



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Les salaires au rabais : y en a marre - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 2, 3, 4, 5
 - * Bilan NAO 2015
 - * MAIF, MMA, MATMUT, AXA, AG2R, GROUPAMA
- Dossier - Page 6, 7, 8
 - * Le bien-être et la santé au bureau
- Un 1er mai unitaire à dimension européenne pour le progrès social - Page 9
- Juridique - Page 10
 - * Jours de RTT non pris quelle indemnisation ?
- Culture - Page 11
 - * Campagne de solidarité internationale



LES SALAIRES AU RABAIS : Y EN A MARRE

Les profits pompent nos salaires !

Chaque mois, lorsque nous touchons notre salaire, une partie de la richesse que nous avons produite par notre travail nous est confisquée. Les choix économiques du patronat comme de l'état n'ont pas pour objectif l'intérêt général mais la préservation des profits, imposons une autre répartition des richesses !

Les salaires dans le privé et dans le public baissent ou stagnent au mieux. Le pouvoir d'achat est en berne depuis des années !

Précarité de plus en plus généralisée, temps partiels subis, gel du point d'indice depuis 7 ans, multiplication des contractuels dans le public...

Et les inégalités explosent : les dividendes versés aux actionnaires ont encore augmenté de 30% cette année et le patrimoine des 1% les plus riches du monde dépasse celui des 99% de la population restante !

Le système capitaliste, c'est un rapport de subordination, la démocratie dans l'entreprise n'existe pas !

Nous travaillons, nous produisons, nous usons notre santé au travail ... Patrons, Medef, Gouvernements prétendent surveiller, contrôler, diriger... en fait ils nous exploitent !

* 56 milliards versés aux actionnaires des entreprises du CAC 40, soit en 2014 + 30% en un an !

* Les 10% des salarié-es les moins bien rémunérés touchent au mieux 403 euros...

* Les 10% les mieux rémunérés touchent a minima 2967 euros !

Il faut augmenter nos salaires ! C'est notre dû !

- SMIC à 1 700 euros nets.

- 400 € d'augmentation pour tous et toutes.

- Augmentations en sommes uniformes pour favoriser les plus bas salaires et réduire les inégalités.

- Égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec des mesures immédiates pour annuler les discriminations existantes.

- Augmentation des pensions de retraite, des allocations-chômage, des minimas sociaux.

Discutons, décidons, agissons

Organisons le syndicat sur notre lieu de travail



BILAN NAO 2015 DANS L'ASSURANCE

Nous publions un premier bilan des NAO 2015 dans l'assurance. Pour nous permettre de mettre ce tableau régulièrement à jour sur le site internet Sud Assurance, nous vous remercions de nous communiquer vos accords.

Pourquoi les salaires n'augmentent pas ?

Moins les salaires augmentent plus les entreprises voient leur CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi) augmenter.

Ce cadeau fiscal aux entreprises conduit au gel des salaires.

Dès lors que la rémunération mensuelle d'un salarié dépasse 3 613.45 euros par mois elle est exclue pour le calcul de l'assiette du CICE.

Sont également exclues les primes liées à l'intéressement, à la participation et les primes de rendement liées à la productivité générale de l'entreprise.

On comprend mieux le refus des directions d'augmenter les salaires.

