



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Un plan d'austérité sans précédent - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Des négociations de branche Assurances à haut risque
 - * Maif envisage de quitter SFEREN
 - * Mobilisation à la Macif
 - * Mobilisation à ALLIANZ
- Femmes, galère du logement - Page 6, 7
- Dossier - Page 8, 9, 10
 - * La vie privée du salarié dans l'entreprise
- Juridique - Page 11
 - * Recours aux prud'hommes
- Culture - Page 12
 - * Je suis complètement battue



UN PLAN D'AUSTÉRITÉ SANS PRÉCÉDENT

L'Union syndicale Solidaires a été reçue par Manuel Valls le 17 avril.

Alors même que le résultat des élections municipales, véritable camouflage pour le Parti socialiste au pouvoir, auraient pu conduire le gouvernement à tourner le dos aux politiques libérales et à réorienter sa politique pour répondre enfin aux attentes des salarié-es, des jeunes, des retraité-es et des chômeurs/chômeuses, c'est le contraire qui se produit !

Le Premier Ministre a confirmé le choix de mettre en œuvre un plan d'austérité sans précédent ! Cela va se traduire par un nouveau transfert des revenus des ménages, y compris les plus défavorisés, vers les entreprises, y compris les plus riches.

Les 50 milliards d'économies annoncées seront réalisées à hauteur de 18 milliards sur le budget de l'Etat, 11 milliards sur les Collectivités territoriales, 10 milliards sur l'assurance maladie et 11 milliards sur les autres dépenses de protection sociale.

Ce sont les ménages, les salarié-es, les chômeurs/chômeuses et les retraité-es qui vont être mis à contribution :

- poursuite du gel du point d'indice dans la fonction publique (gel depuis 2010 sous Sarkozy) ;
- gel de la revalorisation des prestations sociales pendant 18 mois ;
- gel de la revalorisation des retraites pendant 18 mois ;
- remise en cause des augmentations de certains minima sociaux comme le RSA qui avait été annoncés lors de la Conférence sur la pauvreté ;
- poursuite des suppressions d'emplois dans la Fonction publique (sauf

dans l'éducation nationale, la police et la justice) ;

- mise à mal des services publics.

Ces économies visent à faire financer par les salarié-es, par les fonctionnaires, par les retraité-es les cadeaux faits aux entreprises sans aucune contre-partie : le crédit impôt compétitivité (20 milliards) et l'allègement des cotisations patronales pour la branche famille (10 milliards).

La fiscalité des entreprises va baisser alors que la remise à plat de la fiscalité des ménages annoncée en décembre est passée à la trappe.



Cette politique s'inscrit complètement dans l'exigence du Medef de baisse du « coût du travail » sans remettre en cause une seule seconde le « coût du capital ». Elle est conforme aux directives européennes qui visent à en finir avec ce qui reste de modèle social en France comme en Europe.

Or ces politiques d'austérité ne sont pas de nature à permettre une relance économique. Au contraire, elles contribuent à une logique de récession, qui conduira à de nouveaux déficits publics... et à de nouvelles mesures d'austérité comme c'est le cas dans les pays européens qui ont subi des politiques de ce type ! Le gouvernement répond aux exigences du patronat qui va continuer à exiger toujours plus !

Pour l'Union syndicale Solidaires, c'est d'une autre politique dont nous avons besoin, une politique qui mette la priorité sur les droits sociaux, l'emploi, l'augmentation des salaires, l'amélioration de la protection sociale et des services publics. Cela passe nécessairement par un autre partage des richesses, un autre partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits.

Pour imposer d'autres choix, il est nécessaire de construire des mobilisations sociales importantes.

Le 1er mai, journée internationale de lutte des travailleurs/travailleuses doit être l'occasion de faire entendre nos revendications tout comme la journée de grève du 15 mai dans la Fonction publique.

Il nous faudra aller au-delà et Solidaires propose à toutes des organisations syndicales de construire ensemble une riposte de grande ampleur contre ce plan d'austérité économiquement dangereux et socialement injuste !

NEGOCIATIONS BRANCHE ASSURANCES : FORMATION PROFESSIONNELLE

La Loi sur la Formation Professionnelle vient à peine d'être adoptée par le Parlement (27/02/2014) que déjà la négociation dans la Branche Assurances est ouverte et les premières orientations patronales sont avancées.

Celles-ci s'inscrivent dans un cadre législatif dévastateur et présentent des risques évidents quant au devenir de la Formation Professionnelle Continue dans le Secteur des Assurances, ainsi qu'à la pérennité des métiers d'Assurances.

La Branche Assurances est caractérisée par l'existence d'une « école professionnelle » l'IFPass (Institut de Formation de la Profession de l'Assurance), qui dispense toujours des formations de haut niveau sanctionnées par des diplômes de l'Education Nationale reconnus partout.

Cette « école » est la garante du maintien de la spécificité des métiers de l'Assurance, laquelle tend à être diluée dans des notions plus larges comme « la Finance » ou aujourd'hui « les Services ».

Ce dispositif d'« école professionnelle » a permis une véritable promotion sociale pour toute une génération de salariés. Mais est, depuis les années 90, sans cesse remis en cause par les représentants des employeurs.

