



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Syndicalistes, pas voyous ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4
 - * Les salaires dans l'assurance
 - * 115 suppressions de postes à AIG France
 - * 125 ans d'Allianz
 - * Rapprochement Matmut Macif : les syndicats demandent des éclaircissements
 - * Égalité CNP relève le niveau
- Après le chèque déjeuner, le chèque santé - Page 5
- « Delirium Rebsamen Tremens ? » - Page 6
- Dossier - Page 8, 9, 10
 - * Le télétravail
- Juridique - Page 11, 12
 - * Inondations et droit du travail
- Détente - Page 13



SYNDICALISTES, PAS VOYOUS !

Au lendemain du vote des élections européennes où 57 % de la population française n'a pas pris part à l'élection des député-e-s au parlement européen, le FN se targue d'être le premier parti de France avec seulement 10 % des inscrit-e-s, Hollande maintient le cap et réaffirme sa politique d'austérité.

Pour financer les milliards de cadeaux aux patron-ne-s, et satisfaire un patronat de plus en plus exigeant le gouvernement assèche les caisses de la sécurité sociale, tape dans les caisses de l'Unedic et s'apprête demain à faire main basse sur les collectivités territoriales.

Hollande et Valls s'attaquent à l'ensemble des services publics et annoncent comme objectif la suppression de 30 000 postes.

Les menottes et le tribunal !

En réponse à ces attaques qui impactent l'offre et la qualité de soin ou de prise en charge des usager-ères des services publics, les salarié-e-s, précaires, chômeur-euses, retraité-e-s, intermittent-te-s se mobilisent, s'organisent pour dire NON à cette politique d'austérité.

Face à leur colère légitime, les directions, avec l'aval du pouvoir, mettent en place un arsenal répressif à l'encontre de l'action syndicale, pour les militant-e-s qui se trouvent en première ligne et ça tape dur !

Manifestation des cheminot-te-s durement « gazé-e-s » par les forces de l'ordre, remise en cause du droit de manifester, requête systématique en référé auprès du Tribunal Administratif, (EPSM de Caen, PGV de Villejuif) avec interdiction de faire blocage de quelle que manière que ce soit, demande d'astreinte de 500 € par jour pour toute personne contrevenante, demande des forces de l'ordre pour procéder à l'évacuation des grévistes, mise en examen des Délégué-e-s syndicaux centraux à l'ANRAS.

A La Poste (92), une dizaine de militant-e-s menacé-e-s pour avoir fait grève ou assisté à des AG.

Des militant-e-s de la Confédération Paysanne pour avoir pris la responsabilité de stopper le chantier de la ferme-usine des 1000 vaches, symbole de l'industrialisation de l'agriculture sont convoqué devant le tribunal d'Amiens,

A Bruxelles, lors de la manifestation du 15 mai contre le TAFTA, ce sont 350 manifestant-e-s arrêté-e-s, en garde à vue, menotté-e-s, dont Annick Coupé porte-



parole de Solidaires...

Jusqu'où vont-ils, elles, aller pour faire taire les salarié-e-s ?

Le gouvernement tente de criminaliser l'action syndicale, les libertés syndicales, les libertés d'expressions. Les libertés d'agir collectivement sont aujourd'hui gravement menacées.

Agir contre la criminalisation de l'action syndicale, c'est l'affaire de toutes et tous.

Stop !

Touche pas aux syndicalistes !

Plus que jamais osons dire NON à la répression et massivement, à chaque attaque frontale, être présent-e-s, dans l'unité, solidaires, pour refuser toute tentative de criminalisation de l'action syndicale.

Syndicalistes, pas voyous !

Camarades, ne lâchez rien!

LES SALAIRES DANS L'ASSURANCE



Décidemment, l'heure n'est pas à l'optimisme dans l'assurance. Alors que les entreprises du secteur prévoyaient, en janvier dernier, de relever les salaires de 2,2% en 2014, les augmentations globales (générales + individuelles) n'ont finalement pas dépassé les 1,5% cette année. C'est ce qui ressort d'une étude du cabinet de conseil Altedia dans son Observatoire de la rémunération, qui précise que tous secteurs confondus, les salaires ont tout de même progressé de 1,9%.

En affichant des budgets d'augmentation générale en hausse uni-

quement de 0,5% pour les cadres et de 0,7% pour les non-cadres, l'assurance est le secteur qui se montre le moins «généreux» parmi les sept (transport/logistique, banque, SSII, crédit, industrie, grande consommation, assurance) observés par le cabinet de conseil.

Pour 2015, les 350 sociétés interrogées par Altedia tablent sur des augmentations globales de 2%, un chiffre également donné par les sociétés d'assurances. Au regard de l'écart qu'il y a eu cette année entre la prévision et la réalité, pas sûr toutefois que cette projection soit finalement respecté dans le secteur.

Par ailleurs, une autre étude révèle qu'un écart de salaires entre hommes et femmes existe dans tous les secteurs professionnels, mais d'un niveau très différent d'une branche à l'autre.

Cet écart reste le plus élevé dans la finance et les assurances : 39, 2 %. Pourtant c'est un secteur largement féminisé, y compris chez les cadres. Les professions juridiques et comptables ne sont guère différentes.

Tous salariés compris, en 2011, l'écart est de 19,4 %, avec une légère tendance à une réduction depuis une dizaine d'années. Mais il y a encore de très gros progrès à faire.

Pour plus d'informations un tableau que nous publions sur le site internet Sud Assurance classe les groupes de branches dans l'ordre décroissant de l'écart des salaires nets en équivalent temps plein femmes-hommes.