ENTREPRISE	Collectif : % en niveau	Mesures spéci- fiques	Individuel % budget
AXA groupe Accord triennal 2014/2016	augmentations col- lectives selon classes	prime de progrès d'équipe selon classes RMA AXA + 0.85% en 2015	augmentations individuelles + variable selon classes
CBP	0.5		AI : 1.25 Ajust/promo : 0.25
Generali	0		AI : 1
GAN/ GGVie Groupa- ma SA-Support et Ser- vices UES	0 prime 150 sal.jusque 35000€	RMA GAN / + 1 Budget égalité prof : 70000€	AG+AI 1.31
Groupama groupe	0	1% des salaires minimum de fonctions.	
Groupama Centre Atlan- tique	150 € brut > 30 000 € brut annuels.		AI : 1% de la masse salariale
La Mondiale	0		
MACIF	0,4%	prime experience tous niveaux : 1.5% jusqu'à 35%	AI : 1,5% AG+AI 2.15
MACSF	0.6		AI 1.6 Primes mérite 1.25
MAIF	0		
MMA	1 avec seuils indiv cl 5, 6, 7	mini 450 SMA + 1	AG+AI 2.53 AI 0.8+0.4 buget individualisés : promotions 1.8 gratifications 0.4
MAPA	1 aux 10% plus grosses rémunérations		AI 1.2
MATMUT	0.5 en mai+0.5 en dé- cembre =0.11 en 2015	+0.50€ participation sur chèque-déjeuner	
Mutex	0.4	couverture prévoyance taux d'appel 90 %	AI 1.5 50% AI/50% primes
Pacifica	0		AI 1.5
Partener Re	forfait annuel 400 <57060		AG+AI 1.9
Prédica	0	budget égalité 0.1	AI 1.4
Suravenir (filiale Vie CM Arkéa)	forfait annuel 200	abondement PEE 420 si versement mini 140	AI+AG 3.35 AI budget 165000 primes 150000
Suravenir assurances	0.5	mini annuel 200 abondement PEE amélio- ré versement 100 sur ouver- ture PERCO	AI 1.2/1.4

MAI F UNE BONNE SANTE FINANCIERE QUI NE PROFITE PAS A TOUS

Les résultats 2014 sont excellents.

819 211 € c'est le montant des bonus et primes alloués en 2014 au 30 cadres hors classes (soit en moyenne 27 307 €)

571 000 € c'est le montant du projet du CE pour la mise en place de chèques vacances pour les 6300 salariés rejeté

par la Direction.

380 € c'est le supplément d'intéressement proposé par la direction

0.03 € c'est l'augmentation des tickets restaurant proposé par la direction.

Mais pas d'augmentation générale des salaires !

MMA : CICE 2013

Le CICE est un avantage fiscal accordé aux entreprises équivalent à une baisse de charges dont l'objectif officiel est de redonner aux entreprises des marges de manœuvres pour notamment investir, prospecter de nouveaux marchés, innover, favoriser la recherche, recruter, restaurer leur fonds de roulement, accompagner la transition écologique et énergétique .

Les fonds ne doivent pas être utilisés pour augmenter les dividendes et les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de direction.

Rien n'interdit d'augmenter les salariés !

Le CICE à MMA en 2013 c'est 4 925 000 €.

Problème, la direction MMA a affecté 5 136 000 € dans 18 actions dont la pertinence et le coût laisse pantois : journée du sourire (56 000 €), thé/café (34 000€), design relationnel (450 000€) etc...

Sud Assurance déplore que MMA n'ait pas jugé pertinent d'utiliser une partie de ces fonds publics pour augmenter les salaires et ou pour améliorer les conditions de travail.

Rappelons que la NAO 2015 à MMA n'est qu'à 1 % !

MATMUT NAO AU RABAIS

Il apparaît clairement que le pouvoir d'achat des salariés du Groupe Matmut ne semble pas être au cœur des préoccupations des dirigeants.

Une revalorisation des salaires non pas de 1 % mais de 0.11 % est particulièrement faible. En effet contrairement aux effets d'annonce des syndicats signataires, 0.5 en mai et 0.5 en décembre équivalent à 0.11 % pour l'année.

L'augmentation de 50 centimes de la participation de l'employeur sur les chèque-déjeuner qui ne concerne qu'une partie des salariés et relève de l'aumône et le système de télépéage pour les véhicules de service et de fonction ne concerne qu'une minorité de salarié et ne constitue en aucun cas un élément de salaire, tout au plus le temps gagné au péage permettra-t-il aux itinérants de prendre quelques rendez-vous supplémentaires pour le plus grand

bénéfice de l'employeur.

Pour SUD Matmut, il est temps de discuter des vrais problèmes, soit :

du pouvoir d'achat des salariés,

de la répartition des gains de productivité faits ces dernières années, au fil des réorganisations et lancements de nouveaux produits,

des augmentations en sommes uniformes pour favoriser les plus bas salaires et réduire les inégalités, 400 € pour tous et toutes.