Sous des discours qui se veulent rassurants, sur le maintien du niveau de qualité des dispositifs de branche, sur le haut niveau de qualification des métiers de l'Assurance, c'est au contraire une profonde altération de l'ensemble de la construction conventionnelle qui est entreprise. La Formation professionnelle ne peut pas être, comme le voudraient les employeurs, uniquement un moyen d'adaptation des postes de travail aux évolutions souhaitées par les entreprises.

La Loi sur la Formation Profession-

nelle, en cela, marque un pas supplémentaire. Elle transforme la notion de « formation professionnelle » au bénéfice du concept de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) qui n'est qu'une boîte à outils des directions des ressources humaines des entreprises chargées de baisser le coût du travail et former les salariés au bon vouloir des employeurs, puis s'en défaire quand ils n'en n'ont plus l'utilité ...

Depuis des années, les divers gouvernements sont toujours allés dans le même sens.

Sous couvert de crise économique, de transformation des métiers, le droit de chaque salarié de bénéficier d'une véritable formation professionnelle continue, lui permettant d'obtenir des promotions professionnelles par la reconnaissance de ses qualifications et diplômes, s'est réduit à une obligation de justifier sa propre employabilité.



En effet, sous le couvert de « Formation Professionnelle » les salariés sont, depuis des années, confrontés à la seule GPEC qui inverse l'obligation qui passe de l'employeur au salarié.

D'ailleurs, le développement de la notion de Sécurisation des parcours professionnels n'est rendu possible que par la destruction du cadre conventionnel qui apporte aux salariés la seule véritable sécurité dont ils ont besoin.

La création du Compte Personnel de Formation (CPF) permet encore plus de fissurer le système conventionnel puisqu'il ne rattache plus le droit à la formation, au statut mais à l'individu. Pour autant, le salarié n'en est pas maître puisque le financement est conditionné par le choix dans une liste limitative de formations éligibles ...

Quelle place reste-t-il à la négociation de branche, au paritarisme de branche ?

Malheureusement, seul le rôle d'accompagnateur des dispositifs légaux (dont on a vu qu'ils n'ont qu'un but, l'intérêt des entreprises) semble échoir à la CPNFPPE (Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi) et autres structures paritaires.

Même le « choix » des actions de formations est encadré et orienté dans le sens de la compétitivité et performance économique des entreprises ou des territoires. D'ailleurs sur ce dernier point, cela pose la question de l'égalité pour tous partout en France.

La négociation ouverte en début d'année par la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurance (GEMA) est donc à haut risque pour les métiers de l'assurance, ainsi que pour les salariés de la Branche.

Des groupes de travail ont été instaurés pour préparer la négociation. Qu'on les définisse comme des lieux d'informations soit, mais c'est en paritaire que la négociation doit se mener.

Le représentant patronal a présenté, à l'occasion de la dernière CPNFPPE qui s'est tenue lundi 03 mars 2014, un projet de Certificat de Compétences Professionnelles Inter branches des Services basé uniquement sur des compétences

comportementales, qu'il voudrait voir inscrit au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles)... (dans le but évident de le rendre éligible au financement).

La notion de transversalité, qui n'est pas nouvelle, est le moyen de remettre en cause la spécificité des métiers de l'Assurance.

Cette notion entraîne la déqualification. En effet, qu'est ce qui peut être commun à des activités qui n'ont rien avoir entre elles, sinon le plus petit dénominateur commun ? Le sourire d'un accueil, l'attitude respectueuse...

Ces caractères humains, comment pourraient-ils être quantifiables ? Comment pourraient-ils permettre une promotion professionnelle ?

Par contre, on voit bien comment ils peuvent être utilisés pour sanctionner un salarié ...

Le financement de la formation professionnelle n'a pas encore été abordé, néanmoins il représente un élément central de la Loi.

Cette Loi qui, pour alléger les « charges » des entreprises, leur fait un cadeau royal.

Passer d'une obligation de financement de 1,6 % de la masse salariale à un 1 % voire moins, c'est peut-être pour certains, une « évolution favorable » pour développer la formation professionnelle. Mais, dans la branche Assurances, le niveau de contribution est de 2,2 % de la masse salariale. Alors, faudrait-il diminuer de plus 50 % le financement de la formation professionnelle dans la branche pour la favoriser ?

Au moment où l'IFPAss subit la pression des employeurs en termes de financement, cela ne pourrait qu'indiquer la volonté patronale de tuer cette structure professionnelle.

Sud Assurance idf estime que les salariés de notre profession méritent d'avoir un institut de haut niveau leur permettant de garantir le niveau de qualification et les spécificités des métiers de l'Assurance.

Nous estimons que les différentes formations qui sont dispensées par l'IFPAss, qu'elles soient en continu ou en alternance, doivent toutes aboutir à l'embauche en contrat à durée indéterminée et à une réelle promotion sociale passant par une reconnaissance salariale.

MAIF ENVISAGE DE QUITTER SFEREN

La Maif étudie la possibilité de sortir de Sferen, la société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam) qu'elle a constitué en 2009 avec la Matmut et la Macif afin de réaliser des synergies de coûts.

« La décision de sortir de la Sgam n'est pas encore officiellement prise, mais elle est clairement à l'étude », a indiqué Pascal Demurger, le directeur général de Maif, dans un entretien paru sur le site des Echos. Pascal Demurger explique cette position par le fait que la transposition en droit français des nouvelles normes dites Solvabilité II va modifier la nature de la Sgam. Elle devra se transformer en un véritable groupe intégré avec une gouvernance largement commune, des fonctions clefs communes, une stratégie commune, ainsi qu'une solidarité financière revue à l'aune de Solvabilité II et largement renforcée.

