

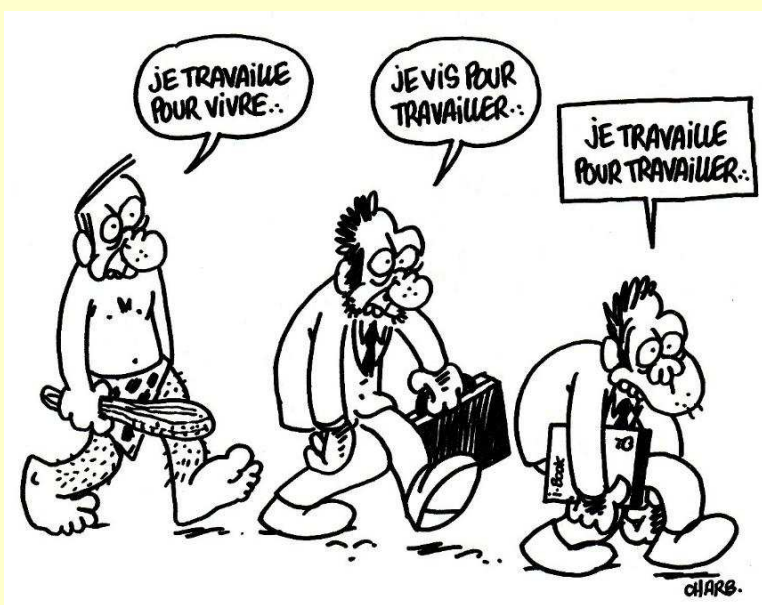


Le canard Sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

SOMMAIRE

- Pour nous la loi Macron, c'est non - Page 2
- Forum des mouvements sociaux - Page 3
- L'actualité de l'assurance - Page 4, 5, 6
 - * MAAF, AXA, GENERALI, AVIVA, Mutuelle Générale/Malakoff Médéric, SFEREN
- Pour ne plus perdre sa vie à la gagner - Page 7, 8
- Dossier - Page 9, 10, 11
 - * L'abandon de poste
- Juridique - Page 12, 13
 - * Temps partiel durée minimale de 24 heures simplifiée par ordonnance
 - * Titres restaurant
- Culture - Page 14
 - * Être caricaturiste en Égypte ou en Syrie



POUR NOUS LA LOI MACRON, C'EST NON

Plus de cent militant.e.s et responsables d'organisations ont décidé de rendre publique cette tribune (*)

LOI MACRON, POUR NOUS C'EST NON !

La loi dite loi Macron, « Pour la croissance et l'activité », dont le projet présenté au Parlement est censé casser « les rigidités » qui bloqueraient l'économie française.

Les dispositions de la loi ont un fil directeur : « ce qui est bon pour le patronat est bon pour l'économie », quelles qu'en soient les conséquences pour les salariés. Cette loi est le complément du pacte de responsabilité dont les prétendues contreparties se sont révélées des illusions. Elle participe d'une tendance générale dans l'Union européenne au moins-disant social. La stagnation, voire la baisse, des salaires et des pensions, les coupes massives dans les dépenses publiques pèsent sur la demande globale et donc sur l'activité des entreprises. Ces dernières préfèrent verser de confortables dividendes à leurs actionnaires plutôt qu'investir.

Avec l'extension du travail du dimanche, de surcroît sans obligation légale de majoration salariale, et avec le maquillage outrancier du travail de nuit en travail de soirée, les conditions de travail des salariés sont attaquées. Une fois de plus les premières victimes en seront les femmes.

Avec la réforme du tribunal des prud'hommes qui renvoie de plus en plus d'affaires devant des juges professionnels, ce sont les droits des salariés qui sont remis en cause.

Avec la dépénalisation du délit d'en-trave, ce sont les employeurs qui

sont protégés, pas les salariés.

Et désormais, si le tribunal administratif annule un plan social en raison d'insuffisance de motivation, les licenciements ne seront plus invalidés et les salariés ne seront plus indemnisés.

Par ailleurs, ce projet relance le processus de privatisation, notamment d'un certain nombre d'aéroports et fragilise le statut des locataires au profit des spéculateurs.

Il va permettre aux hôpitaux publics de créer des filiales à l'étranger, c'est-à-dire à se comporter comme des entreprises privées. Alors que le service public hospitalier est malade, entre autres, d'un manque de ressources, une partie de ces dernières pourront être utilisées à des fins d'opérations financières ou commerciales à l'étranger.

La déréglementation du transport par bus va en fait aggraver les inégalités d'accès, instituant un transport pour les pauvres. Elle aura pour effet d'augmenter les émissions de gaz à effet de serre. L'hypocrisie est ici de mise. _ Alors que le président de la République prend des postures d'écologiste, et alors que la France va accueillir en décembre 2015 la Conférence mondiale sur le climat (COP 21), le gouvernement propose une mesure qui va à l'encontre de tout bon sens en favorisant le transport privé par route au détriment du transport public dont le rail. Une autre solution serait de développer le transport par rail en faisant jouer à la SNCF son rôle de service public.

Ce projet de loi, en débat au Parlement, est guidé par une logique de déréglementation généralisée qui n'a comme objectif que le maintien

des profits aux dépens des salaires, des pensions, seuls moyens de vivre pour la majorité de la population et au détriment de la protection sociale. Plus d'égalité, plus de fraternité, c'est ce que nous voulons, c'est le contraire de la loi Macron.

L'indispensable mobilisation sociale des salariés et des citoyens prend de l'ampleur.

CETTE LOI NE DOIT PAS ETRE VOTÉE, ELLE DOIT ETRE RETIRÉE !

SAMEDI 28 FÉVRIER 2015

Face à la montée des forces d'extrême droite et des idées réactionnaires, il est temps de nous relever, de réfléchir ensemble à de nouvelles convergences, à de nouvelles formes de luttes, de retrouver notre capacité à mobiliser plus largement les couches populaires !

Partir des luttes gagnantes et des expériences sociales émancipatrices dans les entreprises et les quartiers, en France et en Europe, peut nous aider à entamer une réflexion sur nos pratiques et les finalités de celles-ci, dans le cadre d'un projet de transformation sociale.

Comment construire de nouvelles alternatives ?
Comment renverser les rapports de force ?