Plus que jamais, compte tenu des moyens dont elle dispose, la direction doit améliorer ses propositions pour les rendre plus justes et redonner du pouvoir d'achat.

AXA : AVENANT DU 16/02/2015 À L'ACCORD RSG GPEC 2013-2015

Dans la suite de l'accord de branche dans le cadre du Pacte de Responsabilité, la Direction AXA propose un avenant à l'accord GPEC qui ne prend aucun engagement sur l'emploi.

En effet, il ne prévoit qu'une fourchette de 1 100 à 1 300 embauches alors les seuls départs en retraites sont com-

pris entre 2101 et 3518 sur la période couverte par l'accord, sans tenir compte des autres départs : licenciements, démissions etc...

Le compte n'y est pas !

AG2R BAROMÈTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La direction du groupe AG2R LA MONDIALE veut mettre en place un baromètre sur la qualité de vie au travail. Mais elle semble vouloir mettre en œuvre seule cet outil de mesure des risques psycho-sociaux. Pourquoi ?

Le groupe AG2R LA MONDIALE connaissait depuis 2010 une démarche de suivi du stress dans l'entreprise, qui s'inscrivait dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Depuis la création du GIE AG2R REUNICA, les accords d'entreprise AG2R et REUNICA ont pris automatiquement fin. Donc les accords sur le stress au travail doivent être renégociés.

Plutôt que de négocier, la direction a décidé de passer en force un projet de baromètre social.

Elle propose de créer un questionnaire sur la qualité de vie au travail, élaboré avec le cabinet Technologia.

Toutefois, la direction a convié les secrétaires de CHSCT AG2R et REUNICA à une réunion d'information sur le sujet, sans doute pour faire croire qu'elle respecte les représentants du personnel

Premier problème : il ne s'agit que d'une invitation à une réunion d'information et non à une réunion de concertation et encore moins de négociations.

Second problème : les CHSCT nationaux AG2R et REUNICA

n'ont plus d'existence légale depuis le 31 décembre 2014 et le nouveau CHSCT AG2R REUNICA n'a pas encore été mis en place.

Quelle peut être la légitimité des anciens secrétaires pour participer à cette réunion ?

Comment la représentativité des représentants du personnel est-elle respectée ?

On peut se demander quelle mouche a bien pu piquer la direction du groupe pour se précipiter dans une telle démarche sans aucune concertation.

Prévoit-elle des difficultés sociales à court terme dans le groupe ?

Veut-elle mesurer l'impact de réorganisations difficiles dans le nouveau groupe sur les salariés ?

Veut-elle concevoir à la va-vite un outil minimaliste pour répondre à des obligations légales ?

Le GIE AG2R REUNICA a trois mois d'existence, à peine, et la politique RH du groupe est déjà embrouillée sur un sujet important comme la gestion des risques psycho-sociaux.

Un très mauvais signe pour les relations sociales qui doivent se construire dans le cadre du rapprochement AG2R REUNICA.

GROUPAMA AUGMENTATION COLLECTIVE 0 €

Il y a quelques années à GROUPAMA, les augmentations collectives de salaires compensaient partiellement l'inflation.

Les augmentations individuelles reconnaissaient un engagement particulier.

Désormais à GROUPAMA c'est 0 € d'augmentation collective, une augmentation individuelle tous les 3 ou 4 ans et quelque centaines d'euros d'intéressement.

Sur 5 ans les salariés ont perdu 2.55 % de pouvoir d'achat : environ 740 euros par an pour les employés et 1226 euros pour les cadres.



DOSSIER

LE BIEN-ÊTRE ET LA SANTÉ AU BUREAU

Mal de dos, stress, fatigue visuelle... Le travail de bureau a des conséquences sur la santé. Pourtant, certains troubles peuvent être évités avec un aménagement adéquat des locaux professionnels. Tour d'horizon de ce que vous pouvez réclamer à votre employeur.

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. C'est une obligation de résultat qui pèse sur tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les mesures qu'il doit mettre en œuvre sont précisées dans le code du travail. Il existe, en outre, des normes à prendre en compte. Si certaines sont obligatoires, la plupart ne formulent que des préconisations. Dans ce dernier cas, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'employeur s'il ne s'y conforme pas. La seule option est la négociation. En revanche, en cas de manquements à une obligation légale en matière de sécurité au travail, l'employeur encourt une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 € (art. L 4741 -1 du code du travail).