« Nous étions donc sur une logique de coopération. (...) La trajectoire de Sferen sera complètement différente. Elle devra se transformer en un véritable groupe intégré avec une gouvernance largement commune, des fonctions clefs communes, une stratégie commune », a-t-il relevé.

Adopté par le Parlement européen début mars, Solvabilité II a pour ambition de renforcer la prise en compte des risques et d'obliger les assureurs à mettre en réserve suffisamment de capital pour faire face à ces risques.

Décision finale d'ici juin 2014

Maif doit faire connaître sa décision finale d'ici le mois de juin à ses deux partenaires mais son directeur général laisse clairement entendre qu'il privilégie la solution consistant à quitter Sferen. « Nous ne voulons pas aller au-delà de coopérations. Notre situation financière et nos fonds propres nous offrent ce luxe », résume celui qui doit devenir en juillet le prochain président du Gema, le groupement des entreprises mutuelles d'assurance.

Même si aucune information ne filtre pour le moment, Matmut et Macif devront se positionner rapidement sur la suite de Sferen car en cas de poursuite il va y avoir une vraie course contre la montre pour rendre la SGAM compatible à Solvabilité II d'ici au 1er janvier 2016.

TRES FORTE MOBILISATION A LA MACIF



Les salariés MACIF Île-de-France se sont fortement mobilisés les 28 février, 1er et 3 mars.

Les revendications portaient sur les effectifs, les salaires, la pression qui va croissante et de nouvelles organisations du travail qui vont fortement dégrader les

conditions de travail et l'articulation vie professionnelle

v i e p r i v é e .

Tous les secteurs de l'entreprise ont été impactés. Des salariés grévistes du centre de gestion se sont réunis en assemblée générale vendredi 28 au matin, les services téléphoniques ont été quasiment injoignables pendant 3 jours et 60 % des points d'accueil physiques ont débrayé, on a pu compter jus-

qu'à 18 agences fermées.

Devant l'ampleur de la mobilisation la direction régionale a accepté d'organiser 2 réunions paritaires. La première a eu lieu le 19 mars et a porté sur les problématiques du réseau commercial et la seconde en fin de mois sera consacrée aux revendications du site Niortais.

PROTESTATION CHEZ ALLIANZ

Après des bénéfices historiques et une augmentation de 18 % du dividende pour les actionnaires et une promesse de dividende encore plus haut l'année prochaine, ALLIANZ a proposé les mesures salariales historiquement les plus faibles.

Une augmentation collective de 0.6 % pour les salaires inférieurs à 70 000 euros bruts annuels et la prise en charge de la journée de solidarité par les salariés administratifs.

A l'appel de plusieurs syndicats, plus de 350 salariés se sont retrouvés le 7 avril devant la Tour Neptune de la Défense.

Rester debout était la motivation de ces salariés face au mépris de la Direction.

Lors des interventions, il fut rappelé

que ce sont les salariés par leur travail qui ont permis les bénéfices farmineux mais que les gros chèques iront aux grandes familles d'actionnaires et aux dirigeants et qu'il est choquant que les salariés n'aient que les miettes.



DANS LA GALERIE DU LOGEMENT : LES FEMMES ET LES FAMILLES AUSSI !

Article 1 de la loi visant à la mise en place du droit au logement : «Toute personne ou famille éprouvant des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence, a droit à une aide de la collectivité, dans les conditions fixées par la présente loi, pour accéder à un logement décent et indépendant ou s'y maintenir et pour y disposer de la fourniture d'eau, d'énergie et de services téléphoniques (...) ».

Mal-logement, manque de logements sociaux, loyers chers, expulsions locatives, saturation des places d'hébergement, « crise » du SAMU social...

Les problématiques autour du logement et de l'hébergement sont loin de régresser. Elles révèlent une précarisation grandissante de la population et la vacance de politiques publiques offensives pour garantir ce droit fondamental qu'est le droit au logement.

Des femmes de tous âges et des familles sont de plus en plus nombreuses dans les circuits de l'hébergement d'urgence, voire à la rue. Si la lutte pour un logement digne est sans frontière de genre ou de composition familiale, des mécanismes de précarisation et des fragilités spécifiques aux femmes sont à l'œuvre. Il s'agit de les identifier pour affiner nos revendications et nos actions, dans un contexte «d'austérité» qui lamine le financement des politiques publiques et les principes de solidarité.

Des fragilités spécifiques vis-à-vis du logement.

En février 2013, l'étude «Femmes et précarité» du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) venait confirmer la tendance lourde de paupérisation des femmes et ses conséquences.

Le chômage croissant, les modes d'insertion sur le marché du travail, les conditions d'emploi (notamment en temps partiel) et de rémunération

d'une grande partie d'entre elles (les travailleurs pauvres sont surtout des travailleuses) sont au centre de cet état de fait.

Les familles monoparentales dont l'adulte est une femme (86% des situations), les femmes séparées ou veuves dont les enfants ont quitté le foyer, les retraitées sont particulièrement concernées. La faiblesse des revenus de nombre de femmes vivant seules les met en grande difficulté face au coût croissant du logement, alors que peu d'aides sociales leur sont accessibles. Les très jeunes femmes en rupture familiale ou cherchant simplement à trouver une autonomie sont aussi vulnérables. L'accès ou le maintien dans un logement décent peut s'en trouver compliqué.