Rencontrons-nous le samedi 28 février pour en débattre !

Forum des mouvements sociaux



UNE JOURNÉE POUR PARLER DES LUTTES GAGNANTES
EN FRANCE ET EN EUROPE, UNE JOURNÉE POUR
RÉFLÉCHIR À NOS PRATIQUES ET AUX FINALITÉS DE
NOS ACTIONS

PROGRAMME

9h30 : Accueil des participant-es
10h : Présentation du Forum et des invité-es européens.
10h30-12h30 : Ateliers thématiques
12h30-14h : Pause repas
14h-15h : Plénière (*synthèse des ateliers du matin*)
15h-17h : Ateliers sur un thème commun : *Construction et élargissement des convergences*
17h30-20h : Suites du Forum / mobilisations

Puis apéro festif sur place

5 ATELIERS :

1. Comment lutter et gagner contre la précarité ?
2. Comment s'opposer aux riches qui détruisent la planète ?
3. Sous quelles formes mener nos actions ?
4. Quelles alternatives écologiques et solidaires ?
5. En quoi les luttes des migrant-e-s, au Nord comme au Sud, sont-elles des facteurs d'émancipation pour toutes et tous ?

BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS

9-11, RUE GUENIN - 93200 SAINT-DENIS - MÉTRO « SAINT-DENIS PORTE DE PARIS »

À l'initiative
d'associations et de
syndicats :

AC !, Amis de la Terre, Attac, ADEROC, Confédération Paysanne, CNT-SO, Collectif Roosevelt, DAL, FASTI, Marche mondiale des Femmes, MNCP, Union syndicale Solidaires...

MAAF CHANGEMENT D'HORAIRE

Après avoir refuser les embauches compte tenu du développement d'internet, la MAAF, sous prétexte d'une meilleure accessibilité à l'enseigne pour les clients et pour faciliter la gestion du personnel, souhaite ouvrir les agences du lundi 14 heures au samedi 12h30 avec fermeture à 18 heures, toujours sans embaucher.

Les salariés travailleront donc tous 35 heures, 6 jours sur 7 sans repos, ni récupération.

85 % des agences sont concernées.

L'amplitude d'ouverture des agences est pourtant déjà supérieure à 35 heures et les résultats de la MAAF continuent de progresser.

Cet élargissement de l'amplitude horaire ne fera qu'augmenter la pression commerciale et dégrader les conditions de travail des salariés.

AXA L'EMPLOI ET LES SALAIRES OUBLIES ... PAS LES ACTIONNAIRES

Au deuxième trimestre 2014, le Groupe AXA a versé 2.7 milliards d'euros de dividendes à ses actionnaires et, comme beaucoup, il perçoit des fonds publics, 20 millions d'euros d'allègement de charges en 2015.

De quoi recruter en CDI et notamment de quoi régulariser les salariés en contrats précaires et les jeunes en apprentissage.

Diviser par deux les dividendes libérerait des fonds pour créer des emplois et financer la protection sociale.

Au lieu de ça :

La direction rappelle ses orientations... faire avec l'effectif qui reste... pour ça elle ne manque pas d'idées...

Et voilà qu'il revient dans le secteur du marché des particuliers comme un dur écho, Axa Way 2.0, ce magnifique outil de « lean management » inventé chez Toyota afin d'optimiser les processus d'industrialisation et d'accompagner la baisse des effectifs, voire les réduire... La main sur le cœur, la direction AXA le vend comme un système qui permettra de dégager du temps pour mieux faire le travail en supprimant ou en modifiant certains actes de production sans valeur ajoutée (?) ben voyons....

Comme chaque début d'année, bilan sur les EFFECTIFS PP IDF et comme chaque fois, même constat !!! Un effectif en nette diminution et une prévision encore à la baisse pour 2015, sans embauche en perspective. 23% de l'effectif administratif non cadre est en contrat précaire...

Nouvelle Externalisation au sein d'Axa France !

AXA WEALTH SERVICES sera localisée dans le bassin bordelais avec un effectif prévisionnel de 160 salariés dont 130 seront recrutés à l'extérieur d'AXA France, avec la Convention Collective du Courtage, moins avantageuse que celle de l'Assurance. Externalisation aussi de l'activité d'AXA WEALTH MANAGEMENT vers cette filiale dans les 4 ans à venir !

UES Axa Investment Managers

UN SEUL SYNDICAT SIGNE L'ACCORD SALARIAL

Un accord triennal similaire au précédent qui voit les augmentations générales des employés baisser à 1.4 % et dont les grands gagnants sont les classe 7 dont le budget des augmentations individuelles passe à 1.8 %.

L'encadrement qui constitue environ 20 % de l'effectif consomme à lui seul environ 40 % de la masse salariale.

Un accord qui creuse encore plus d'écart entre les petits et les hauts salaires et met en exergue l'inégalité de traitement entre les salariés d'AXA IM alors que le mot 'équité' est mis à toute les sauces dans tout l'accord !

Refus d'aborder la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (le Rapport sur l'égalité Femmes-Hommes d'AXA IM faisant état de grandes disparités), celle de l'emploi des travailleurs handicapés (seulement 0,3% de l'effectif), ainsi que celle de la durée et de l'organisation du temps de travail (le « Fléxi-work » et « Agile-work » seront imposées par « Charte » d'après la DRH).



GENERALI AUGMENTATION 0 %

GENERALI a annoncé en novembre 2014 s'attendre à atteindre à l'avance ses objectifs 2015 et à porter son taux des dividendes à plus de 40 %.

Début 2015, la même direction fixe comme une provocation, une enveloppe au niveau des seules augmentations individuelles qui, comme dans toutes les entreprises de la branche, sont toujours distribuées aux seuls « collaborateurs » zélés et surtout serviles.

Même pas une opération pièces jaunes !

Les autres salariés qui n'ont pas droit au pourboire en récompense à leurs bons et loyaux services n'auront droit qu'à l'augmentation générale de 0 % et s'ils ne sont pas contents, ils sont invités à aller voir ailleurs.

Dans le même temps la hausse des cotisations sociales fonctionne.