115 POSTES MENACES CHEZ AIG FRANCE

La succursale française de AIG a annoncé un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, qui pourrait se traduire par 115 suppressions de postes.

Les salariés ont été informés le 3 septembre dernier par leur direction d'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), il pourrait entraîner au final la suppression de 115 postes. La succursale française d'AIG Europe Ltd compte 400 salariés.

Des négociations vont s'engager jusqu'à la fin de l'année avec les organisations syndicales en vue d'un accord sur des mesures d'accompagnement. Le plan sera mis en oeuvre "courant 2015

Déclinaison de la stratégie de recentrage sur les activités assurances annoncée en début d'année

par le groupe, ce plan doit permettre "de réaliser des réductions de coûts pour investir sur un marché en pleine mutation" et de "continuer à améliorer la qualité et la réactivité de notre service client", selon la Direction.

Ce plan est le troisième depuis 2010 et semble ne répondre qu'à la volonté du groupe d'augmenter la rentabilité pour les actionnaires.

Il est inacceptable. !

Rappelons que la société a réalisé plus de 9 milliards de dollars de bénéfice net sur l'exercice 2013. La France est le quatrième marché d'AIG, derrière l'Amérique du Nord, le Japon et le Royaume-Uni.

Le groupe a réalisé dans l'Hexagone l'an dernier plus de 700 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Au début de l'année, le directeur général de l'entité française, avait

indiqué viser le milliard d'euros de chiffre d'affaires à l'horizon 2018-2020.



ALLIANZ, BIENTÔT 125 ANS



Le groupe Allianz fondé en 1890 à Munich, fêtera bientôt ses 125 ans : l'assureur allemand s'est fait connaître en France notamment avec le rachat d'AGF en 2007 et est désormais le 2ème gestionnaire d'actifs au monde, derrière la société d'investissements Black Rock.

La question d'une rétribution exceptionnelle inhérente à l'événement pour les salariés allemands provoque quelques remous.

En effet, aucune prime exceptionnelle n'est prévue à l'heure actuelle pour les salariés allemands, et ce en dépit des bons résultats financiers du groupe (CA de 29,46 Md€, soit 10% d'augmentation). Cette décision va à l'encontre de ce qui a pu se pratiquer dans d'autres groupes allemands, comme Volkswagen, qui avait distribué à certains de ses salariés 7 200€ de prime début 2013.

Des racines bavaroises mais un groupe mondial

Face à la contestation menée en partie par 300 salariés, le patron de la filiale allemande est intervenu pour justifier son choix : Allianz est un groupe international dont la date anniversaire concerne l'ensemble des salariés, il ne peut donc y avoir de traitement de faveur pour un pays particulier.

Néanmoins, il a évoqué la possibilité d'une participation financière, à discuter dans le cadre du CE, non pas pour le jubilé de l'entreprise mais à l'occasion des résultats 2014, s'annonçant particulièrement élevés.

2015 s'annonce comme une année charnière avec la nomination de Oliver Bäte, qui succède à l'actuel PDG du groupe Michael Diekmann, et le maintien d'une rentabilité parmi les meilleures du marché.

RAPPROCHEMENT MACIF / MATMUT : LES SYNDICATS DE MATMUT DEMANDENT DES ÉCLAIRCISSEMENTS.

Dans la logique de la nouvelle réglementation Solvabilité II, les regroupements de mutuelles sont désormais appelés à se constituer en groupe à part entière, qui partage ses fonctions centrales, les dirigeants de la Maif ont jugé cette évolution incompatible avec leur propre culture et ont annoncé leur retrait de Sferen.

Sferen est maintenue mais se poursuit à deux. Fin juin, les salariés Matmut ont appris par communiqué de Presse que la Macif et la Matmut ont signé une lettre d'intention en vue de renforcer leur alliance au sein de Sferen avec en point de mire, la constitution, « à terme », au travers de cette Sgam « d'un groupe d'assurance fondé sur des valeurs communes tout en préservant l'identité de chaque affiliée ».

Durant l'été, le terme de « fusion » a été utilisé à différentes reprises, plusieurs organisations syndicales ont donc adressé des lettres ouvertes au Pdg de la Matmut et/ou publié des tracts au sujet du rapprochement annoncé avec la Macif. Alors que le dossier

devait être abordé lors du comité d'entreprise du 24 septembre, elles attendaient des éclaircissements sur l'évolution du projet.

Quelques jours avant la réunion de CE : démenti concerté des 2 PDG Matmut et Macif dans les Echos et l'Argus de l'assurance : le projet de rapprochement des 2 Mutuelles n'a pas pour finalité leur fusion, mais de constituer un Groupe d'assurances fondé sur leurs valeurs communes, tout en préservant l'identité et les spécificités de chacune d'elles

En CE Matmut du 24 septembre le Président s'est voulu rassurant mais a refusé de communiquer les documents et notamment la lettre d'intention signée fin juin. En revanche, à la question « On sait que la nature économique a horreur des doublons. Y a-t-il des réflexions communes au sein de SFEREN pour repenser conjointement, dans ce cadre intégré, au maillage de nos réseaux commerciaux respectifs ? Et idem pour d'autres activités comme les plateformes de gestion sinistres, plateformes téléphoniques et autres ? » Daniel HAVIS répond : « Ce sont des questions qui se pose-

ront, c'est un fait ...».