Rares jusqu'à ces dernières années, les femmes et, de plus en plus, les familles sans abri, se multiplient.

Les rapports de la Fondation Abbé Pierre, de l'Observatoire du Samu Social de Paris, le baromètre pauvreté du Secours populaire 2013 convergent: les femmes, les familles et les jeunes sont plus que jamais dans le collimateur de la crise économique, du logement, de la casse de l'état social et des dispositifs d'hébergement.

Familles monoparentales : logées, mais endettées.

Lorsque les femmes ont des enfants à charge, elles sont relativement protégées de la perte totale de domicile du fait de l'aide sociale aux familles. « Relativement », car la nature des titres de séjour des étrangères et l'accès de plus en plus difficile aux dispositifs d'hébergement entrent en ligne de compte : des femmes et leur bébés sont remis à la rue à la sortie de la maternité, des femmes ayant quitté un conjoint violent sillonnent avec leurs enfants les appartements de leur entourage...

Mais pour l'essentiel, les mères élevant seules un ou des enfants ont un logement dans le parc social, très majoritairement, souvent dans des zones urbaines dégradées et dans de moindres conditions de confort.

Dans le parc privé, les marchands de sommeil et les taudis sont toujours bien présents: location de caves, de cabanon au fond d'un jardin, d'appartements insalubres...

On évalue entre 2,5 et 3,5 millions le nombre de logements vacants (hors résidences secondaires) en France.

Dans le parc social par ailleurs, les loyers augmentent. Malgré les aides au logement, plus d'un tiers des femmes en situation de famille monoparentale déclare connaître des difficultés financières liées au logement, et cumule les impayés et les dettes. Les aides étant conditionnées au paiement, un cercle vicieux peut vite se mettre en place. L'expulsion locative n'est alors pas loin.

Dans les circuits d'hébergement : plus de 140 000 personnes sans domicile fixe

L'article 4 de la loi DALO a instauré le principe de continuité qui stipule que : «Toute personne accueillie dans une structure d'hébergement d'urgence doit pouvoir y demeurer, dès lors qu'elle le souhaite, jusqu'à ce qu'une orientation lui soit proposée. Cette orientation est effectuée vers une structure d'hébergement stable ou de soins, ou vers un logement, adapté à sa situation.»

En 2010, l'Observatoire du SAMU Social a lancé une enquête sur les familles entrées dans les dispositifs d'hébergement d'urgence.

Un premier état des lieux, indiquait qu'elles sont de plus en plus nombreuses à y faire appel (400% d'augmentation entre 1999 et 2009) et dépassent le nombre de per-

sonnes isolées. 54% sont composées d'une mère seule avec enfant (s), souvent migrante. La saturation des centres pour étrangers et demandeurs d'asile, explique en partie l'augmentation de la part des familles étrangères dans le circuit de l'urgence.

Le temps d'hébergement d'urgence s'allonge de plus en plus, du fait de la carence de solutions de sortie viables.

L'hébergement en hôtel ou en foyer devient durable bien qu'il soit pathogène et anxiogène (rotations de lieu souvent imposées). Car cela induit des difficultés d'inscription des enfants à l'école, l'éloignement des structures d'accompagnement (PMI par exemple) ou des centres administratifs.

L'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) a pour mission de protéger les familles et, à ce titre, de prendre en charge l'hébergement des enfants de moins de trois ans et de leurs mères, ou une partie des frais liés à l'hébergement pour tout enfant mineur-e ou jeune majeur-e. L'ASE et les départements tendent à se décharger de cette mission vers les associations. Les familles restent alors dans l'instabilité et la précarité résidentielle.

Dans le même temps, les dispositifs d'hébergement hors urgence, qui accueillent plus de 70 000 personnes en France, subissent le même sort : réductions budgétaires et fermetures pour certains. Les lois et dispositifs DALO/PARSA/Solibail ne sont pas suffisamment appliqués. En 2013, 6 ans après la loi DALO, 58% seulement des demandeurs sont relogés. Les disparités entre départements sont importantes, l'application du droit au logement relevant de plans départemen-

taux associant l'État et les collectivités territoriales. Sans surprise, la loi organique relative aux Lois de Finances (LOLF) 2014 accentue la tendance...

Survivre à la rue



D'après l'INSEE, en 2012, deux sans-domiciles sur cinq sont des femmes. Sud dénonce régulièrement le scandale de l'hébergement d'urgence saisonnier et ses fermetures de place, alors que la rue tue toute l'année ! Pour les femmes, l'exposition à la violence est permanente: de la spoliation d'espace ou aux vols de biens, commun aux femmes et aux hommes, mais aussi aux atteintes sexuelles. Les risques de nature sexuelle liés à l'errance vont du viol à la prostitution en passant par une forme de « service sexuel » contre l'hébergement d'un soir.

Beaucoup fuient les foyers d'urgence mixtes et les hôtels après avoir été confrontées à des agressions et au sentiment d'insécurité liés au sexisme.

Ces femmes, jeunes et moins

jeunes, y ont très souvent déjà été confrontées. Elles subissent en outre la violence institutionnelle de la défaillance de systèmes de protection du fait du retrait des pouvoirs publics du champ de l'hébergement.

Elles restent tout de même plus souvent en situation d'hébergement institutionnel que les hommes

La rue tue toute l'année !