GENERALI a obtenu 4.5 millions d'euros de l'état pour créer

des fonds d'assurance c'est-à-dire pour exercer son activité. Ces aides viennent de la poche des contribuables puis va aux entreprises financé par la hausse de la TVA.

En résumé,

L'État paye GENERALI pour faire son métier d'assureur, Cet argent vient de chacun d'entre nous via la hausse de la TVA

Et cet argent va dans la poche des actionnaires qui n'augmentent pas les salaires !



AVIVA ENVISAGE DE SUPPRIMER 1.500 POSTES

L'acquisition à 5,6 milliards de livres de l'assureur britannique Friends Life par son concurrent Aviva devrait avoir de lourdes conséquences sur le plan social.

Selon le prospectus de l'opération publiée hier, celle-ci pourrait se traduire par la suppression d'environ 1.500 postes sur le périmètre du groupe « Aviva élargi », qui comptera 31.500 personnes.

S'il évoque « des zones potentielles de doublons et de synergies », le deuxième assureur britannique indique toutefois ne pas avoir « à ce stade » identifié les emplois ou les endroits qui seraient touchés.

Au vu de ses analyses préliminaires, Aviva espère dégager 225 millions de livres (293 millions d'euros) d'économies annuelles à la fin de 2017. Les coûts d'intégration - non récurrents et qui devraient être réalisés d'ici à mi-2017 - sont chiffrés, eux, à 350 millions de livres.

Cette opération doit encore être approuvée par les actionnaires des deux groupes le 26 mars.

Transformation financière

En annonçant fin novembre avoir déposé une offre sur Friends Life, Aviva avait créé une certaine surprise à la City. Il s'agit en effet de la plus importante opération de fusion-acquisition dans le secteur de l'assurance au Royaume-Uni de ces quinze dernières années. Elle émane aussi d'un groupe qui avait procédé à un vaste programme de cession d'actifs et qui n'avait pas semblé particulièrement désireux de se renforcer sur son propre sol. Aux yeux de nombreux opérateurs, le timing de cette acquisition était également un peu surprenant alors que le système de retraite outre-Manche doit évoluer dans un sens défavorable aux assureurs.

Dans son prospectus, Aviva insiste sur les bénéfices de cette opération. Il s'agit, souligne-t-il, de créer un groupe « plus fort, plus diversifié et plus résilient ». Il est aussi rappelé que cette acquisition doit lui « permettre d'accélérer sa transformation financière ».

A la suite de cette annonce, le titre Aviva a pris 0,66 % à la Bourse de Londres.

LA CRÉATION D'UN GÉANT DE L'ASSURANCE DE PERSONNES EN FRANCE EN BONNE VOIE

Les conseils d'administration de la Mutuelle Générale et de Malakoff Médéric ont validé le protocole de leur rapprochement. Celui-ci devrait être effectif début 2016. Une étape importante vient d'être franchie en vue de créer le premier groupe d'assurances de personnes en France. La Mutuelle Générale et Malakoff Médéric ont obtenu le feu vert de leurs conseils d'administration pour signer le protocole de rapprochement du groupe mutualiste et du groupe de protection sociale.

Patrick Sagon, le président de la Mutuelle Générale, et Guillaume Sarkozy, le délégué général de Malakoff Médéric, doivent maintenant prendre leur bâton de pèlerin pour détailler le contenu de ce protocole d'accord à leurs équipes et obtenir leur feu vert en juin prochain. Il faudra ensuite recevoir l'imprimatur des autorités de tutelle. Le rapprochement des deux acteurs qui totalisent 4,6 milliards d'euros de chiffres d'affaires, dont 2,4 milliards en santé pour plus de 6,3 millions d'assurés, devrait donc être effectif à la fin de l'année ou au début 2016.

« J'ai toute confiance que nous aboutissons », précise Guillaume Sarkozy qui révèle que le nouvel ensemble vise « un chiffre d'affaires de l'ordre de 6 milliards d'euros à terme ». La Mutuelle Générale et Malakoff-Médéric ont d'ailleurs anticipé la mise place d'un accord commercial qui doit per-

mettre à La Banque Postale de tirer parti dès le printemps prochain de leur rapprochement. Le groupe bancaire public va en effet pouvoir distribuer une offre prévoyance et santé collective via La Banque Postale assurance-santé, sa filiale commune avec La Mutuelle Générale qui en détient 35 %. Il sera ainsi au rendez-vous de la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise.

Il reste à décider du partage des pouvoirs au sein du nouveau groupe, qui passera par la création au niveau de la structure faîtière d'une société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) rassemblant les fonctions clé. Sa présidence reviendra tour à tour au représentant d'un des trois collègues l'administrant (employeurs, syndicats et représentants mutualistes). En revanche, la question de la direction générale n'est pas arrêtée.

Malgré les questions d'ego, les deux acteurs sont convaincus de l'avantage de s'allier. Selon eux l'annonce fin décembre du projet de rapprochement de Harmonie Mutuelle et de la MGEN en est une preuve de plus. « D'autres acteurs importants vont encore se créer, ce qui n'empêchera pas d'autres institutions et/ou mutuelles 45 de rejoindre notre nouveau groupe. Certaines nous ont d'ailleurs déjà fait part de leur intérêt », conclut Patrick Sagon.

SOLVABILITÉ 2 : SFEREN DESSINE SES CONTOURS PRUDENTIELS

La Macif et la Matmut planchent activement sur les futurs contours de Sferen, leur Sgam. Le temps presse, l'entrée en vigueur de Solvabilité 2 au 1er janvier 2016 aura d'importantes incidences sur le périmètre du nouvel ensemble, du fait de la mise en conformité avec la notion de « groupe prudentiel ».

Être une Sgam sera alors bien plus exigeant et c'est au niveau de cette structure faîtière que sera apprécié le respect des exigences de Solvabilité 2 en matière de couverture du capital de solvabilité requis, de gouvernance et de reporting. Pour le PDG de la Matmut et nouveau président de Sferen depuis décembre pour un mandat à durée indéterminée, et pour le directeur général du groupe Macif et de Sferen, l'enjeu est donc de donner au géant mutualiste la cohérence désormais requise. Ce qui, en plus de poser des questions d'articulation de la stratégie entre la structure de tête et ses deux membres, soulève des interrogations sur la pérennité des partenariats que chacun a noués de son côté, notamment en prévoyance-santé.