Que dit la MACIF à ce sujet ? Il suffit de se reporter au document interne de la Mutuelle : « Regardez l'avenir, c'est aussi rendre possibles des changements bénéfiques de modèle : si nous nous ouvrons à d'autres mutuelles,

comment faire cohabiter utilement les structures, les opérations, les réseaux ? ... ».

Sud Matmut et Sud Assurance ne sont pas convaincus et restent vigilants sur l'évolution de ce dossier à risque !

ÉGALITÉ : CNP RELEVÉ LE NIVEAU

Alors que se tient la semaine de l'égalité professionnelle, jusqu'au 17 octobre, CNP Assurances arrive en deuxième position d'un palmarès des entreprises du SBF 120 sur le thème de la féminisation des instances dirigeantes.

Elles ne sont que quatre entreprises du secteur de l'assurance sur les 120 qui composent l'indice des Sociétés des bourses françaises mais elles ont été notées dans le palmarès diffusé publié par le Secrétariat d'État chargé des droits des femmes. Et connaissent des fortunes diverses.

Ainsi, CNP Assurances fait figure de bon élève. Selon le palmarès, le bancassureur obtient une note de 67,68 points, et s'arrose la deuxième place, derrière Sodexo, leader mondial des services aux entreprises. L'an passé, CNP Assurances était en 16ème position.

Euler Hermès, du groupe Allianz, parvient à grimper à la 9ème place (note totale de 60,58) au prix d'une des meilleures progressions de l'indice, la 3ème selon le communi-

qué du ministère. Vient ensuite Axa, installé à la 11ème place (57,72). Il faut ensuite descendre au milieu de l'indice pour trouver, à la 65ème place, Scor SE (34).

Entre Axa et Scor se trouvent quelques bancassureurs, tels que BNP Paribas (27e - 47,22), Crédit Agricole (43e - 41,18) et Société Générale (46e - 39,80). A noter qu'il y a pire que Scor puisque Natixis se place au 79ème rang, avec une note de 31,69.

Dans la méthodologie du palmarès, sont prises en compte trois notes : la féminisation du Conseil, la féminisation des dirigeants et les politiques de féminisations. Plus simplement, les entreprises se sont vues attribuer un score sur 100 en fonction de critères comme la part des femmes dans leur conseil d'administration et dans leur comité exécutif, ou encore la prise en compte d'objectifs de mixité et l'existence de réseaux de femmes dans la société.

APRÈS LE TICKET DÉJEUNER, VOICI LE CHÈQUE SANTÉ

Avec le ticket-restaurant, votre patron ou votre CE paie votre déjeuner. Avec le chèque-vacances, il paie vos loisirs. Et avec le chèque-santé, il pourra bientôt vous payer une séance de kiné, voire une consultation de naturopathie...

Une start-up montpelliéraine s'apprête en effet à lancer un titre prépayé qui ciblera tout particulièrement les « soins complémentaires et préventifs aux traitements allopathiques, comme l'ostéopathie, la nutrition ou le coaching sportif personnalisé », dicit le site de l'entreprise. Date de démarrage prévue : 2 janvier 2015.

Il revendique 10 000 praticiens

Le principe de Chèque santé (c'est le nom de la start-up) est simple : un employeur, une mutuelle, une collectivité locale ou une association ouvrira un compte au nom d'un bénéficiaire, et y versera une certaine somme. L'heureux destinataire de ce cadeau pourra alors dépenser cet argent chez n'importe quel professionnel participant au dispositif. Le patient ne versera rien à son praticien, qui sera directement payé par Chèque santé. La start-up assure être en mesure de régler sous 48 heures.

Le directeur de Chèque santé, estime que le montant moyen dont pourra jouir chaque bénéficiaire sera de 150 euros par an. Il revendique à ce jour un réseau de 10 000 praticiens, et vise les 100 000 d'ici la fin de l'année 2015. Ceux-ci doivent être inscrits au répertoire ADELI, et donc titulaires d'un diplôme reconnu par l'État.

En plus des kinés et des naturopathes déjà cités, Chèque santé compte parmi ses affiliés des posturologues, des ergonomes, des ostéopathes, des équithérapeutes, des pédicure-podologues, des psychologues, des psychothérapeutes, des professeurs de yoga, et même des dermatologues et des chirurgiens. Mais attention, seules les prestations non remboursées par la Sécu pourront être payées avec un chèque-santé. Le reste, « c'est le travail des mutuelles »,

Développer la prévention ?

La start-up se financera par une commission de 3% sur le montant versé par ses clients sur les comptes des bénéficiaires, plus 3% de frais bancaires et administratifs prélevés sur les montants versés aux professionnels de santé.

Chèque santé affirme que tout le monde y gagne. Pour l'employeur, c'est une façon partiellement défiscalisée de veiller sur la santé de ses salariés en soignant son image et en favorisant la prévention. Pour le prestataire, c'est une manière de trouver et éventuellement de fidéliser une nouvelle clientèle. Et pour le bénéficiaire, c'est du pouvoir d'achat en plus.

Le Directeur présente même le chèque-santé comme une « innovation disruptive ». Il considère que son produit participe à la stratégie nationale de santé qui appelle à développer la prévention. Il va plus loin, en affirmant que le chèque-santé peut aider à... réduire les dépenses de santé. Et on peut être tenté de lui donner raison : une consultation chez un posturologue aujourd'hui ne peut-elle pas éviter des troubles musculo-squelettiques demain ?

La question de l'équité

Il faut peut-être nuancer cet enthousiasme : plusieurs questions demeurent.

