité pour la nouvelle année.

Actuellement deux dossiers occupent l'actualité sociale de notre entreprise :

- les prochaines élections,
- la négociation d'une nouvelle épargne salariale notamment d'un plan d'épargne retraite.

#### Les prochaines élections :

Elles ont été retardées par la présence du nouveau syndicat maison « Construire et Entreprendre Manpower France » au premier tour des élections.

Les syndicats ont dû entreprendre 11 actions en justice, que nous avons toutes gagnées, pour contester cette présence.

Le syndicat « Construire et Entreprendre Manpower France » a décidé de se pourvoir en cassation sur les 11 décisions de justice (jugement dans un délai de 6 à 12 mois minimum).

Cette irresponsabilité de ce nouveau syndicat a vouloir s'entêter dans une action judiciaire aurait pu avoir des conséquences très graves : un arrêt de toutes les instances représentatives du personnel DP, CE et CCE ainsi qu'une cessation immédiate dès le 9 décembre de toutes les actions sociales des comités d'entreprise si les autres syndicats **dans l'attente de la décision de la Cour de cassation**, avaient refusé la prolongation des mandats des élus du personnel et l'organisation de nouvelles élections.

#### La négociation d'une nouvelle épargne salariale.

La raison d'être d'une organisation syndicale est de représenter collectivement une communauté de travail, d'être son porte-parole et de défendre ses intérêts.



La réforme des retraites a pour but de sauvegarder nos régimes par répartition, et en particulier les régimes de base.

Dans l'état actuel de la législation nous savons que le système par répartition qui garantit la solidarité entre les générations a été sauvegardé, mais nous savons également que les montants des retraites versés dans 10,20 ou 30 ans seront nettement insuffisants.

N'en déplaise aux contestataires stériles, il est du devoir des partenaires sociaux de trouver une solution qui permette aux collaborateurs de bénéficier d'une retraite avec un niveau de vie convenable.

L'abondement, la prise en charge de certains frais par l'entreprise, fait qu'il est préférable de trouver un accord collectif pour la création d'un plan d'épargne retraite.

Nous devons donc étudier, proposer et négocier avec la Direction les différents scénarii et veiller à ce que personne ne soit lésé ou oublié.

Enfin, profitons du poids que représente Manpower dans la signature d'un accord avec une banque pour négocier à nos intérimaires des avantages comme l'ouverture d'un compte bancaire ou l'obtention de prêts...

Alors, là encore, nous serons pragmatiques, prévoyants et, pourquoi pas visionnaires, pour permettre à notre entreprise de reprendre une croissance indispensable dans un contexte de concurrence qui s'aggrave chaque jour.

**Vos représentants CFTC**

## Dossier : l'épargne retraite

L'avenir des retraites est aujourd'hui au cœur de toutes les préoccupations et constitue un véritable enjeu national. Basés sur un système par répartition, les régimes actuels doivent, compte tenu du vieillissement de la population, être réformés pour continuer d'exister.

Le système des retraites repose sur la solidarité entre les générations. Les cotisations versées par les personnes en activité financent les pensions de retraite.

Actuellement, 10 actifs financent 4 retraités. En 2020, compte tenu des prévisions démographiques, ces 10 mêmes actifs devraient financer 7 retraités.

Les régimes seraient alors au bord de l'asphyxie.

A ce phénomène, plusieurs explications :

- l'allongement de l'espérance de vie (qui a permis aux hommes, par exemple, de gagner 2 ans en 9 ans) entraîne inévitablement un allongement de la durée de versement des pensions,
- et le départ à la retraite de la génération baby-boom va augmenter considérablement, dans les toutes prochaines années, le nombre de retraités : dès 2005-2006, le nombre des départs à la retraite pourraient s'élever à 800 000 (contre 500 000 actuellement).