Il est urgent de réquisitionner des logements vides, d'appliquer la loi DALO, de stopper les expulsions locatives d'encadrer les loyers dans les secteurs privés et publics et d'en finir avec la financiarisation et la privatisation du logement.

Parallèlement, le financement des structures d'urgence et d'insertion doit être à la mesure des besoins et prendre en compte la dimension sexuée autant que familiale des publics.

Enfin il faut mettre un coup d'arrêt au désengagement de l'État de la solidarité avec les groupes les plus vulnérables socialement, dont les femmes, premières touchées sur le front de la précarité.

DOSSIER

LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

LA LOI : Chacun a droit au respect de sa vie privée (art. 9 du code civil). Dans la relation salarié-employeur, ce droit peut subir des restrictions, mais uniquement si elles sont nécessaires et proportionnées au but poursuivi (article L 1121-1 du code du travail).

LA JURISPRUDENCE : D'une manière générale, si le salarié a des droits au titre de sa vie privée sur son lieu de travail et pendant ses horaires, ceux-ci sont limités car ils ne doivent pas nuire à sa vie professionnelle.

L'employeur peut surveiller ses salariés s'il les a prévenus individuellement

S'il souhaite utiliser un dispositif de vidéosurveillance ou un système de géolocalisation pour contrôler ses salariés dans l'entreprise, l'employeur doit les informer personnellement au préalable (art. L 1222-4 du code du travail). Sinon, il ne pourra pas s'en servir contre eux.

Pas de système de vidéosurveillance sans information préalable

Un employeur a été sanctionné pour avoir porté atteinte à la vie privée d'une salariée qui

n'avait pas été prévenue personnellement par écrit qu'une caméra était dirigée vers son poste de travail (CA de Rouen du 5.11.13, n° 3/00599). En revanche, s'il est destiné à prévenir le risque d'intrusion dans les locaux d'une entreprise, un dispositif de vidéosurveillance, doublé d'un système d'écoute, n'a pas à faire l'objet d'une information personnelle des salariés (dans cette affaire, les caméras étaient dirigées vers la porte de l'agence et non vers le poste de travail - CA de Dijon du 29.11.12, n° 11/01139). Il en va de même du système de vidéosurveillance d'un grand magasin qui vise à

assurer la sécurité du magasin et non à contrôler le salarié, même si, dans cette affaire, cela avait révélé le vol par ce salarié d'un portable oublié par une cliente (cass. soc. du 26.6.13, n° 12-16564).

La géolocalisation de véhicule doit pouvoir être désactivée

L'employeur ne peut pas installer un système de géolocalisation sur le véhicule de fonction de son salarié sans l'informer. Ce dernier doit, en outre, pouvoir le désactiver lorsqu'il utilise ce

véhicule dans le cadre de sa vie privée (CA de Bordeaux du 25.11.08, n° 07/05964).

De plus, ce dispositif ne doit pas être détourné : s'il a été mis en place par l'employeur pour analyser les temps nécessaires aux déplacements en vue d'une meilleure optimisation des rendez-vous effectués par son salarié - et s'il lui a été signalé

comme tel -, il ne peut pas être utilisé à d'autres fins, par exemple pour calculer le nombre d'heures travaillées (cass. soc. du 3.11.11, n° 10-18036).

« Mon patron peut-il installer des caméras de vidéosurveillance à l'intérieur de chaque bureau ? »

OUI

L'employeur peut avoir accès à certains documents sur le lieu de travail

Si le salarié n'a pas mentionné qu'ils étaient de nature privée, tous les documents se trouvant sur le lieu de travail (contenu de l'ordinateur, courrier, documents posés sur le bureau ou dans un tiroir) sont accessibles à l'employeur. En revanche, ce dernier ne pourra pas utiliser une correspondance d'ordre privée contre le salarié.

Les documents signalés comme privés sont inviolables

Les documents détenus par un salarié dans l'entreprise sont présumés professionnels. L'employeur peut donc en prendre connaissance en l'absence de l'intéressé, sauf s'il est clairement indiqué qu'ils sont personnels. Par exemple, l'em-

ployeur est autorisé à ouvrir une

enveloppe portant le logo de sa société, dépourvue de mention relative à son caractère personnel, qui se trouve dans un tiroir non fermé à clé. Il peut également utiliser son contenu pour prouver une faute justifiant un licenciement : le détournement de titres de transport par une salariée de la SNCF, par exemple (cass. soc. du 4.7.12, n° 11-12330).

De même, les dossiers et fichiers informatiques créés par un salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition par son employeur sont censés être professionnels. L'employeur peut y avoir accès en son absence, sauf si le salarié a spécifié leur

caractère personnel. Notez que les courriels et fichiers se trouvant dans le disque dur de l'ordinateur ne sont pas considérés comme privés

du seul fait qu'ils émanent de la messagerie électronique personnelle du salarié (cass. soc. du 19.6.13, n° 12-12139). De plus, la dénomination « D:/données personnelles » ne peut conférer un caractère personnel à tous les fichiers du disque dur d'un ordinateur, puisqu'il est censé servir à un usage professionnel. Par conséquent, un employeur avait le droit d'ouvrir les fichiers à caractère pornographique et les fausses attestations stockés par un employé sur son disque dur puisqu'ils n'étaient pas signalés comme privés (cass. soc. du 4.7.12, 1 1-1 25 02). Sachez, en outre, que la seule appellation "mes documents" ne suffit pas à attribuer à un fichier un caractère personnel (cass. soc. du 10.5.12, n° 11-13884).