Tout d'abord, pourquoi flécher ce cadeau vers des prestations particulières ? Le chèque-santé ravira sans doute ceux qui en profiteront, mais certains bénéficiaires ne préféreraient-ils pas, avec ces 150 euros annuels, une augmentation de salaire (si le chèque leur est offert par leur employeur) ou un meilleur remboursement du forfait hospitalier (s'il leur est offert par leur mutuelle) ?

Au-delà de cette question de préférences individuelles, ce nouveau mode de paiement soulève la question de l'équité. Environ 80% de ses chèques seront commercialisés par des employeurs ou des complémentaires santé. Et comme

il ne faut pas s'attendre à trouver ces titres prépayés dans les contrats d'entrée de gamme des mutuelles, les précaires en tous genres doivent se faire une raison : ils ne pourront pas payer leur professeur de yoga avec un chèque-santé ! A moins de bénéficier d'un titre distribué par une association ou une collectivité locale (20% du volume prévu par la start-up).

Désengagement

Enfin, l'innovation de l'entreprise montpelliéraine pose le problème de l'évolution du financement des dépenses de santé. Certes, pour l'instant, elle ne s'applique qu'aux prestations non remboursées par la Sécu. Mais il s'agit là d'une catégorie en pleine expansion.

L'assurance maladie obligatoire se désengage en effet progressivement de la prise en charge des soins courants : d'après le dernier rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, pour les patients qui ont la chance de ne pas souffrir d'une Affection de longue durée (ALD, maladies qui ouvrent la voie à une exonération du ticket modérateur), les soins n'ont été remboursés par la Sécu en moyenne qu'à hauteur de 61% en 2012. Un chiffre qui tombe à 51% si l'on ne s'intéresse qu'aux soins ambulatoires (hors hospitalisation). Ce qui laisse la part belle aux mutuelles...

Où cette évolution s'arrêtera-t-elle ? Devrons-nous prochainement avoir recours à des chèques-santé pour payer notre généraliste ?

SUSPENSION DES SEUILS SOCIAUX PENDANT 3 ANS : « DELIRIUM REBSAMEN TREMENS ? »

Dans un cauchemar profond, un pauvre ministre, fraîchement nommé au ministère du travail, ressassait sans cesse cette lourde réalité : il serait désormais le ministre comptable du chômage, chômage qui irait augmentant, quoiqu'il fasse...

C'est dans le cadre de ses nuits agitées par ce drame que toutes les idées, même les plus fantasques, lui passaient alors par la tête : car il n'était pas forcément compétent en la matière et stressé comme il l'était en l'occurrence, on ne saurait lui en vouloir :

Les nuits agitées et les noirs cauchemars de l'impuissance produisent en effet fantasmes et rêveries insolites et absurdes, c'est humain !

Seulement alors qu'au petit matin chaque être humain, doué de raison, débarbouille de son aspect fantasmagorique les idées émanant de ses nuits agi-

tées, et les remise aux oubliettes, voici que chez ledit ministre, la rêverie obsédante et confuse persistât bel et bien...

Ne nous permettant pas de formuler d'hypothèse concernant le sujet rêvant et fantasmant, contentons nous donc de révéler l'absurde contradiction dans laquelle ce fantasme nous plongerait, s'il se trouvait qu'il devienne réalité.

Côté salariés, l'hypothèse de suspension durant 3 années des seuils (50 salariés) pour les CE et les CHSCT, ça donnerait quoi en réalité ?

Un droit applicable pour les entreprises qui ont cinquante salariés après la publication du décret, et un autre droit applicable pour les malheureuses entreprises, qui, ayant déjà dépassé ce seuil, n'en bénéficieraient pas : que serait alors devenue l'égalité que suppose le droit en matière

d'application identique pour tous ?

Quelle serait alors la lisibilité d'un droit qui serait révocable au bout de trois ans ?

Quelles seraient les prévisions que pourrait faire un salarié embauché au titre de ce décret, au bout de trois ans ? Qu'il sera alors licencié pour « ne pas dépasser les seuils établis uniquement pour 3 ans ? »

Ceci introduirait une insécurité juridique ingérable et particulièrement peu propice à un développement stable pour les rapports sociaux, ainsi plongés dans la noire incertitude d'un potentiel décret ultérieur dont personne ne saura à l'avance s'il sera publié ou non.

Ce décret viendrait, ou ne viendrait pas, après trois ans pour confirmer ou infirmer les seuils de cinquante salariés, ou en proposer d'autres ?

Et ce décret ultérieur serait ou ne serait pas selon une hypothèse macro économique (cette mesure créerait de l'emploi ?) qui, quoiqu'il en soit, demeurerait invérifiable en l'état (parce qu'on ne saura jamais, si cette mesure créait de l'emploi, dans quelle mesure elle en crée ou si ce n'est pas un autre facteur qui en serait l'origine, comme la reprise mondiale par exemple ?)

Pire encore, que nous dit une telle mesure de suspension des seuils ? Exactement l'inverse de ce qu'énonce pourtant notamment la loi du 14/06/2013 sur la sécurisation de l'emploi : que les instances représentatives sont utiles et nécessaires à la sécurisation juridique de l'emploi, mais aussi au renforcement du dialogue social et à l'implication économique pour aider à instituer une réelle démocratie sociale, facteur de productivité pour l'entreprise, parce que facteur de concertation entre tous les partenaires sociaux.