Structure par âge de la population française en %					
	1990	1995	2005	2015	2040
0-19 ans	27,8	26,3	25,0	23,4	21,1
20-59 ans	53,2	53,7	54,2	51,7	46,4
60-64 ans	5,1	5,1	4,3	6,2	5,4
65 ans et +	13,9	14,9	16,5	18,7	27,1

Source : DINH (1995)

Évolution des taux de remplacement de 4 catégories de salariés						
Taux de remplacement au départ en retraite en %						
	Salaire brut de fin de carrière	actuel	2006	2016	2026	2036
Ouvrier	15.200 €	80	74	68	67	65
Employé	30.500 €	72	66	61	59	57
Cadre moyen	61.000 €	59	55	49	47	45
Cadre supérieur	122.000 €	51	48	42	40	37

Source : Cardif

## Une réforme dans quel sens ?

Les différents gouvernements ont réaffirmé leur volonté de maintenir le principe de la répartition sans écarter la possibilité de compléter sa retraite par des dispositifs incitatifs d'épargne-retraite.

Les possibilités de compléter les revenus de la retraite par une épargne ont été renforcées et facilitées.

Auparavant réservée à quelques catégories de personnes, l'épargne retraite a été ouverte à tous par la loi du 21 août 2003. Elle met en place une incitation fiscale pour encourager la constitution à titre facultatif d'une épargne retraite en complément des régimes de retraite par répartition. L'épargne retraite prend la forme de deux nouveaux dispositifs (articles 108 et 109) :

- un contrat individuel : le PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire),
- un contrat collectif, en entreprise : le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif).

## Un choix individuel : le PERP

### Qu'est-ce qu'un PERP ?

Un PERP est un contrat d'assurance souscrit de façon individuelle et facultative. L'épargne sera versée au souscripteur à son départ à la retraite, **sous forme de rente viagère (pas de sortie en capital)**.

### Qui est concerné ?

Tout le monde peut adhérer à un PERP, quel que soit son âge ou son statut professionnel.

### Auprès de quel organisme s'adresser ?

Des PERP sont proposés par les entreprises relevant du code des assurances, les institutions de prévoyance ou les organismes mutualistes.

### Quels sont les avantages du PERP sur le plan fiscal ?

A compter de l'imposition des revenus de 2004, **les cotisations versées** par chaque membre du foyer fiscal au PERP et, le cas échéant, aux régimes de retraite complémentaire PREFON et assimilés, **sont déductibles du revenu imposable**.

Pour chaque membre du foyer fiscal, ces cotisations sont déductibles sous un plafond égal à 10 % du montant net de frais professionnels de ses revenus d'activité professionnelle (salarié et non salariée) de l'année précédente :

retenu dans la limite de 8 fois le plafond de sécurité sociale de l'année précédente (soit au maximum 23 347 € pour les cotisations PERP versées en 2004), avec un minimum égal à 10 % de ce même plafond (2 918 € pour 2004), et diminué du montant des cotisations déduites des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente au titre de l'épargne retraite non légalement obligatoire (cotisations aux régimes obligatoires d'entreprise de retraite supplémentaire « art. 83 » et, pour leur montant total ou partiel, cotisations aux régimes ou contrats facultatifs des non-salariés dits « Madelin » ou « Madelin agricole », ainsi que de l'abondement de l'employeur au PERCO (voir ci-après).

**La rente viagère servie au dénouement du PERP est imposable selon les mêmes modalités que les pensions et retraites servies par les régimes d'assurance vieillesse ou de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC ...).**

### Une épargne protégée

Les actifs du PERP sont "cantonés" afin qu'en aucun cas des créanciers ne puissent exercer des droits sur l'épargne accumulée par les Français en vue de leur retraite. Les actifs de chaque PERP sont donc insaisissables, même en cas de faillite du gestionnaire.

### Que se passe-t-il en cas de décès de l'adhérent au PERP ?

La protection du conjoint est assurée.

Le contrat peut prévoir une garantie décès : que le décès ait lieu avant ou après la mise en service de la rente viagère, cette dernière est alors versée à un bénéficiaire désigné dans le contrat ou, à défaut, au conjoint de l'adhérent. La rente viagère peut être transformée en une rente temporaire d'éducation versée à des enfants mineurs.