Puis-je bénéficier d'un mobilier ergonomique, car je souffre de mal de dos ?

Idéalement, un employeur devrait installer des postes de travail adaptés à l'activité et à la morphologie de ses salariés. Le code du travail précise, en effet, qu'il doit « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail » (art. L 4121-2). Mais rien ne peut être imposé. Aucune norme ne prescrit des matériaux ou un agencement spécifiques : seul le résultat compte, à savoir le bien-être du salarié.

Néanmoins, il est très facile d'aménager un bureau pour éviter la plupart des pathologies liées au travail sédentaire. Un siège adapté, bien réglé, et une table de dimension correcte suffisent souvent. Le tout doit être assez éclairé. En premier lieu, vérifiez si vous avez bien réglé votre siège pour avoir une position correcte. Si vous ne disposez pas d'un siège adaptable, faites-en la demande à votre employeur. Si celui-ci ne vous entend pas, signalez-le lors de votre prochaine visite médicale.

Le médecin informera l'employeur et proposera des solutions.

Quelles sont les obligations de mon employeur en matière d'entretien des locaux et de qualité de l'air ?

L'employeur doit garantir aux salariés une atmosphère pure. Un ménage régulier est une obligation qui en découle nécessairement. Une ventilation naturelle par simple ouverture des fenêtres est autorisée lorsque le volume par occupant est égal

ou supérieur à 15 m³ dans les bureaux (art. R 4222-5 du code du travail). Si vous disposez de moins de 15 m³, votre employeur doit prévoir une ventilation mécanique avec un débit minimal d'air neuf par occupant de 25 m³/heure.

Un contrôle annuel de l'aération et de l'assainissement doit être réalisé et les résultats doivent être consignés. Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut prescrire des contrôles pour vérifier la qualité de l'air.

Dans mon bureau, il fait trop chaud l'été et trop froid l'hiver. Quelle est la température réglementaire ?

L'article R 4223-13 du code du travail précise simplement que « les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide ». Il n'existe pas de température réglementaire mais de simples recommandations issues de la norme Afnor NF EN ISO 7730, reprises par l'INRS.

Elles préconisent un chauffage assurant une bonne répartition de la chaleur, comportant au moins une commande marche/arrêt dans chaque bureau et permettant d'obtenir une température de l'air de 22°C (avec + 1 ou -1). Pour un travail de bureau, la température de confort se situe entre 20 et 24°C. Concrètement, il est difficile d'agir en cas de problème de chauffage ou de climatisation car la température idéale est extrêmement variable d'une personne à l'autre.

Un aménagement adéquat des locaux suffit parfois à éviter certains troubles

Je travaille près d'une source de bruit continu. Puis-je demander à mon employeur de prendre des dispositions ?

La réglementation est très stricte en matière de pollution sonore. Elle tient compte à la fois de la puissance sonore évaluée en décibels et de la durée de l'émission sonore. Si ses salariés sont confrontés à un niveau sonore de 80 décibels (dB) pendant 8 heures (il leur faut, par exemple, élever sans cesse la voix pour parler à une personne située à 1 mètre),

l'employeur doit prévoir des protections individuelles et des formations. A partir de 85 dB pendant 8 heures, un programme de réduction de bruit est obligatoirement mis en place. Dans les bureaux il est rare d'arriver à de tels niveaux. Néanmoins, le bruit peut être une source de stress. Il suffit parfois de déplacer une machine ou d'installer une porte antibruit. L'INRS préconise, en outre, de recouvrir le sol de moquette antistatique et de prévoir des plafonds acoustiques très absorbants (recommandation ED 950).

Peut-on exiger un minimum de mètres carrés par salarié dans les bureaux ?

Aucune surface minimale n'est imposée en la matière. Cependant, il existe une norme Afnor NFX35-102 et des recommandations INRS ED 950 et ED 23. Ces textes préconisent des bureaux offrant au moins 10 m² par personne (15 m² pour les salariés travaillant dans des centres d'appels).