Autrement dit, ce que nous signifierait en filigrane cette suspension des seuils pendant trois ans, c'est que ce sont les IRP qui nuisent à « l'emploi sécurisé », démentant du même coup toutes les bases jetées par les récentes lois (et aussi celle du 5/03/2014 sur la formation professionnelle) qui sous tendent l'hypothèse exactement inverse : les IRP sont une aide à l'institution d'une économie saine de l'entreprise sur la base d'un dialogue social approfondi.

Par ailleurs et concernant les CHSCT, voilà qu'à l'heure où, de fait, l'immense enjeu des risques psychosociaux les implique, on prendrait une mesure visant à les éliminer des entreprises de plus de cinquante salariés, alors qu'il serait au contraire urgent et nécessaire d'étudier comment les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent aussi bénéficier de l'appui indispensable (pour les salariés) de

cette instance CHSCT qui doit se développer, et dans ses moyens et dans sa généralité, quelque soit le seuil de l'effectif salarié ?

Mais bien sûr, on pourrait penser que ce type de mesure de suspension des seuils, à priori extrêmement défavorable et confusante pour les salariés, serait favorable aux employeurs : un sou de réflexion démontre pourtant tout le contraire :

Comment penser qu'un employeur va se lancer dans une embauche massive au-delà de cinquante salariés parce qu'il n'aurait alors pas de CE ni de CHSCT, alors même qu'il ne lui serait pas garanti que la mesure sera pérenne ? Au contraire c'est un frein à l'embauche massive que de changer sans cesse les règles du jeu, ou pire encore, de menacer de les changer sans cesse.

Quant à l'employeur qui a déjà décidé de franchir ce seuil de 50 salariés, parce qu'il a besoin de plus de salariés, ce qui lui serait offert là est ce qu'on appelle un effet d'aubaine, et n'est donc nullement nécessaire pour créer de l'emploi !

Monsieur Rebsamen, cette mesure que vous projetez, issue de vos compréhensibles cauchemars de ministre responsable du chômage, produit un effet cumulatif rare : en effet, une telle mesure serait à la fois :

- anxiogène pour tous, salariés et employeurs, générant une insécurité juridique considérable
- probablement inefficace en matière d'emploi et si elle devait être un peu efficace, ce serait à la marge, confusément et pour un temps très court et de plus, on ne pourra jamais le mesurer vraiment.
- contradictoire avec le message passé par les lois précédentes et signal d'une gouvernance particulièrement chaotique.
- clivant pendant trois ans, entre entreprise bénéficiant de la mesure et celle qui n'en bénéficie pas (droit morcelé et donc affaibli).
- décourageante pour les IRP, qui se battent chaque jour pour que leur compétence soit entendue, car c'est leur signifier « qu'ils sont des gêneurs » et non pas les partenaires indispensables d'une démocratie sociale améliorée et efficace pour la compétitivité et la productivité.

Monsieur Rebsamen, prenez un temps pour vous, quelque vacance peut être, et revenez avec les idées claires, on vous pardonnera ces errements facilement, notamment s'ils sont appelés à ne faire partie que de mauvaises rêveries, et à ne surtout pas se traduire en une quelconque réalité..



DOSSIER

LE TÉLÉTRAVAIL

Travailler chez soi, 1 à 2 jours par mois ou même quelques jours par semaine, est une pratique de plus en plus courante. Mais le télétravail reste le plus souvent informel. Cette nouvelle forme d'organisation est pourtant encadrée depuis 2 ans par le code du travail.

Les salariés manifestent un intérêt indéniable pour le télétravail. Beaucoup y voient une solution pour mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Mais rares sont ceux qui franchissent le pas et formulent une demande officielle à leur employeur. Quant aux entreprises, elles sont encore peu nombreuses à promouvoir activement ce mode de travail. Pourtant le télétravail a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (ANI) en 2005 et il est encadré par la loi depuis 2012. Ces textes offrent aujourd'hui un cadre juridique sécurisant, pour les salariés comme pour les employeurs.

1 - Travailler ponctuellement chez soi, est-ce déjà du télétravail ?

Tout dépend si on retient une définition pratique ou juridique. Si de très nombreux salariés travaillent régulièrement à distance, en dehors des locaux de leur entreprise, la définition donnée par la loi s'avère plus restrictive : le télétravail est une forme d'organisation « dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (article L 1222-9 du code du travail).

Ni le salarié, qui travaille ponctuellement chez lui avec l'accord tacite de sa hiérarchie, ni le commercial ou le consultant, qui passent davantage de temps chez leurs clients que chez leur employeur, n'ont juridiquement le statut de télétravailleur.

2 - Un accord d'entreprise doit-il être négocié avant de mettre en place le

télétravail ?

Non. Tous les salariés peuvent télétravailler, pour peu que leurs fonctions s'y prêtent et que leur employeur soit d'accord. La seule obligation, avant la mise en place du télétravail, est de consulter le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel). Mais l'employeur peut passer outre si les représentants du personnel rendent un avis négatif. « Le télétravail se met souvent en place à la suite d'une négociation individuelle avec un salarié. Lorsque l'entreprise compte une dizaine de télétravailleurs, la signature d'un accord devient nécessaire pour uniformiser les conditions offertes aux salariés.

Une fois cet accord en place, le télétravail peut plus facilement se développer : les salariés connaissent, par avance, les conditions posées (nombre maximal de jours travaillés à domicile, types d'emplois concernés, pièce dédiée au domicile...), le matériel fourni et les indemnités versées (voir question 6). Depuis 2005, 60 à 70 accords seulement ont été signés, parmi lesquels on trouve majoritairement des entreprises des secteurs de la banque et de l'assurance (AXA, la Banque Postale, Crédit Agricole, Macif...), de l'informatique et du consulting (Accenture, Capgemini, Hewlett-Packard, Oracle...) et quelques grosses entreprises industrielles (L'Oréal, Renault, Danone...) - voir la liste des accords répertoriés sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>.