Le Trésor et l'ACPR ont accepté qu'il puisse y avoir des Sgam de Sgam. Dans ce contexte, nous nous orientons vers une Sgam Sferen qui coiffera une Sgam Macif et une Sgam Matmut... Les textes de transposition de Solvabilité 2 devraient ainsi autoriser le recours à cette structure juridique à deux étages, même si sa déclinaison pratique suppose de définir clairement les territoires de souveraineté entre ce qui

relève de la Sgam de tête (pilotage stratégique) et des Sgam intermédiaires (logique affinitaire).

La stratégie en santé-prévoyance au coeur des débats

Si la question des futurs contours de Sferen ne devrait poser de difficulté pour les activités historiques (IARD), ni même pour l'épargne et la gestion d'actifs, elle se pose de manière plus aiguë pour la prévoyance-santé. En effet, chaque groupe a noué ses propres partenariats, plus ou moins engageants et sous des formes diverses, avec des acteurs d'obédiences différentes.

Ociane a ainsi vocation à rejoindre le périmètre de la Sgam Matmut au 1er janvier 2017. D'où la question d'une éventuelle « influence » sur son partenaire en prévoyance collective Mutex (Matmut en détient 4% et Ociane 5%, à côté d'Harmonie Mutuelle qui en possède 34%), au regard des critères retenus pour caractériser un groupe prudentiel.

La Macif, de son côté, évoque clairement une future UMG dans son périmètre pour y loger ses activités en santé-prévoyance. Quid du rattachement, alors, au sein de Sferen, de son partenariat avec AG2R La Mondiale dans AG2R Macif Prévoyance, IP dédiée au « gros collectif » en santé, réassurée à 50/50 par chacun des deux partenaires ? La Macif détient par ailleurs 25% de BPCE Assurances, avec laquelle elle a un partenariat de gestion en IARD, et de distribution en santé.

POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER



La santé au travail est une question de santé publique. Or chaque semaine qui passe voit se multiplier les attaques du patronat et du gouvernement contre les droits sociaux, notamment en matière de santé au travail. Pourtant, la situation est alarmante : au nom d'une soi-disant "rationalisation" des coûts, les logiques organisationnelles aujourd'hui à l'œuvre au sein des entreprises, dans l'industrie comme dans les services, dans le secteur privé comme dans le public, contribuent à aggraver l'exploitation des corps et à dégrader de manière profonde la santé de nombreux travailleurs. Résumer la situation actuelle à une crise de l'emploi revient à dissimuler ces autres dérives de notre système productif. Mais certaines des mesures récemment adoptées, comme plusieurs de celles qu'envisagent aujourd'hui le gouvernement ou les organisations patronales vont plus loin : un à un, les différents acteurs de la chaîne de prévention voient leurs prérogatives ou leur marge d'action se réduire et, avec elles, ce sont les instruments de la prévention des risques et de la protection des salariés qui se trouvent remis en cause.

Affaiblir les droits collectifs des travailleurs

La négociation collective engagée depuis septembre, à la demande du gouvernement, autour d'un projet de réforme des seuils sociaux s'affiche comme visant à « faciliter la vie des entreprises et les aider à embaucher ».

Celle-ci se révèle en fait l'occasion d'une attaque en règle du patronat qui veut limiter toute possibilité de représentation du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés et faire table rase des droits existants au-delà, en invoquant une instance unique aux missions vagues et dépossédée des principales prérogatives des IRP actuelles.

Cette nouvelle attaque fait suite aux réorganisations imposées à l'inspection du travail (remise en cause de son indépendance, réduction de ses moyens en effectif de contrôle) ainsi qu'à celles des Conseils de Prud'hommes (suppression de l'élection, restrictions budgétaires, diminution des délais de prescription, manque de personnel de greffe, etc.).

Le projet de loi Macron présenté en conseil des Ministres le 10 décembre 2014 enfonce le clou en prévoyant de rendre plus difficile la possibilité pour la justice pénale de sanctionner les employeurs délinquants.

Supprimer les CHSCT ?

Plus ou moins masquée parmi ces multiples attaques, s'exerce la tentative du patronat de remettre en cause l'existence même des CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) dont les prérogatives ont été déjà affaiblies par les dispositions introduites par la loi sur la « sécurisation de l'emploi » transcrivant l'ANI du 11 janvier 2013.

Or les CHSCT constituent un outil collectif fondamental pour permettre aux travailleurs de s'exprimer et d'agir sur leurs conditions de travail. C'est d'ailleurs parce qu'ils permettent de rendre visibles les manquements des directions d'entreprises en matière de santé et sécurité au travail, que le patronat veut les supprimer.

Instaurés depuis les lois Auroux de 1982 dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, les CHSCT ont largement démontré leur utilité dans la défense de la santé et l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s. Il en est de même s'agissant de leur capacité à mettre en cause de manière forte les choix organisationnels dans les atteintes au travail lui-même (défauts, dysfonctionnements, impossibilité de bien faire son travail) et à la santé physique et psychique des travailleurs.

Grâce aux moyens d'action des représentants du personnel comme le droit d'alerte, le droit d'enquête, le droit d'expertise, cette instance permet de proposer et d'obtenir des améliorations des conditions de travail, et au besoin d'agir directement en justice, pour prévenir des mises en danger ou faire interdire des formes d'organisation à risques ou pathogènes. Elle permet aussi d'aider à la reconnaissance de la faute inexcusable des employeurs.

Il est donc crucial d'œuvrer plutôt à lever les obstacles qui entravent encore trop souvent le fonctionnement de cette instance. Il s'agirait notamment de permettre aux travailleurs qui, de droit ou de fait, en sont encore privés (en raison de la taille de l'entreprise, de la dispersion des salariés sur des sites multiples, ou encore des différences de statuts et des effets de la sous-traitance en cascade..., autant de situations trop souvent utilisées par les employeurs pour contourner le droit et diviser les salariés) de pouvoir eux aussi en bénéficier.

Dans la même logique, le fait d'offrir un véritable statut protecteur contre le licenciement aux salariés usant de la faculté de leur droit de retrait en raison d'un danger grave

et imminent permettrait de passer d'un droit théorique à un droit réel.