Un bureau collectif ne devrait pas regrouper plus de 5 personnes et un open space être limité à 10 collaborateurs.

Par ailleurs, des bureaux neufs doivent répondre aux normes d'accessibilité, c'est-à-dire que les personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap, doivent pouvoir accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se re-

pérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible » (art. R 4214-26 du code du travail).

Il n'y a aucune lumière naturelle dans mon bureau, est-ce normal ?

L'employeur n'a pas d'obligation sur ce point, mais il existe des préconisations. Selon le code du travail, les locaux doivent disposer, autant que possible, d'une lumière naturelle suffisante (art. R 4223-3). En vertu d'une circulaire du ministère en charge du Travail, « la lumière naturelle pourra être exigée chaque fois qu'une amélioration de l'implantation des postes de travail, au regard de l'éclairage naturel, pourra être effectuée sans nécessiter de travaux d'aménagement » (circulaire DRT n° 95-07 du 14.4. 95).

En outre, l'éclairage doit être conçu de manière à éviter toute fatigue visuelle. Les locaux aveugles affectés à un travail permanent doivent être éclairés à un niveau au moins égal à 200 lux (unité de mesure de l'éclairement lumineux- l'éclairement du soleil en été est de l'ordre de 100 000 lux, celui de la pleine lune, d'environ 0,2 lux). Dans un bureau bénéficiant de la lumière naturelle, il faudra prévoir 120 lux (art. R 4223-4 du code du travail). Ces intensités lumineuses préconisées par le code du travail sont très basses. Il faut vraiment penser l'éclairage du poste de travail. Pas assez de lumière oblige le salarié à

À qui dois-je m'adresser si mon employeur ne respecte pas la réglementation ?

1. Les délégués du personnel : présents dans les entreprises de 11 salariés et plus, ils ont pour mission, notamment, de présenter à votre employeur vos réclamations concernant les règles issues du code du travail de votre convention collective et de votre contrat de travail. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise.

2. Le CHSCT en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il réalise au moins 4 inspections par an et rend des avis. Vous pouvez l'alerter sur votre problème, et s'il constate un danger imminent, il déclenchera une alerte, ce qui permettra aux salariés d'exercer leur droit de retrait et donnera lieu à une enquête.

3. L'inspection du travail : vous pouvez la solliciter pour un conseil ou y déposer une plainte. L'inspection du travail dispose d'un droit de contrôle dans l'entreprise et peut conseiller votre employeur, le mettre en demeure ou transmettre votre dossier au procureur de la République en cas d'infraction

4. Le service de santé au travail : vous pouvez l'alerter par l'intermédiaire d'un professionnel (médecin, infirmier, ergonomes.) que vous rencontrez lors d'une visite médicale. Notez qu'en dehors des examens périodiques vous pouvez demander à tout moment, à rencontrer la médecine du travail (art. R4624-17 du code du travail) .

Lumière, bruit,
tabac...

il existe des
règles et des
normes à prendre
en compte



forcer sur sa vue; trop de lumière éblouit !

Je travaille toute la journée sur écran et je souffre de fatigue visuelle. Puis-je demander des aménagements à mon employeur ?

Oui, car le travail sur écran est très encadré. L'employeur doit, dans un premier temps, analyser les conditions de travail de tous ses salariés travaillant sur écran pour ensuite évaluer les risques et prendre des mesures adaptées. Ces travailleurs doivent pouvoir faire des pauses (mais leur nombre n'est pas fixé) ou passer à des activités sans écran (art. R 4542-4 du code du travail) : l'employeur doit donc organiser le travail de manière à ce qu'une alternance de tâches sur écran et sans écran soit possible. S'il n'existe pas de travail en rapport avec son activité que le salarié puisse réaliser hors écran, l'employeur doit lui permettre de prendre des pauses supplémentaires. Par ailleurs, mieux vaut plusieurs pauses courtes dans la journée qu'une longue pause. L'INRS recommande que la durée journalière de travail sur écran se limite à 4 heures. Enfin, les salariés travaillant sur écran doivent subir un examen préalable des yeux et de la vue, réalisé par le médecin du travail. À l'issue de cet examen, il peut être envisagé un contrôle plus poussé chez un ophtalmologiste. Si une correction semble nécessaire, elle sera toutefois à la charge du salarié.