3 - Faut-il modifier le contrat de travail ?

Oui. La loi, par sa définition même du télétravail, impose la signature

d'un avenant formalisant l'accord de l'employeur et du salarié. Cet avenant doit préciser les conditions du passage au travail à distance et celles fixées pour y mettre fin. En l'absence d'accord d'entreprise, l'avenant doit aussi préciser les modalités de contrôle du temps de travail (voir question 7). Officialiser la situation permet aussi de couvrir un accident de travail survenant au domicile s'il est reconnu comme lieu de travail.

Le télétravail reste souvent

Informel

1/3

**des salariés qui
télétravaillent ont signé un
avenant à leur contrat de
travail**

4 - L'employeur doit-il justifier le refus du télétravail ?

Le télétravail doit être mis en place d'un commun accord. L'employeur peut le refuser sans avoir à le justifier formellement. Il n'y a pas de droit au télétravail. L'employeur peut refuser la demande d'un salarié, sous réserve de ne pas abuser de cette faculté. Sa décision ne doit pas être discriminatoire et il doit veiller à une égalité de traitement

entre ses employés, rappelle maître Olivier Fourmann, avocat à Lyon, spécialisé en droit du travail, qui suit, depuis une quinzaine d'années, la mise en place du télétravail. Certains accords d'entreprise restreignent ainsi l'accès au télétravail en excluant des fonctions (salariés en contact avec la clientèle...), en exigeant une durée minimale de travail (en écartant les salariés à mi-temps) ou encore une ancienneté d'au moins un an pour s'assurer de l'intégration du salarié dans l'entreprise. Le nombre de télétravailleurs au sein d'un même service peut aussi être limité.

5 - Quel matériel doit être fourni par l'employeur ?

L'employeur doit fournir et installer

le matériel dont le salarié a besoin (ordinateur, logiciels, téléphone portable...) et en assurer la maintenance. Mais il a aussi l'obligation de veiller à la sécurité et à l'adaptation de son poste de travail, et de s'assurer de la conformité de l'installation électrique de son logement (art 7 et 8 de l'ANI de 2005). Certaines entreprises se contentent d'une attestation sur l'honneur, d'autres exigent un diagnostic par une entreprise agréée (dont elles assument le coût). Des visites de contrôle des conditions de travail, rares en pratique, peuvent également être mises en place, sous réserve de l'accord préalable du salarié. Enfin, le salarié doit informer son assureur de son télétravail. L'assurance multirisque habitation doit couvrir les conséquences du télétravail, comme les dommages que le matériel professionnel pourrait causer à ses biens personnels. Les garanties doivent également être étendues au matériel professionnel mis à disposition par l'employeur, détaille la Macif. Si cela entraîne une augmentation de la prime d'assurance, ce surcoût doit être payé par l'entreprise.

6 - Le salarié doit-il être indemnisé pour l'occupation de son logement ?

La loi impose à l'employeur de prendre en charge « tous les coûts décou-

UNE MAJORITE DE SALARIES DISENT OUI AU TELETRAVAIL

Les salariés souvent en butte à la réticence de leurs employeurs

73 % des salariés aimeraient télétravailler mais.....

53 % se heurtent à un refus de leur hiérarchie

lant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci » (art. L1222-10 -1° du code du travail). En contrepartie, le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et aux restrictions posées à l'usage des outils informatiques et à l'accès au réseau de l'entreprise (article L 1222-10 -2° du code du travail). Son abonnement internet personnel est remboursé au moins à hauteur de son usage professionnel. Quant au dédommagement versé au salarié pour l'occupation à titre professionnel de son logement personnel (frais d'électricité, de chauffage...), elle prend souvent la forme d'une indemnité forfaitaire journalière (de quelques euros) ou mensuelle, soumise au paiement des cotisations sociales (salariales et patronales). Enfin, l'employeur rembourse les frais de transport, en général, ceux engagés pour se rendre dans les locaux de l'entreprise aux réunions prévues dans l'avenant à son contrat de travail (voir question 9). Si le salarié travaille à son domicile 1 à 2 jours seulement par semaine, l'employeur continue le plus souvent à rembourser son abonnement mensuel de transport comme s'il travaillait toujours à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

7 - Peut-on organiser librement ses horaires de travail ?

C'est un des paradoxes du télétravail. Les télétravailleurs apprécient cette organisation pour la souplesse et la liberté qu'elle leur offre, mais leurs horaires de travail doivent néanmoins être contrôlés. L'employeur doit, en effet, justifier du suivi de leur durée de travail. Même s'il s'agit de cadres autonomes, dont le temps de travail est exprimé en

nombre de jours travaillés dans l'année (forfait jours), la Cour de cassation exige que l'employeur veille à ce qu'ils ne dépassent pas les durées maximales de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine,). «Le salarié et l'employeur doivent définir des plages horaires de disponibilité pendant lesquelles le salarié doit être joignable et des plages d'indisponibilité pendant lesquelles il ne doit pas être sollicité », précise M° Olivier Fourmann. Enfin, l'employeur doit organiser, chaque année, un entretien portant, notamment, sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (art L 1222-10 4° du code du travail).

8 - Quelles sont les obligations du salarié en cas de maladie ?