Une médecine du travail en miettes :

La médecine du travail est en grand danger et avec elle la santé de tous les salariés. Fin octobre, F. Hollande présentait 50 nouvelles mesures destinées à « simplifier l'activité des entreprises face à la lourdeur administrative. »

Parmi elles, une première entend revoir les notions d'aptitude et d'inaptitude afin de « sécuriser » les employeurs qui sont « soumis » à des avis médicaux avec réserves trop contraignants. Cette mesure vise à empêcher le médecin du travail d'émettre des préconisations d'aménagement des postes de travail dans l'intérêt des salariés, à supprimer l'obligation de reclassement qu'ont les employeurs et à favoriser le licenciement des salariés ayant des restrictions d'aptitude.

Une seconde mesure prévoit de simplifier les règles sur les visites médicales des salariés au motif que "la visite médicale obligatoire n'est réalisée que dans 15% des cas", du fait notamment d'un manque d'effectifs médicaux. Ce chiffre de 15 % est fantaisiste car en réalité ce sont plus de 70% de ces visites qui sont actuellement assurées ! Cette mesure empêcherait l'accès à la visite médicale et au suivi de santé individualisé pour certaines catégories de salariés jugés non exposés à des risques. Alors que l'on assiste à l'explosion des TMS et des RPS, cette vision est inacceptable.

Nous rappelons que les médecins du travail sont les seuls médecins à disposer d'une formation sur les risques professionnels et qu'ils sont les seuls à bénéficier d'un statut protecteur garantissant indépendance et protection vis-à-vis des employeurs. Ils ont un libre accès au poste de travail qui leur permet de disposer d'une connaissance des risques et du travail réel. En s'attaquant ainsi à la visite médicale, c'est à la médecine du travail toute entière que le gouvernement s'en prend et aux droits des salariés-es.

En affaiblissant une nouvelle fois la médecine du travail et plus largement les services de santé au travail (SST), le patronat et le gouvernement favorisent la fragilisation des travailleurs confrontés à des conditions de travail et d'emploi de moins en moins soutenables.

Il conviendrait au contraire de donner aux SST tous les moyens d'assurer leur « mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » (art. L.4622-2 du code du travail), en élargissant et en confortant notamment leur indépendance vis-à-vis des employeurs.

L'urgence d'agir et de s'unir

La santé au travail est au cœur de l'activité de tous les acteurs impliqués dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Dans le contexte actuel, tous devraient voir leurs conditions d'intervention favori-

sées et améliorées : CHSCT, médecins du travail, inspecteurs du travail, contrôleurs Carsat, experts CHSCT, intervenants en prévention de la mutualité, tous interagissent de façon complémentaire au sein d'un ensemble devenu cohérent, celui de notre système de prévention. C'est lui qui, morceau par morceau, est progressivement défait depuis quelques années ; c'est lui que nous voulons préserver et renforcer.

Nous acteurs du mouvement syndical et de la santé au travail (syndicats, représentants du personnel au CHSCT, médecins du travail, inspecteurs du travail, experts CHSCT, psychologues du travail, ergonomes, chercheurs en santé au travail, etc.) appelons à une mobilisation et à l'organisation d'états généraux pour défendre et améliorer les droits collectifs des travailleurs en matière de santé au travail.

... Pour ne plus perdre sa vie à la gagner !

Signez la pétition :

<http://pournepiusperdresaviealagagner.wesign.it/fr>

L'Union syndicale Solidaires, à l'initiative de la création du collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs, participe à l'organisation du "meeting le

mercredi 11 février à 18h 30 Espace Jean Dame 17 rue Léopold Bellan 75002 Paris Métro : Sentier

à l'initiative de l'appel "pour ne plus perdre sa vie à la gagner", initiateur de la pétition.

Le collectif réunit Annie Thebaud Mony, Directrice de recherches honoraire à l'INSERM, Daniele Linhart, Sociologue, Directrice de recherches émérite au CNRS, Eric Beynel, porte parole union syndicale Solidaires, Christophe Godard, Secrétaire national de l'UGFF-CGT (responsable Santé-Travail), Jean-Michel Sterdyniak président du SNPST, Dominique Huez pour l'Association Santé Médecine du Travail, Alain Carré pour le SMTIEG-CGT, Gilles SEITZ pour le collectif CGT et UGICT-CGT médecins du travail, Arnaud de Broca pour la FNATH, Secrétaire général de la FNATH, Julien Lusson pour Attac, Louis-Marie Barnier pour la Fondation Copernic, les syndicats CGT, FSU et Sud de l'inspection du travail, un Collectif de 27 cabinets, experts CHSCT ou intervenants en santé au travail et les associations Henri Pezerat, Ban Asbestos et Robin des toits.

Soyons-y nombreuses et nombreux !

DOSSIER

L'ABANDON DE POSTE

La loi : L'abandon de poste n'est pas défini par le code du travail, mais comme il s'agit d'une violation du contrat de travail, il peut être sanctionné par un licenciement disciplinaire (art. L 1 232-1 et suivants du code du travail).

La jurisprudence : L'abandon de poste est l'absence d'un salarié non autorisée par l'employeur, ou non justifiée par un motif légitime, de son poste de travail. L'employeur peut alors prendre des sanctions allant jusqu'au licenciement pour faute grave. Il ne peut pas considérer simplement que le salarié a donné sa démission et échapper ainsi au respect de la procédure de licenciement.

1. L'abandon de poste ne signifie pas que le salarié démissionne

Un salarié qui abandonne ou ne reprend pas son poste ne doit pas être considéré comme démissionnaire s'il n'a pas manifesté de façon claire et non équivoque sa réelle volonté de démissionner (cass. soc. du 24.03. 98, n° 96-4 0805). Il doit être licencié pour abandon de poste.

Le licenciement est nécessaire en cas de démission équivoque

Même s'il y a démission écrite, si elle est équivoque, l'employeur ne peut pas se contenter de « prendre acte » de la démission du salarié, mais doit le licencier pour abandon de poste.