### Que se passe-t-il en cas d'invalidité ?

Le contrat peut prévoir une garantie en cas d'invalidité après l'adhésion au PERP. Dans ce cas, l'adhérent reçoit une rente d'invalidité avant l'âge prévu de son départ à la retraite.

### Que deviennent les anciens contrats individuels ?

Aucun contrat existant n'est remis en cause.

## Choisir un dispositif collectif : le PERCO

Le PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) est un plan d'épargne salariale mis en place dans le cadre de l'entreprise. Il ne peut être créé que si est également offerte la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte : P.E.E. (plan d'épargne d'entreprise) ou P.E.I. (plan d'épargne interentreprises).

Comme pour le PERP, une rente viagère est versée à l'adhérent dès son départ à la retraite, **le plan peut prévoir la délivrance d'un capital**. Les versements volontaires du salarié (hors sommes issues de la participation) peuvent s'élever à 25% de sa rémunération annuelle brute.

### Qui est concerné ?

Un salarié peut adhérer au PERCO de son entreprise et seulement à celui-ci. Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants, etc.) des entreprises employant au moins un et au plus cent salariés peuvent bénéficier d'un PERCO.

### Le PERCO est-il compatible avec le PERP ?

La loi rend possible les deux adhésions.

### Quelle est la contribution de l'employeur et son avantage pour le salarié ?

L'entreprise peut abonder les versements volontaires du salarié (ou du dirigeant) dans la limite du triple de ces versements (avec un plafond fixé à 4 600 €).

L'abondement est déductible du résultat imposable de l'entreprise et exonéré de l'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires (sauf CSG et + 8,20 % au delà d'un abondement > 2.300 €).

Exonération d'impôt sur les plus-values (sauf CSG et CRDS).

En cas d'interruption des versements, les fonds individuels des salariés bénéficiaires continuent d'être rémunérés. Les droits de chaque salarié sont transférables sur un autre plan de même nature ouvert par un nouvel employeur.

### Que se passe-t-il en cas d'invalidité ou de décès ?

Des cas de déblocage anticipé, prévus par décret, permettent une sortie du plan sans pénalité dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- expiration des droits à l'assurance chômage du participant, invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- situation de surendettement du participant,
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

### Différence fiscale majeure entre un PERP et un PERCO

Les sommes versées volontairement sur un PERP sont déductibles des impôts ce qui n'est pas le cas pour le PERCO.

Par contre, la rente versée lors de la retraite est imposable pour un PERP alors qu'elle ne l'est pas pour le PERCO (sauf CSG et CRDS).

Enfin, contrairement au PERP, le PERCO n'est pas transmissible au conjoint en cas de décès du titulaire (en ce cas, il est passé alors dans la succession).

⌘-----

### **BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER**

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

*Les cotisations sont pour une année de 96 euros. Toutefois, le paiement peut être proratisé par le nombre de trimestres restant jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros) et/ou en 4 versements. Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris** accompagné de vos cotisations.*

*Chèque à l'ordre de ' CFTC '.*



**Rappel : 50 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.**

### Extraits des jugements rendus par les 11 tribunaux d'instance (*classés par date*):

*Nous vous avons déjà longuement expliqué les dangers que faisaient courir la présence au premier tour des élections du nouveau syndicat « Construire et Entreprendre Manpower France » dont le principal danger, si ce syndicat était reconnu représentatif, serait la possibilité qu'il aurait de signer des accords dans notre entreprise.*

*Nous avons mis en avant comme principale raison à la contestation de cette présence au premier tour des élections le manque d'indépendance vis à vis de la direction de Manpower (qui est d'ailleurs connu de la majorité des collaborateurs).*

*Devant les preuves accumulées et présentées par les syndicats aux 11 tribunaux d'instance, tous ont invalidé la présence de ce nouveau syndicat au premier tour des élections en insistant, parfois sévèrement, sur le critère de non indépendance vis à vis de la direction de Manpower.*

#### **SAINT-ETIENNE CE N° 5 – Jugement du 21 octobre 2004**

Il convient de relever que les membres du bureau chargés de l'administration sont tous des cadres exerçant des responsabilités dans l'entreprise.