Si le salarié s'absente pour aller chez le médecin ou faire face à une urgence, s'il tombe malade et est en arrêt maladie, il doit respecter les mêmes règles que les autres salariés. Il doit en informer son employeur et lui envoyer l'arrêt établi par son médecin. Et, comme tout autre salarié, un télétravailleur a l'interdiction de travailler pendant cet arrêt.

9 - Doit-on informer son employeur si on déménage ?

Oui. C'est parfois même imposé par l'avenant au contrat de travail ou l'accord d'entreprise. Sans pour autant avoir à recueillir son accord préalable. « Le choix du domicile relève de la vie privée. Il est donc impossible d'interdire au salarié de déménager ou de s'éloigner des locaux de son entreprise si ce n'est pas justifié. Cela pourrait être contraire au droit au respect de la vie familiale », avertit Me Olivier Fourmann. De son côté, le salarié doit con-

LA PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DES FRAIS DES TELETRAVAILLEURS

Frais d'équipements :

- * ordinateur fixe ou portable et logiciels
- * Casque équipé d'un micro
- * Téléphone

Frais de mobilier de bureau :

L'entreprise doit fournir le mobilier ou le rembourser au salarié (prix plafonnés)

- * Bureau
- * Chaise
- * Caisson ou armoire

Frais professionnels

- * Abonnement internet et téléphone (remboursé en tout ou partie sur justificatifs)
- * Frais de transport
- * Participation aux frais d'électricité et de chauffage
- * Frais de repas
- * Surcoût d'assurance habitation.

Pour ces 3 derniers postes, le plus souvent sous forme d'indemnités forfaitaires journalières (1 à 3 €) ou mensuelles (10 à 100 € selon le nombre de jours télétravaillés) Indemnités soumis à cotisations sociales et imposables.

tinuer à venir dans les locaux de l'entreprise (pour des réunions, des entretiens réguliers avec sa hiérarchie...) selon le rythme prévu dans l'avenant à son contrat de travail. Par ailleurs, rien n'oblige l'employeur à rembourser le surcoût des frais de transport après le déménagement

10 - Mon employeur peut-il exiger que je revienne travailler dans ses locaux ?

L'ANI de 2005 a posé le principe de la réversibilité du télétravail. L'employeur, comme le salarié, peut y mettre fin sous réserve de respecter un délai de préavis raisonnable. Pourtant, deux arrêts récents semblent contredire ou, du moins, restreindre cette faculté (cass. soc. 13.2.13, n° 1 1-22360 et cass. soc. 12.2.14, n° 12-23051). La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait pas mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié (et ce, même si son contrat comportait une clause de mobilité). Les juges y voient, en effet, une modification du contrat de

travail qui ne peut pas être imposée. En cas de refus, le salarié s'expose néanmoins à ce que son employeur le licencie, si la fin du télétravail est justifiée (par une désorganisation du service, par exemple). « Certains employeurs pensent pouvoir éviter ces litiges en fixant une durée déterminée au télétravail dans l'avenant au contrat de travail. Si l'on suit l'analyse de la Cour de cassation, cela ne permet pas de mettre un terme automatique au télétravail », avertit M° Olivier Fourmann. Mettre fin au télétravail est généralement moins conflictuel si c'est le salarié qui en prend l'initiative. La loi impose d'ailleurs à

l'employeur de lui donner priorité pour occuper, ou reprendre, un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et à ses compétences professionnelles (art. L 1222-10 3° du code du travail)

37 %

travaillent 1 à 2 fois par mois à leur domicile

34 %

travaillent 1 à 2 jours par semaine à leur domicile

14 %

travaillent 3 à 4 jours par semaine à leur domicile

Seuls 15 %

des télétravailleurs travaillent à temps plein chez eux

JURIDIQUE :

INONDATIONS ET DROIT DU TRAVAIL

**Inondations et Droit du travail**

« L'absence ou le retard au travail d'un salarié pour cause d'intempéries (tempête, inondations, etc.) ne constitue pas une faute. Le salarié ne peut pas être sanctionné pour cette raison. L'absence ou le retard du salarié peut cependant entraîner des conséquences sur sa rémunération et sur son temps de travail. En cas de catastrophe naturelle, un congé spécifique peut être accordé au salarié. » (Source : Service-Public.fr)

Obligation de sécurité de résultat

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (L4121-1 et suivants du Code du travail)

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Notamment, les employeurs doivent prendre, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (R4223-15 du Code du travail)

Initiative légitime d'un cadre de renvoyer les membres du personnel dans leurs foyers

Pour la Cour d'Appel de Nîmes, il est démontré qu'en raisons de fortes intempéries frappant la commune d'Aigues Mortes le 6 décembre 2003, le Président du Conseil Général du Gard avait interdit toute circulation sur certains axes de la commune, cet arrêté était motivé par « la situation exceptionnelle liée aux inondations » ce que confirme l'extrait d'un bulletin d'information municipal rappelant les risques d'inondation de la Petite Camargue à cette époque. Dans ces circonstances Monsieur P... pouvait prendre l'initiative, en l'absence du responsable de l'établissement, de renvoyer dans leurs foyers les autres membres du personnel. Cour d'appel de Nîmes, 24 mai 2011 n° 10/00886

Retenue sur salaire

« Le salarié perçoit une rémunération en contrepartie du travail qu'il effectue. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps d'absence du salarié (sauf accord contraire).