Sinon, les juges pourront requalifier cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamner l'employeur, non seulement à une indemnité de licenciement et de préavis, mais aussi à des dommages et intérêts pour licenciement non fondé. Ainsi, un employeur a été condamné parce qu'il avait pris acte de la démission écrite de sa salariée, alors que celle-ci était équivoque, puisqu'elle l'avait donnée le jour où elle avait reçu un avertissement et

qu'elle était fondée sur les « reproches continuels et abusifs » de son employeur. Dans son courrier, elle se réservait d'ailleurs le droit de saisir les prud'hommes (CA d'Orléans du 13.02.03, n° 02/00983).

L'employeur doit verser des indemnités de licenciement

Quand l'employeur prend « acte de la démission » du salarié (ce qu'il ne devrait pas faire), s'il mentionne dans son courrier l'absence de reprise du travail, les juges pourront requalifier la démission en licenciement pour abandon de poste. L'employeur devra alors payer l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité de préavis (CA de Metz du 7.02.00, n° 97/00999), mais pas de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, puisque la cause du licenciement figure dans le courrier. Attention, ces indemnités ne sont toutefois pas dues en cas de requalification en licenciement pour faute grave (CA de Rennes du 27.04.1999, n° 97-06643).

2. Le licenciement peut être prononcé pour faute grave

La faute grave du salarié est celle qui résulte de la violation des obligations découlant du contrat de travail et dont l'importance rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (cass. soc. du 26.2.91, n° 88-44908). Dans la plupart des cas, les juges considèrent que le licenciement d'un salarié pour faute grave est légal en cas d'abandon de poste non justifié. Le salarié est alors privé de la rémunération de la période d'absence non justifiée, de l'indemnité de licenciement (art. L. 1 234-9 du code du travail) et de l'indemnité compensatrice de préavis (art. L. 1234-1, L. 1234-5). Rappelons qu'en revanche, et contrairement aux idées reçues,

« L'abandon de poste constitue-t-il en soi une faute grave ? »

non

il a droit aux allocations chômage (art. 2 du règlement général annexé à la convention assurance chômage du 14.5.14). Signalons, comme l'ont rappelé les juges, que

«la preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier, au vu des éléments de preuve figurant au dossier, si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise » (CA de Rouen du 4.11.14, n° 13/06475).

La faute est grave si elle nuit à l'entreprise

Il a ainsi été jugé que le négociateur immobilier qui avait indiqué qu'il ne se présenterait plus à son travail tant que diverses commissions - non justifiées - ne lui seraient pas payées, avait abandonné son poste et commis une faute grave. Son refus de reprendre le travail avait nui à la réputation de l'entreprise et au bon fonctionnement du service (CA de Paris du 5.11.14, n° 12/01391). Commet également une faute grave le salarié qui, à la suite de son opposition lors d'une réunion de service sur les heures supplémentaires, avait quitté le poste de travail auquel il était affecté en mission depuis plusieurs mois avant l'horaire prévu et s'était abstenu de s'y présenter le lendemain matin (cass. soc. du 15.05.13, n° 11-28749), ou encore le salarié qui persistait à ne pas se présenter à son travail à l'issue de ses congés, malgré les courriers de son employeur, obligeant ce dernier à le remplacer dans l'urgence

et à procéder à une réorganisation durable du service (CA de Grenoble du 4.09.14, n° 12/05693).

La faute grave suppose l'impossibilité de maintenir le contrat de travail

Selon les juges, l'employeur qui a constaté l'absence non justifiée d'un salarié depuis le 3 mai et qui lui a adressé, les 17 et 21 mai, deux lettres de mise en demeure pour qu'il reprenne le travail sans succès peut légitimement le licencier pour faute grave, son maintien dans l'entreprise étant impossible (cass. soc. du 23.1.08, n° 06-41671).

Il faut souligner qu'il n'est pas indispensable que le salarié ait fait l'objet d'une mise à pied par l'employeur à la suite de son abandon de poste, pour que la faute grave puisse être retenue (cass. soc. du 18.3.14, n° 12-35108). En revanche, la faute ne peut être qualifiée de grave que si le comportement du salarié empêche la poursuite de son contrat de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut pas licencier pour faute grave le salarié qui a abandonné son poste pendant 14 jours, s'il est revenu au travail après que l'employeur lui en a fait la demande écrite (cass. soc. du 29.02.12, n° 10-23183). Mais il peut le licencier pour faute simple.

3 . Les juges peuvent atténuer la sanction de l'employeur

Lorsque les juges sont saisis de la contestation d'un licenciement pour abandon de poste, ils apprécient si la mesure est justifiée.

La faute grave peut être requalifiée en faute simple

Les juges peuvent ainsi considérer que l'abandon de poste reproché constitue non pas une faute grave mais une faute simple ouvrant droit à l'indemnité légale de licenciement. Par exemple, dans une affaire où la lettre de licenciement faisait état « d'une perturbation et d'une désorganisation du magasin » causées par l'absence de la salariée, les juges ont requalifié la faute grave en faute simple car l'employeur ne justifiait ni d'une grave perturbation ni d'une grave désorganisation (CA d'Aix-en-Provence du 21.10.14, n° 13/12641). Ils ont même considéré que le fait pour un salarié d'avoir abandonné son poste à la suite d'un désaccord avec son patron après 20 ans d'ancienneté, ne justifiait pas son licenciement et condamné l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA de Rouen du 4.11.14, précité).

Pas de faute grave en cas de licenciement tardif

Aucune faute ne peut donner lieu, à elle seule, à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (art. L. 1332-4

du code du travail). La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit donc être envoyée dans un délai de 2 mois à partir du constat de la faute (CA de Basse-Terre du 14.1.13, n° 11/01334). Ce délai ne s'applique pas en cas d'abandon de poste car il ne commence à courir qu'au retour éventuel du salarié (cass. soc. du 2.3.11, n° 09-67810). Mais les juges exigent tout de même que la procédure de licenciement pour faute grave soit engagée rapidement. Sinon, ils requalifient la sanction en licenciement pour faute simple. Ainsi, l'employeur ne peut pas engager une procédure pour faute grave à l'encontre d'une aide ménagère absente depuis 5 mois (CA de Paris du 10.12.13, n° 11/10520).