Que par ailleurs, il est évident que le syndicat en cause a bénéficié de locaux mis à sa disposition par l'employeur tant pour l'assemblée constitutive que pour des réunions ultérieures notamment à Lyon le 15 juin 2004 (réunion tenue dans les locaux de la Direction Opérationnelle RHONES ALPES). Une copie de la convocation pour cette réunion a été adressée au Président de l'établissement pour la Région RHONE ALPES.

Par ailleurs, le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE a, à plusieurs reprises utilisé le réseau INTRANET de MANPOWER à des fins de communications syndicales et avec, en destinataires des membres de la Direction ou des Présidents d'établissements.

**Il est en conséquence évident qu'au vu de ces éléments le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE ne dispose pas d'une indépendance réelle vis à vis de l'employeur.**

Enfin, ce syndicat revendique une activité certaine au sein de l'entreprise depuis sa création au moi de Mai 2004 ; or, le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE ne produit en tout et pour tout aux débats qu'une profession de foi accompagnant l'offre d'adhésion et un tract en vu des élections du 21 octobre 2004 libellés en termes vagues et aucun document sur un projet ou une cation précise. **Il ne justifie en conséquence d'aucune expérience propre ni activité suffisamment caractérisée.**

#### **LYON CE N° 4 – Jugement du 21 octobre 2004**

Attendu que la profession de foi du syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE MANPOWER France indique que sa création est motivée par « l'agressivité dont font preuve certains syndicats dits représentatifs, ainsi que des évolutions passées et futures de la société Manpower » ; que cet engagement est ponctué de remarques concernant un syndicat représentatif non désigné explicitement mais parfaitement identifiable et par l'observation finale en direction des salariés visant « des données qui seraient de la désinformation destinée à vous déstabiliser et à douter de votre entreprise » ;

Attendu que réserve faite d'une clause de style concernant l'entreprise, **il y a lieu de relever que le but délibérément exposé est de s'opposer aux syndicats légalement représentatifs tous considérés comme agressifs ;**

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces faits que le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE MANPOWER France ne remplit pas les critères requis pour caractériser sa représentativité ; **que le défaut d'indépendance vis à vis de l'employeur est démontré ;** qu'il ne dispose d'aucune influence constatée objectivement

#### **STRASBOURG CE N° 10 – Jugement du 22 octobre 2004**

**Le lien avec la direction de l'entreprise ne peut-être nié.**

Il est établi que des communiqués ont été adressés aux militants par voie d'INTRANET sans qu'une réaction appropriée de la direction ait eu lieu.

Quant aux ressources, l'appel à cotisations est des plus modestes puisqu'au titre de l'année 2004 une somme de 40,00 euros était réclamée pour les cadres, 20,00 euros pour les employés et 10,00 euros pour les intérimaires.

Les montants ainsi perçus sont insuffisants pour financer une activité de revendication et asseoir une indépendance financière.

#### **REIMS CE N°7 – Jugement du 8 novembre 2004**

Le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE n'a pas pu faire preuve d'une activité syndicale effective et indépendante au sein de l'établissement propre.

Condamne à verser au Syndicat National du Travail Temporaire CFTC le somme de 500 euros.

#### **ROUEN CE N°8 – Jugement du 8 novembre 2004**

S'agissant de l'activité du syndicat, il n'est pas sans intérêt de remarquer que le compte bancaire ne mentionne aucun débit depuis juillet 2004 et la création du syndicat, ce qui permet de douter qu'il ait une activité depuis lors.

Enfin, le syndicat n'a pas désigné de délégué syndical, le fait de vouloir éviter 11 nouvelles procédures apparaissant inopérant.