Je suis la seule femme au bureau. Puis-je exiger des toilettes séparées ?

À partir du moment où le personnel d'une entreprise est mixte il doit y avoir des toilettes séparées pour les hommes et les femmes (art. R4228-10 du code du travail). Vous pouvez donc réclamer vos propres toilettes. Le nombre de sanitaires est réglementé : un cabinet et un urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes; 1 lavabo pour 10 personnes. L'ensemble, maintenu constamment propre, doit se situer dans des locaux chauffés.

Un amplificateur de signal wifi a été installé dans mon entreprise. Quelles sont les normes d'exposition aux ondes pour les salariés ?

La directive européenne n° 2013/35/UE du 26 juin 2013 contient des préconisations qui n'ont, à ce jour, toujours pas été transposées en droit français. L'INRS a fait, de son côté, quelques recommandations sur les réseaux sans fil (brochure n° ED420 7), comme, par exemple, de placer les bornes wifi le plus haut possible ou d'éviter les endroits où des personnes stationnent (bureaux, salles de réunion, machine à café, etc.). Mais il est impossible d'exiger de votre employeur qu'il renonce à la wifi ou qu'il mesure votre niveau d'exposition aux ondes. Si des salariés se plaignent à ce sujet, il est possible de demander à un technicien de faire des relevés dans l'entreprise.

Mon collègue fume, à chaque pause, par la fenêtre du bureau. Que puis-je faire ?

L'article R 3511-1 du code de la santé publique interdit de fumer dans les «lieux fermés et couverts général, qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ».

Votre collègue ne doit donc pas fumer dans votre bureau, même à la fenêtre. C'est à votre employeur de faire respecter cette interdiction. Il doit afficher dans les locaux la signalisation appropriée, indiquant que tout fumeur s'expose à une amende forfaitaire de 68 € ou a des poursuites judiciaires. S'il ne respecte pas cette obligation d'affichage, il encourt une amende de la 4° classe (135 €).

Par ailleurs, votre employeur peut mettre à la disposition des salariés fumeurs un local fermé disposant d'une aération ou une zone spécifique. Si, malgré vos plaintes auprès de votre employeur, votre collègue continue de fumer, vous pouvez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail et saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci analysera cette rupture comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, puisque l'employeur ne remplit pas son obligation de sécurité envers ses salariés en les protégeant contre le tabagisme (cass. soc. du 29.6.05, n° 03-44412). Vous recevrez donc les indemnités prévues dans ce cas (une pour procédure irrégulière et une autre pour licenciement abusif) et vous aurez droit aux allocations chômage.

UN 1ER MAI UNITAIRE À DIMENSION EUROPÉENNE POUR LE PROGRÈS SOCIAL

Déclaration des organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, UNSA

Le 1er mai, journée de solidarité internationale des travailleurs, aura cette année une dimension européenne particulière.

Dans beaucoup de pays européens, les populations subissent des politiques d'austérité et de réformes, réduisant les droits des travailleurs et leur protection sociale.

Il faut stopper ces politiques et investir pour des emplois de qualité et une croissance tenant compte des impératifs de développement durable.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a décidé de faire du 1er mai une journée de mobilisation unitaire et convergente des salarié-e-s, retraité-e-s et des chômeurs-es partout en Europe. __ Les organisations syndicales françaises affiliées ou non à la CES, CGT, FSU, Solidaires et Unsa, réunies le 15 avril 2015, appellent à y participer pour :

- promouvoir la protection sociale,
- combattre et réduire le chômage,
- permettre la création d'emplois,
- développer les investissements pour relancer l'activité économique,
- promouvoir les services publics,
- améliorer les salaires, les retraites, les pensions et les minima sociaux et promouvoir l'égalité salariale femmes-hommes.

Elles réaffirment, dans la suite du 11 janvier, que la démocratie, la république, la paix, les libertés de pensée et d'expression sont des biens communs qu'elles sont décidées à défendre face à tous les totalitarismes, aux discours haineux, aux tentatives de division et de stigmatisation.