« J'ai abandonné mon poste après une dispute avec mon employeur. Licencié pour faute grave, puis-je contester ? »

oui

4. L'abandon peut être justifié par une modification du contrat de travail

Si le refus de reprendre le travail fait suite à une modification du contrat de travail que le salarié a refusée (ce n'est pas une faute de le faire), l'employeur ne peut pas le licencier pour abandon de poste (cass. soc. du 25. 9.13, n° 12-18408).

Le refus de travailler est légal en cas de modification du contrat de travail

Par exemple, une employée de restaurant qui travaillait de jour avant son congé parental d'éducation, ne commet pas un abandon de poste en refusant, à l'issue de ce congé, de venir travailler de nuit (cass. soc. du 25. 6. 14, n° 13-16392) ; pas plus que le commercial qui se voit retirer l'usage d'un véhicule de l'entreprise précédemment mis à sa disposition et qui refuse de venir travailler (cass. soc. du 7.3.12, n° 10-19143). En revanche, peut être licenciée pour abandon de poste la salariée d'un centre commercial partie en congé parental qui refuse de reprendre son poste sur un autre site que celui sur lequel elle travaillait avant son départ : le poste exercé n'avait pas subi de modifica-

tion et son contrat prévoyait qu'elle pourrait être affectée sur tout autre site de Paris et de la région parisienne. Il ne s'agissait donc pas d'une modification de son contrat de travail pouvant justifier son refus de reprendre le travail (cass. soc. du 17.1.13, n° 11-21225).

Les juges apprécient la nature du changement invoqué

Si le contrat de travail ne prévoit rien, par exemple en ce qui concerne le lieu où il s'exerce, les juges doivent apprécier si le changement de site géographique constitue un simple changement des conditions de travail (que le salarié ne peut pas refuser) ou bien une véritable modification du contrat de travail. Ils ont ainsi jugé qu'un nouveau lieu de travail, situé à moins de 50 km mais n'appartenant ni à la même aire géographique et économique ni au même bassin d'emploi, constituait une modification du contrat de travail. Le refus du salarié de s'y rendre, bien que l'employeur mette à la disposition de ses salariés une navette de transport, ne constituait donc pas un abandon de poste (cass. soc. du 26. 9. 12, n° 11-14756).

5. L'absence du salarié peut être justifiée par des raisons de santé

L'absence du salarié ne constitue un abandon de poste que si elle n'a pas été autorisée par l'employeur ou si elle n'est pas justifiée par le salarié.

L'absence peut être justifiée médicalement

Un salarié qui justifie son absence par un certificat médical ne peut se voir reprocher un abandon de poste (cass. soc. du 20.03.13, n° 12-12297). En revanche, le salarié qui a abandonné son poste à 17 h 15 au lieu de 19 heures en refusant d'effectuer son travail (livreur de denrées alimentaires), sous prétexte qu'il souffre de lombalgie mais qui ne justifie pas avoir consulté son médecin le jour même ni les jours suivants, commet un abandon de poste justifiant son licenciement (cass. soc. du 28.5.14, n° 12-28457).

Si le salarié justifie d'un arrêt de travail, il ne peut pas y avoir abandon de poste. Le salarié est toutefois censé reprendre son travail à l'issue de l'arrêt, sauf s'il a été prolongé. Si le salarié ne prouve pas la prolongation de son arrêt de travail à compter de la date à laquelle il lui est reproché d'avoir abandonné son poste, le licenciement sera validé par les juges (cass. soc. du 28.10.14, n° 13-17429). Mais si le salarié est toujours en arrêt de travail, son employeur ne peut le licencier pour abandon de poste.

Dans cette affaire, le salarié, mis en demeure de reprendre son travail, n'avait pas informé son employeur du renouvellement de son arrêt (cass. soc. du 20.3.13, n° 11-17139).

L'absence peut être justifiée par un droit de retrait En cas de danger grave pour sa santé, le salarié peut abandonner son poste: on parle de droit de retrait (art. L 4131-1 du code du travail). Mais ce retrait doit être justifié par le salarié qui l'invoque. Sinon, son licenciement pour abandon de poste est justifié (pour l'état d'un chantier sans risque : cass. soc. du 20.3.13, n° 11-26116). Il a ainsi été jugé qu'une caissière ne pouvait pas faire jouer un droit de retrait en invoquant le froid ressenti à son poste de travail proche de l'ouverture des portes d'entrée du magasin. Parce que sa caisse comportait un chauffage d'appoint et des plaques de Plexiglas pour éviter les courants d'air, et qu'elle-même était équipée d'une polaire à manches longues (CA de Rouen du 4. 11. 14, n° 13/05288)



JURIDIQUE : LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL DE 24 HEURES EST SIMPLIFIÉE PAR ORDONNANCE



Exclusion des contrats n'excédant pas 7 jours ou conclus pour remplacer un salarié, mise en place pour les salariés travaillant moins de 24 h d'une priorité d'accès aux emplois disponibles plus importants. La durée minimale de travail est clarifiée sur plusieurs points.

La loi 2014-1545 du 20 décembre 2014 dite de simplification de la vie des entreprises l'y ayant habilité, le Gouvernement aménage la législation sur la durée minimale de travail.

Les contrats de 7 jours ou moins sont exclus de la durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel étant fixée à 24 heures par semaine, la question se posait de savoir comment apprécier cette durée lorsque la durée du contrat est inférieure à la semaine. L'ordonnance met fin à cette difficulté en précisant que la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours (C. trav. art. L 3123-14-1, al. 2 issu de l'article 2 de l'Ordonnance).

A notre sens, du fait de cette précision, les contrats dont la durée n'excède pas 7 jours ne sont soumis ni à la durée minimale légale de 24 heures ni, si elle existe, à la durée minimale inférieure fixée par accord de branche étendu (sauf, bien entendu, disposition conventionnelle contraire). Cette analyse est d'ailleurs corroborée par le rapport relatif à l'Ordonnance présenté au Président de la République (JO 30 janvier texte 36).

Par ailleurs, l'exclusion vaut selon nous quelle que soit la nature du contrat dont la durée est inférieure à 7 jours : contrat de mission conclu dans le cadre du travail temporaire ou contrat à durée déterminée et quel que soit le motif de recours à ce type de contrat.