Le montant retenu sur le salaire doit être strictement proportionnel à la durée de l'absence du salarié (sauf accord plus favorable au salarié). » (Source : Service-Public.fr)

Congés payés

« Une journée de congé payé ne peut être prise qu'avec l'accord du salarié et de l'employeur. » (Source : Ser-

vice-Public.fr)

Récupération des heures perdues

En application des dispositions de l'article L3122-27 du Code du travail, peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant notamment de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure.

Les heures perdues ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement. (R 3122-4 du Code du travail)

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine. (R 3122-5 du Code du travail)

L'employeur ne peut licencier pour insuffisance d'activité, dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération, les salariés habituellement employés dans l'établissement ou partie d'établissement où ont été accomplies des heures de récupération ou des heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail. (R 3122-6 du Code du travail)

Congé pour catastrophe naturelle

Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d'un congé maximum de vingt jours non rémunérés, pris en une ou plusieurs fois, à sa demande, pour participer aux activités d'organismes

apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles. En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures. (L3142-41 du Code du travail)

Le bénéfice du congé pour catastrophe naturelle peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Ce refus intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé. (L3142-42 du Code du travail)

Légitimité d'un recours au CDD pour surcroît d'activité

Madame H... était embauchée en qualité d'employée commerciale par la SA D. gérant un commerce d'alimentation sous l'enseigne INTER-MARCHE, d'abord suivant contrat à durée déterminée du 21 octobre 2002 au 28 février 2003 motivé par la fermeture du précédent magasin à l'enseigne CHAMPION.

Le contrat à durée déterminée conclu le 21 octobre 2002 pour l'embauche de Madame H... en qualité d'employée commerciale jusqu'au 28 février 2003 prévoit comme motif de recours à un tel contrat d'exception le « surcroît d'activité lié à la fermeture du magasin CHAMPION »,

Pour la Cour d'Appel de Nîmes, il est constant que la fermeture vient sur la catastrophe naturelle résultant des inondations survenues en fin d'été 2002 sur la commune de SOMMIÈRES et, au regard de la taille restreinte de celle-ci, la disparition du seul supermarché concurrent de celui géré par la SA D. employeur, le surcroît d'activité en résultant pour ce dernier ne peut être contesté et le motif de recours est légitime ; il n'y a pas lieu à requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée et il convient de confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes Nîmes en ce qu'il a rejeté la demande de ce chef. Cour d'appel de Nîmes, 18 février 2014 n° 12/03994

Le contrat conclu pour la période du 9 au 23 décembre 2003 était justifié par un accroissement temporaire d'activité « découlant de la nécessité de reconstituer notre stock entreposé à Arles, détruit lors de récentes inondations », un tel motif est parfaitement légitime compte tenu des dégâts occasionnés par les inondations ayant touché la région en fin d'année 2003. Cour d'appel de Nîmes, 23 février 2010 n° 08/03239

Cause réelle et sérieuse de motif économique de licenciement

Monsieur A... a été licencié notamment pour les motifs économiques suivants :

« Des pertes de production liées aux inondations de septembre 2002 ayant entraîné une amputation des recettes 2002-2003. De surcroît l'exploitation vient de subir de nouvelles pertes liées aux inondations de début septembre et de décembre 2003 (cultures en place inondées) et qui ne sont pas de nature à améliorer la situation financière et économique de l'entreprise. »

Pour considérer son licenciement régulier, le Conseil de prud'hommes de Nîmes a tenu compte des bilans 2001, 2002 et 2003 de la société, des aides sollicitées et non obtenues à la suite des inondations des 8 et 9 septembre 2002, ainsi que du fait que la totalité du personnel aurait été licenciée.

La Cour d'appel de Nîmes a considéré que les intempéries ont causé des pertes en 2002 atteignant les productions de fenouil, betteraves, mâche et épinards et la seule somme reçue par la société a été celle de 7.139,75 euros ; que ces éléments démontrent que le licenciement était donc fondé sur une cause réelle et sérieuse. Cour d'appel de Nîmes, 4 mai 2010 n° 09/01001

Entreprises du bâtiment et des travaux publics privées d'emploi par suite d'intempéries

Aux termes de l'article L5424-8 du code du travail, sont considérées comme intempéries les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent impossible l'accomplissement

du travail eu égard à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

L'arrêt du travail pour ce motif est décidé par l'employeur après consultation des délégués du personnel (L5424-9 du code du travail)

Lorsque les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître d'ouvrage sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail (L5424-9 du code du travail)

La notion d'intempérie au sens de l'article L5424-8 du code du travail s'entend de l'impossibilité d'accomplir le travail eu égard notamment à la technique à mettre en œuvre, ce qui peut couvrir une période plus large que celle correspondant aux anomalies atmosphériques proprement dites. Cour d'appel de Douai, 31 mai 2013 n° 760-13, 12/01460

Possible recours au télétravail

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (L 1222-11 du Code du travail)

Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>



S U D A S S U R A N C E I D F

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

L È V E L A T Ê T E Q U A N D O N T E P A R L E !

Matthew Daniel Siskin, un créatif new-yorkais, a beau s'occuper avec son agence de la présence web de Beyoncé, il trouve quand même qu'on abuse avec nos téléphones. Il voudrait qu'on lève la tête de temps en temps, et pas seulement quand on se prend un réverbère parce qu'on tweetait sur le chemin du bureau.

Pour nous ouvrir les yeux, il a créé un compte Instagram intitulé We_have_to_stop (« Il faut arrêter ça »), qui répertorie les photos de gens absorbés dans leur téléphone, de Barack Obama au flic du quartier.

Petit best of : http://instagram.com/we_have_to_stop