Il a également été jugé qu'une clé USB est présumée être utilisée à des fins professionnelles, des lors qu'elle est connectée à un outil informatique de travail mis à la disposition du salarié pour l'exécution de son travail. Par conséquent un employeur a le droit, en l'absence du salarié, de consulter les fichiers non identifiés comme personnels qui s'y trouvent et de s'en servir ensuite pour prouver que ce salarié avait enregistré des données confidentielles appartenant à l'entreprise (cass. soc. du 12.2.13, n° 1 1-2864 9). En revanche, l'employeur ne peut pas écouter le dictaphone appartenant à une salariée si elle n'est pas

« Mon patron peut-il consulter mon ordinateur et ouvrir mon armoire en mon absence ? » OUI

présente (cass. soc. du 23.5.12, n° 10-23521).

Le contenu relevant de la vie privée ne peut être utilisé dans une procédure

Si l'employeur a le droit de consulter les documents qui ne sont pas signalés comme personnels, il ne peut pas les utiliser contre le salarié dans une procédure judiciaire, s'il s'avère qu'ils relèvent de sa vie privée. Par exemple, il n'est pas autorisé à se servir de courriels que son salarié avait échangés avec sa petite amie pour prouver sa volonté de démissionner ou la réalité de ses horaires de travail (cass. soc. du 18.10.11, n° 10-25 706). En revanche, il pourra invoquer un courriel non identifié comme privé, adressé à un autre salarié de l'entreprise, dont le contenu est en rapport avec l'activité professionnelle. Dans ce cas, le courriel n'est pas de nature privée, selon les juges (cass. soc. du 2.2.11, n° 09-2450).

Un salarié peut être licencié pour utilisation abusive d'internet

Les connexions à internet pendant le temps de travail sont présumées avoir un caractère professionnel : l'employeur peut donc chercher à les identifier hors de la présence de son salarié (CA de Nîmes du 2.4.13, n° 12/02146).

Un usage personnel excessif constitue une faute grave

L'utilisation abusive d'internet à des fins personnelles peut constituer une faute grave justifiant un licenciement. Telle a été la conclusion dans une affaire où un salarié avait "surfé" sur des sites sans rapport avec son travail (sexe, humour, politique), télé-chargé et adressé par mail à des collègues des vidéos, des textes et des images (178 mails au total) alors que le règlement de l'entreprise l'interdisait (cass. Soc. du 18.12.13, n° 12-17832).

Le salarié peut également être sanctionné, même si le règlement ne précise rien (cass. soc. du 16.5.07, n° 05-43455). Les juges prennent en compte le temps "volé" à l'accomplissement du travail dans l'entreprise. La salariée qui avait effectué plus de 10 000 connexions en 2 se-

maines sur des sites n'ayant aucun rapport avec son travail (tourisme, marques de prêt-à-porter, sorties, réseaux sociaux - cass. soc. du 26.2.13, n° 11-27372) a été sanctionnée. Ce fut aussi le cas de celle qui avait échangé avec un autre salarié à titre privé plus de 2 000 mails en 12 mois et lui avait adressé des images personnelles pour qu'il les imprime avec le matériel de l'entreprise (CA de Rennes du 6.12.13, n° 11/07157). Un clerc de notaire qui avait

utilisé internet à titre privé pendant 8 h 36 en moins de 2 mois et, en outre, commis des

erreurs dans son travail a aussi été jugé fautif (CA de Nîmes du 2.4.13, précité ci-dessus).

En revanche, le licenciement d'une assistante, fondé sur un usage privé d'internet (mais sans précision de durée) et du téléphone n'a pas été validé par les juges du fait de son ancienneté (14 ans) et de l'absence de sanction disciplinaire antérieure (CA de Douai du 31.5.13, n° 12/02753).

« Ai-je le droit de surfer sur internet comme je le souhaite au bureau ? » NON

DOSSIER

Un fait relevant de la vie privée peut parfois justifier un licenciement

Un motif tiré de la vie privée ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ou s'il a un impact sur la vie de l'entreprise.

La faute doit être en lien avec le contrat de travail

Pour sanctionner un salarié, les juges exigent que la faute commise soit au moins en lien avec les obligations du contrat de travail. Ils ont ainsi validé le licenciement d'un animateur d'un centre pour handicapé. L'employeur a le droit de restreindre la liberté vestimentaire du salarié

qui entretenait une relation amoureuse avec une ancienne pensionnaire majeure. Selon eux, il avait méconnu les règles éthiques de respect et de correction prévues par le règlement intérieur et donc manqué à une obligation de son contrat de travail (cass. soc. du 28.11.12, n° 11-20070). Ils ont aussi validé le licenciement d'un membre du personnel naviguant qui avait consommé de la drogue lors d'une escale entre deux

vols et se trouvait donc sous son influence pendant l'exercice de ses fonctions (cass. soc. du 27.3.12, n° 10-19915) et celui d'un salarié qui, alors qu'il venait de quitter son poste, avait subtilisé le téléphone oublié par une cliente dans le magasin où il travaillait. Ce comportement affectait la sécurité des clients et de leurs biens dans le magasin et concernait la vie de l'entreprise. Il constituait donc une faute grave justifiant un licenciement (cass. soc. du 26.6.13, précité p. 82). Les juges ont, par ailleurs, considéré que les propos et l'attitude déplacés d'un salarié envers deux de ses collègues féminines en dehors du temps et du lieu de travail ne relevaient pas de la vie personnelle et pouvaient motiver un licenciement (cass. soc. du 19.10.11, n° 09-72672). Ils ont enfin jugé que les appels téléphoniques privés d'un salarié pendant ses horaires et sur son lieu de travail à un autre salarié qui se plaignait d'être harcelé ne relevaient pas de sa vie privée (cass. soc. du 27.1.13, n° 12-21057).