On notera que l'ordonnance va plus loin que le Gouvernement ne l'avait envisagé. En effet, aux termes du rapport précité, elle clarifie la situation des contrats « infra-hebdomadaires », en précisant que la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou définie conventionnellement s'applique aux seuls contrats dont la durée est au

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance 201582 ou 29 janvier 2015

Ordonnance 2015-82 du 29 janvier 2015 : JO 30

moins égale à une semaine. Or, la formulation finalement retenue par l'ordonnance conduit en définitive à exclure de la durée minimale, non seulement les contrats inférieurs à la semaine, mais également ceux conclus pour 7 jours.

Les contrats de remplacement ne sont pas soumis à la durée minimale

L'ordonnance aborde également la situation des contrats de remplacement pour lesquels se posait la question de savoir s'ils devaient respecter la durée minimale de travail lorsque le salarié remplacé travaille selon une durée moindre.

Il est désormais explicitement prévu que les dispositions sur la durée minimale de 24 heures ne sont applicables ni aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L 1242-2 du Code du travail, ni aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent (C. trav. art. L 3123-14-6 issu de l'article 3 de l'ordonnance).

Selon le rapport relatif à l'Ordonnance présenté au Président de la République, cette disposition permet, conformément au droit commun, de remplacer un salarié dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires par un salarié recruté au plus sur la base horaire du salarié remplacé.

Bien que les termes du nouvel article L 3123-14-6 du Code du travail soient ambigus, il semble, à la lumière de ces explications, que tous les CDD et les contrats de mission conclus pour le remplacement d'un salarié soient hors champ de la durée minimale de travail, quel que soit le motif du remplacement : absence, passage provisoire à temps partiel, suspension du contrat de travail, départ définitif avant suppression du poste, attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée.

Pas de droit de retour automatique à la durée minimale pour le salarié travaillant moins

L'ordonnance clarifie la situation des salariés ayant obtenu une durée de travail inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle mais souhaitant ultérieurement revenir à une durée plus importante.

Il est en effet désormais précisé que les salariés à temps

partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à la durée minimale fixée par convention ou accord de branche étendu ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle, l'employeur devant porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants (C. trav. art. L 3123-8 modifié par l'article 1er de l'ordonnance).

Le régime applicable à ces salariés est donc identique à celui des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps plein : l'employeur peut refuser un retour à la durée minimale légale ou conventionnelle en l'absence d'emploi disponible.

Ce régime s'applique quelle que soit la date de signature du contrat.

L'article 4 de l'ordonnance tire les conséquences de ces nouvelles dispositions en abrogeant le régime transitoire institué par la loi de sécurisation de l'emploi pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2014.

Ainsi, même pour ces contrats, l'employeur peut désormais, en l'absence d'emploi disponible, refuser la demande du salarié d'augmenter sa durée de travail, y compris après le 1er janvier 2016, date à laquelle la période transitoire aurait dû prendre fin.

Rappelons que le régime transitoire était prévu par la deuxième phrase du VIII de l'article 12 de la loi 2013-504 du 14 juin 2013. En application de ce texte, jusqu'au 1er janvier 2016, pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014, la durée minimale était applicable au salarié qui en faisait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique

de l'entreprise. On pouvait en déduire, même si cela était contesté par certains commentateurs, qu'à partir du 16 janvier 2016, sauf demande écrite et motivée du salarié dans les conditions prévues par l'article L 3123-14-2 du Code du travail, les contrats devaient automatiquement respecter la durée minimale légale ou conventionnelle de travail. Ce basculement automatique n'aura en définitive pas lieu puisque, même après le 1er janvier 2016, le salarié ne bénéficiera que d'une priorité d'accès aux emplois disponibles.

L'ordonnance s'applique immédiatement

L'ordonnance étant muette sur sa date d'entrée en vigueur, elle s'applique dans les conditions de droit commun, soit à compter du 31 janvier 2015 (lendemain de sa publication au journal officiel).



TITRES-RESTAURANT : LA LIMITE D'EXONÉRATION DE LA PART PATRONALE EST PORTÉE À 5,36 € EN 2015

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à 5,36 € en 2015 (au lieu de 5,33 € en 2014), soit une progression de 0,5 %, en application de l'article 2 du projet de loi de finances pour 2015.

On rappelle que le bénéfice de l'exonération est en outre conditionné au respect des deux autres limites suivantes :

- la contribution patronale ne doit pas dépasser 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- elle doit être au moins égale à 50 % de cette valeur.

Exemple 1. L'employeur fixe sa contribution à hauteur de la limite de 5,36 € prévue pour 2015.

La valeur du titre ne doit pas être inférieure à 8,93 € (pour

une contribution patronale égale à 60 % de la valeur du titre) ni dépasser 10,72 € (la contribution patronale correspond alors à 50 % de la valeur du titre).

Exemple 2. Une entreprise décide de conserver une contribution égale à 5,33 €, comme en 2014.

Cette limite d'exonération correspond à des titres d'une valeur libératoire comprise entre 8,88 € (part patronale maximale de 60 %) et 10,66 € (part patronale minimale de 50 %).

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



DOCUMENTAIRE. « COMME SI NOUS ATTRAPIONS UN COBRA », ÊTRE CARICATURISTE EN SYRIE ET EN EGYPTTE

Liberté d'expression, censure, répression...

Réalisé entre 2010 et 2012, alors que d'immenses bouleversements secouaient le Moyen-Orient, le documentaire de la réalisatrice syrienne Hala Alabdalla Comme si nous attrapions un cobra interroge l'expérience de différents caricaturistes égyptiens et syriens.

De quoi peut-on rire sous la dictature ? Comment repousser les limites quand advient une révolution ?

Comment se modifie le regard au fil des générations, des événements ? Tourné entre 2010 et 2012, alors que l'Égypte renversait Hosni Moubarak et qu'en Syrie les premières manifestations pacifiques ébranlaient le régime de Bachar el-Assad, le documentaire Comme si nous attrapions un cobra, de la réalisatrice syrienne Hala Alabdalla, entre en résonance avec l'attentat contre Charlie Hebdo à Paris du 7 janvier 2015.

Après l'attentat contre Charlie Hebdo, ce film déporte le regard et permet de poursuivre la réflexion. À voir en intégralité sur Mediapart.



Le caricaturiste Ali Ferzat