En l'espèce, les 16 administrateurs du syndicat ne comprennent **aucun collaborateur intérimaire.**

Le syndicat conteste avoir envoyé la lettre au Directeur des Opérations et conclut à une erreur de « copier-coller », toutefois il n'est pas produit de pièce justifiant de ces prétentions, par exemple une attestation du Directeur des Opérations et **il paraît difficile qu'une réunion syndicale se soit tenue dans les locaux de la direction sans que celle-ci ne donne son accord ou soit avisée.**

**PARIS CE N°2 – Jugement du 10 novembre 2004**

Aucun élément n'est suffisamment clair pour affirmer l'absence d'indépendance... Toutefois, divers faits sont troublants (convocation dans les locaux de la société, mention de l'envoi en copie d'un membre de la direction, réaction différente à l'utilisation d'un moyen de communication interne à la société).

Tous sont présentés comme des initiatives personnelles et malheureuses.

Cette courte et unique explication est insatisfaisante et laisse planer un doute.

**Sont produits (par Construire et Entreprendre) une profession de foi et deux tracts.**

Ces documents sont assez vagues sur le programme et les objectifs poursuivis. **Ils insistent essentiellement sur la présentation de listes complètes mais indiquent de façon générale « préserver et améliorer vos acquis » « vivre mieux » sans définir d'actions précises et concrètes ni formuler des propositions à soumettre à la direction.**

**AIX en PROVENCE CE N° 9 – Jugement du 12 novembre 2004**

Il apparaît déjà, au vu de ces seuls éléments, que le syndicat Construire et Entreprendre n'a pas établi sa représentativité au niveau de l'établissement aixois où il n'est justifié ni des effectifs, ni d'aucune action syndicale autre qu'une réunion le 12 juin 2004 avec cinq salariés.../... Ces éléments mettent en évidence un manque d'indépendance à l'égard de la Direction de la société.

Le syndicat Construire et Entreprendre sera condamné à payer 500 euros au syndicat CGT.

**NANTES CE N°12 – Jugement du 24 novembre 2004**

**L'envoi par le secrétaire du syndicat d'une invitation aux adhérents à une réunion dans les locaux de l'entreprise du 12 juin 2004 en vue des élections avec mention d'une copie adressée au président du comité d'entreprise est un élément de nature à établir l'absence d'indépendance du syndicat.**

**La tenue de cette réunion dans les locaux de l'entreprise n'est pas contestée.**

**Il est constant qu'il y a eu utilisation le 1<sup>er</sup> juin 2004, le 18 et 19 août 2004 de l'INTRANET de l'entreprise pour les besoins du syndicat à des fins électorales.**

Il convient d'allouer au Syndicat National du Travail Temporaire CFTC et à M. Alain BEC DSC CFTC la somme de 500 euros

**TOULOUSE Ce n°11 – jugement du 25 novembre 2004**

**Attendu en fin que le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE créé à la fin de mai 2004 ne rapporte la preuve d'aucune activité militante ; qu'il ne démontre pas avoir présenté des revendications d'amélioration du sort des salariés ;**

**Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces faits que le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE ne remplit pas les critères requis pour caractériser sa représentativité ; que le défaut d'indépendance vis à vis de l'employeur est démontré ; qu'il ne dispose d'aucune influence constatée objectivement.**

Attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et de condamner le syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE au paiement de la somme de 1000 euros.

**LILLE CE N° 6 – Jugement du 30 novembre 2004**

**Il est justifié au demeurant que des communications du syndicat ont été adressées en copie à des membres de la Direction, directeurs des opérations et l'explication selon laquelle ces messages ont été adressés par un individu isolé n'est pas démontré et reste insuffisante au regard de la concordance de l'ensemble de ces circonstances pour le moins troublantes.**

Ces éléments ne permettent pas au syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE de faire la preuve certaine de son indépendance à l'égard de l'employeur.

**TOURS CE N°13 – Jugement du 1<sup>er</sup> décembre 2004**

**Ce dernier (le syndicat Construire et Entreprendre) ne rapporte la preuve d'aucune action revendicative ou de défense des salariés ... qu'il en résulte qu'au vu de ces éléments, le Syndicat CONSTRUIRE et ENTREPRENDRE ne dispose d'aucune indépendance réelle vis à vis de l'employeur, et que son influence et expérience font défaut.**