L'employeur a le droit de restreindre la liberté vestimentaire du salarié

Un salarié ne peut pas, en principe, être licencié en raison de sa tenue (art. 1132-1 du code

du travail). Toutefois, l'employeur peut restreindre sa liberté vestimentaire, si cela est justifié par son travail et proportionné au but recherché (art. L 1121-1 de ce même code).

Il peut imposer un code vestimentaire

L'employeur peut prévoir, dans un règlement, le type de tenue attendue de ses salariés. Par exemple, l'enseigne d'un salon de coiffure a le droit d'exiger le port de vêtements de couleur noire pour une question d'image de marque (CA de Nancy du 6.2.13, n° 12/00984). Une salariée, engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants dans une crèche privée, peut également se voir refuser le port du foulard islamique pendant les heures de travail par le règlement intérieur. Dans cette affaire, le règlement exigeait la neutralité du personnel lorsqu'il encadrait les enfants, afin de protéger leur liberté de religion en devenant (a/faire Baby-Loup, CA de Paris du 27.11.13, n° 13/02981). La même interdiction, prévue dans le règlement intérieur d'un service public au nom de la laïcité de l'État, avait aussi été validée par les juges (cass. soc. du 19.3.13, n° 12-11690).

En revanche, il a été jugé qu'un cuisiniste, qui imposait, dans son règlement, «une tenue correcte» et notamment le port d'une cravate de la marque, ne pouvait reprocher à son salarié de porter un jean - en outre toléré chez d'autres - dans la mesure où celui-ci avait aussi mis la cravate de l'établisse-

ment ainsi qu'une chemise (CA de Besançon du 14.5.13, n° 12/00942).

Il peut exiger un minimum de correction

Même en l'absence de règlement écrit, l'employeur peut sanctionner un salarié en raison de ses vêtements. Les juges ont validé le licenciement d'une serveuse de restaurant routier à la tenue "légère et décolletée, provocante et vulgaire aux dires de certains, en tout cas inadaptée au service au bar et en salle » pour protéger la réputation de l'établissement (CA de Caen du 14.6.13, n° 11/02254). En revanche, faute de règlement, les juges ont refusé de sanctionner un salarié pour sa tenue à l'intérieur de l'entreprise (jeans, baskets, chemisette, barbe de 3 jours) dans la mesure où il apportait la preuve qu'il se changeait pour aller voir ses clients et ne nuisait donc pas à l'image de son employeur (CA de Paris du 5.2.13, n° 0/00561).

« Mon patron peut-il m'imposer de porter une tenue précise ? »

OUI

JURIDIQUE : RECOURS AU PRUD'HOMMES : LES SALARIES TRINQUENT ENCORE !

La loi dite de « sécurisation de l'emploi » de juin 2013 est venue modifier bon nombre de droits des salariés. Et pas dans le bon sens !

Cette loi est en réalité l'application concrète de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2013 signé par le Medef, la CFDT, la CFTC et la CGC. Ceci explique sans doute cela !

Parmi les mesures de régressions, certaines règles relatives à la procédure prud'homale sont modifiées. Les délais pour agir en prud'hommes sont diminués et une indemnisation « forfaitaire » de licenciement est créée.

Les délais de prescription : désormais les salarié-es n'auront plus que 2 ans pour solliciter l'arbitrage des prud'hommes au lieu de 5 ans. Le point de départ du délai étant le jour où le salarié a eu connaissance du litige.

Cette prescription de 2 ans ne s'applique pas pour demander réparation d'un dommage corporel lié au travail, pour les faits de harcèlement moral ou sexuel et discrimination.

Ce délai de 2 ans ne remet pas en cause des délais plus courts (12 mois) existants déjà pour contester la régularité de licenciements économiques, de rupture conventionnelle ou pour contester un solde de tout compte litigieux (6 mois).

Autre volet de ces nouvelles règles : l'institution d'un forfait pour indemniser le licenciement.

La procédure de prud'hommes comporte une phase unique en son genre la « conciliation ».

Cette étape doit permettre aux Conseillers prud'homaux de favoriser le dialogue et, si possible, de trouver un terrain d'entente pour réparer le préjudice dont le salarié s'estime victime.

Bien évidemment cette conciliation reste assez rare, chacune des parties estimant avoir raison attendent des juges un verdict qui lui soit favorable !

Jusqu'à présent quand il y a une conciliation qui aboutit, les parties en présence devaient « négocier » le montant des indemnités pour préjudice venant s'ajouter aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

Ce principe de négociation est supprimé !

Désormais c'est un barème qui s'applique mécaniquement en fonction de l'ancienneté. En supprimant ce principe de négocier le montant des indemnités, c'est le principe même de la phase de conciliation qui est remis en cause.

C'est un coin enfoncé dans l'originalité de la procédure prud'homale avec, en arrière plan, la volonté du patronat de voir disparaître cette juridiction unique en son genre.