La convergence des mobilisations partout en Europe ce 1er mai sera un signe fort adressé aux différents gouvernements et aux patronats pour exiger une construction européenne fondée sur le progrès social, s'appuyant sur le renforcement du dialogue social et des droits sociaux.

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et Unsa appellent à la réussite des nombreuses manifestations unitaires qui seront organisées dans tout le pays le 1er mai 2015, sur la base de cet appel.

Montreuil, 15 avril 2015

JURIDIQUE :

RTT NON PRIS QUELLE INDEMNISATION

Cass. Soc. 18-3-2015 n° 13-16.369

Le salarié qui n'a pas pris ses jours de réduction du temps de travail n'a droit à une indemnité que si l'accord collectif le prévoit ou, à défaut, si la situation est imputable à l'employeur.

A la suite de son licenciement un salarié demande l'indemnisation de 10 jours de réduction du temps de travail (RTT) figurant sur son dernier bulletin de paie et non pris par lui et de 3 jours de RTT auquel il aurait pu prétendre si l'employeur ne l'avait pas dispensé d'effectuer son préavis. La cour d'appel accueille sa demande, au motif que tout salarié a droit à une indemnité correspondant aux jours de congés non pris.

L'arrêt est cassé : à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.

Ce qui est censuré ici est la motivation très générale retenue par la cour d'appel et selon laquelle dès lors qu'il existe des jours de RTT non pris l'employeur devrait, automatiquement, indemniser le salarié.

Pour la Cour de cassation, il incombe en effet à l'employeur et, en cas de contentieux, au juge de distinguer plusieurs cas de figure :

- l'accord collectif prévoit l'indemnisation des jours de RTT non pris : ses stipulations doivent être respectées
- l'accord collectif ne prévoit rien de tel, mais la non-prise des jours de RTT est imputable à l'employeur : il doit également les indemniser ;
- l'accord collectif ne prévoit pas l'indemnisation et le salarié aurait pu prendre ses jours de RTT : aucune indemnité ne lui est due.

Reste à savoir ce qu'il faut entendre par non-prise des jours de RTT « imputable à l'employeur ». Compte tenu de la diversité des situations possibles, cette question nécessitera une analyse au cas par cas.

On peut penser, par exemple, que la non-prise, dans les délais prévus par la convention collective, de jours de RTT acquis au titre de la période de référence précédente est imputable à l'employeur s'il a refusé que le salarié les prenne ou s'il ne l'a pas informé qu'il y avait droit ; à l'inverse, elle ne lui sera pas imputable si le salarié a reçu l'information prévue par les textes et a été autorisé, voire incité, à prendre ses jours.

S'agissant de la non-prise de jours de RTT afférents à la période de référence en cours, elle devrait être, à notre sens, imputable à l'employeur s'il demande au salarié de ne pas exécuter son préavis, non imputable si le préavis est exécuté, le salarié informé de ses droits et laissé libre de prendre ses RTT.

On signalera enfin le cas particulier des jours de RTT afférents au préavis que le salarié a été dispensé d'exécuter. Au terme de l'article L 1234-5 du code du travail, la dispense de l'exécution du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis. La Cour de cassation en a déduit que l'employeur ne peut pas priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels il aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant cette période (Cass. Soc. 8-4-2009 n° 07-44-068 ; Cass. Soc. 17-4-2013 n° 11-29.010). Cette solution n'est pas remise en cause par le présent arrêt.

Retrouvez-nous sur le web :

<http://sud-assurance.wifeo.com>



SUD ASSURANCE IDF

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : sud.assurance@gmail.com

Campagne de Solidarité internationale

**DES
LIVRES**



**POUR
ROJAVA**

**A l'appel d'étudiant-e-s de
l'Académie des Sciences sociales
de Qamishlo (Kurdistan - Syrie)**

Nous vous invitons à donner des livres de toutes les disciplines des Sciences humaines (Droit, Philosophie, Sociologie, Littérature & romans...) dans toutes les langues

Union
syndicale
Solidaires

rojava@solidaires-etudiant-e-s.org

06 86 80 24 45

www.solidaires-etudiant.org



Des livres pour Rojava

Solidaires
étudiant-e-s
syndicats de luttes