Si la conciliation échoue, les conseillers prud'homaux doivent justifier le montant des indemnités octroyées et le risque est fort de voir bon nombre de conseillers prud'homaux employeurs, mais aussi certains conseillers salariés, se contenter de fixer des indemnités de base calquées sur le barème.

C'en est fini des situations exceptionnelles telles que celles des femmes seules, avec enfants en bas âge, des travailleurs handicapés ou des salariés peu qualifiés en fin de carrière.

Jusqu'à présent, la Cour de Cassation conduisait les Conseillers prud'homaux à tenir compte de ces situations particulières en accordant une indemnisation exceptionnelle lors d'un licenciement.

On a beau tourner les choses dans tous les sens, personne ne voit en quoi ces deux nouvelles mesures « sécurisent » l'emploi ! Les syndicats signataires de l'ANI, la majorité parlementaire « de gauche » qui a voté cette loi qui s'en inspire, nous doivent des explications !

A défaut de réponse convaincante de leur part, Sud ne peut y voir que des cadeaux supplémentaires au Medef qui revendique et agit depuis longtemps pour la disparition des Prud'hommes.

Le Gouvernement semble prêt à lui donner un nouveau coup de main puisque Michel Sapin, Ministre du Travail, serait sur le point de supprimer l'élection des conseillers prud'homaux.

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

« J E S U I S C O M P L E T E M E N T B A T T U E »

Cette première phrase d'un texte composé de 1 653 phrases dit tout. Eléonore Mercier, militante féministe engagée pour qui « le féminisme est un humanisme » a relié ces paroles une à une telle une longue chaîne constituant une incantation, un chant, une petite musique qui exprime la peur, l'humiliation, la honte, la souffrance des femmes victimes de violences. L'auteure, écoutante dans une association de soutien aux femmes victimes de violences a minutieusement transcrit durant 15 ans dans un petit cahier les premières phrases prononcées lors des appels téléphoniques. Par cette démarche, Eléonore voulait expliquer à la fois les violences faites aux femmes et son travail d'écouter. « J'ai très envie de croire que l'on peut saisir, à la lecture de ce texte, non seulement ce qui se dit mais aussi ce qui s'entend ». « Nous avons reçu ces phrases comme ça, par la poste, explique-t-on chez l'éditeur, P.O. L. On n'a touché à rien.

Eléonore Mercier est venue avec ses cahiers, une sorte de « main courante » des appels. Il nous a semblé extraordinaire de lire dans chaque phrase – qui est chaque fois une première phrase – une vie. D'imaginer la multitude de ces vies et, avec elles, le tragique, la souffrance, la violence, la solitude, l'inquiétude, mais aussi, et juste avant sans doute, l'amour, la pas-

« je suis infirmière, j'appelle pour un cas qui va se terminer en crime sous peu » « Je voudrai partir loin » « mon mari m'a battue hier soir devant mes parents » « j'ai l'impression que je suis en train de mourir, avant j'étais gaie » « je ne sais pas ce que ça va donner, j'ai honte de ce que je vis » « ma fille me dit qu'elle tombe dans l'escalier » « je suis le frère de la femme dont le mari prépare l'enlèvement » « j'ai été séquestrée lundi toute la journée » « mon mari découpe les vêtements à moi et à la petite » « mon père a 82 ans mais il a une force de cheval » « mon mari est violent, je me demande parfois si je n'y suis pas pour quelque chose » « je veux que les gens sachent autour de moi » « j'aurais voulu savoir ce que vous pouvez me proposer pour vivre sans violences » « je vous appelle pour une femme qui reçoit une claque par jour de la part du mari » « j'attends un bébé pour le mois de juillet et mon mari menace de l'étrangler » « ma mère de 90 ans se fait frapper par son ami de 30 ans plus jeune qu'elle » « j'ai vécu 20 ans de violence pour rien » « j'ai un mari très fort dans tous les domaines » « je suis une femme parmi les femmes battues » « ma voisine est venue me rencontrer car son mari a saccagé l'appartement » « mon mari ne m'a jamais appelée par mon nom » « je suis au courant du cas particulier d'un voisin qui a essayé de jeter sa femme par la fenêtre » « mon ami dit que je génère de la haine chez lui ».

sion ou la misère.»

Pour l'écouter à partir de cette parole, il faut aller au-delà de ce premier appel, permettre à la personne de trouver une aide, une réponse, une solution, d'envisager une sortie à ces femmes en danger qui appellent à l'aide.

Les écoutantes ont une formation de travailleuse sociale ou de psychologue, un appel peut durer de 10 à 45 minutes, il n'y a pas de suivi. C'est pourquoi il est primordial pour ces salariées de se donner un temps nécessaire qui déterminera la suite d'une prise en charge pour aller au-delà d'un premier appel télépho-

nique. Pour les responsables de la téléphonie sociale, aujourd'hui la tentation est forte de vouloir normaliser le temps d'intervention téléphonique sur le modèle marchand, de faire du chiffre, qui déterminera l'octroi de subvention. Eléonore salariée d'une association de soutien aux femmes victimes de violence se bat contre les tendances dans le milieu du secteur social où « on nous demande d'aller vite ». Elle défend un temps nécessaire, indispensable à donner à chaque appel qui varie selon les situations.

Eléonore Mercier « Je suis complètement battue » éditions P.O. L.