



## Le canard Sudiste

N O M D E L ' O R G A N I S A T I O N

### SOMMAIRE

- Solidaires ne participera pas à la conférence sociale ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - \* MACIF, GROUPAMA, ZURICH, MAIF, Augmentations 2016
- Dossier - Page 6, 7, 8
  - \* Maladie et contrat de travail.
- Juridique - Page 9, 10
  - \* Loi Rebsamen : un échéancier des décrets d'application est diffusé
- Soutien aux salariés d'Air France - Page 10
- Mobilisons-nous pour le climat et la justice sociale - Page 11
- Culture, loisirs, détente - Page 13



## SOLIDAIRES NE PARTICIPERA PAS À LA CONFÉRENCE SOCIALE !

Le gouvernement a convoqué les organisations syndicales pour un nouveau raout baptisé conférence sociale dans une situation sociale qui s'est encore aggravée.

Avec la remise en cause généralisée du droit du travail, des droits de représentation des salarié-es, l'augmentation continue du chômage et de nouvelles restrictions budgétaires, les sujets qui fâchent ne seront pas sur la table.

Comment prendre au sérieux la démarche gouvernementale dans un tel contexte ?

Comment croire qu'il pourra sortir quelque chose d'utile à ceux et celles qui travaillent, aux chômeurs et chômeuses, aux jeunes, aux retraité-es ?

Pour l'Union syndicale Solidaires, le dialogue social à la mode Hollande est une mascarade :

- \* un ancien ministre du travail qui a préféré retourner administrer sa ville,
- \* un premier ministre qui crie haro sur des salarié-es en colère à Air France et qui décide de passer en force le projet de protocole PPCR dans la fonction publique malgré l'avis des organisations syndicales représentant une majorité de salariés...

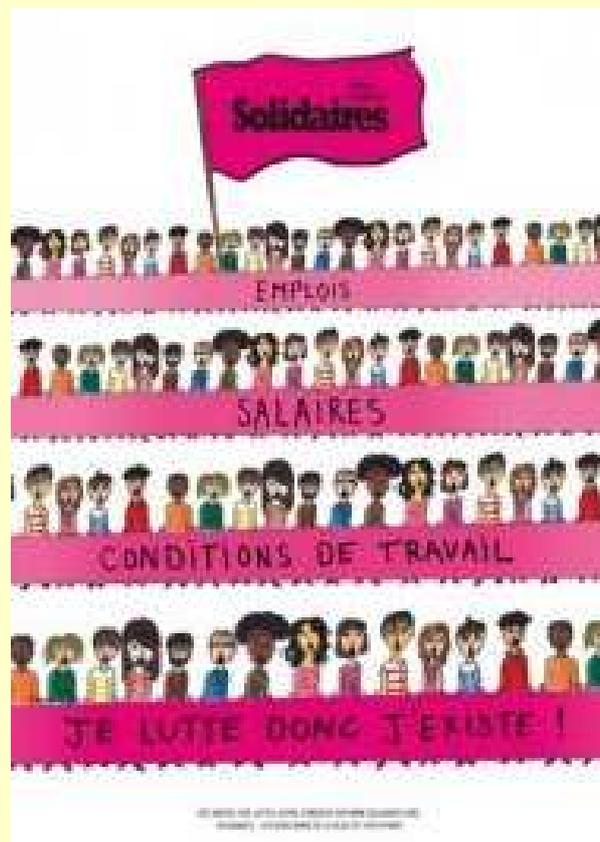
L'incohérence et le manque de détermination gouvernemental en matière de lutte contre les dérèglements climatiques ne viendront pas contrebalancer cette situation.

La réunion se tiendra sur une journée avec la feuille de route de Manuel Valls déjà annoncée en clôture.

Nous ne jouerons pas le rôle des gentils participant-es d'une concertation théâtralisée pour laisser croire que tout cela peut durer.

Les sujets évoqués à cette occasion donnent déjà lieu à des discussions sérieuses entre organisations syndicales et dans certain cas à des mobilisations comme pour la COP21.

Nous prenons toute notre place dans ces cadres et sommes prêts à de vrais échanges et négociations quand ils auront lieu



# ACTUALITE ASSURANCES

## LE GROUPE MACIF PASSERA DE ONZE À CINQ RÉGIONS D'ICI 2018

La MACIF, engagée dans un nouveau plan stratégique sur la période 2016-2020, revoit son organisation géographique. Elle veut se doter de cinq pôles régionaux d'ici 2018, contre onze actuellement. Les contours du plan stratégique «Macifutur» qui court sur la période 2016-2020 se précisent.

Le nouveau projet d'entreprise, dont les principales orientations ont été votées par les 167 délégués nationaux du groupe Macif le 19 juin dernier au cours d'un congrès, se traduira par une réorganisation territoriale censée doter la mutuelle d'assurance d'une structure et d'un pilotage de ses activités et métiers plus agiles. Cinq zones homogènes en sociétaires d'ici trois ans

Les grandes lignes de cette réorganisation ont été communiquées aux organisations syndicales le 10 juillet 2015

### Principes généraux :

- Un pouvoir centralisé au niveau Direction Générale
- Le sociétaire devient un sociétaire Groupe ce qui signifie, par exemple, qu'un sociétaire de Marseille pourra être géré à Moulins.
- Unification du Système d'information avec accès unifié aux données.
- GED unique
- Mutualisation de la partie téléphonie

### Objectifs d'organisation en 3 étapes, la direction vise :

Une organisation du groupe MACIF en 5 pôles régionaux Groupe (pôle Nord Ouest, Pôle Nord Est, Pôle Sud Est, Pôle Sud ouest et Ile de France).

Exit les directeurs régionaux, bonjour les directeurs de pôles, sortes de super-directeurs commerciaux des nouveaux pôles régionaux.

Un siège social regroupant uniquement les fonctions supports, les activités IARD seraient rattachées au pôle de leur lieu d'implantation.

Le rattachement des services (macitels, OPGA, et plus tard les filiales et GIE) au pôle de leur lieu d'implantation (EX : l'OPGA IDF situé à Niort dépendrait du pôle Sud Ouest).

Une mise en place entre le 1er septembre 2015 et le 1er janvier 2018 exclusivement sur le périmètre de la MACIF (MACIF SAM), cette réorganisation s'imposerait ensuite aux autres entités du Groupe (MACIF mutualité, Mutavie, MACIFIN, etc.....).

**Le tout s'accompagnant d'un projet de casse du statut social.**

Le DRH Groupe veut renégocier les accords en abandonnant le principe de statut unique du personnel pour un « socle social commun » à toutes les entités du Groupe dès le 1er janvier 2018.

La différence entre « statut unique » et « socle commun » est que s'agissant du socle commun, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne (différence de temps de travail, de salaires, de droits etc....) et il fait peser sur la négociation le nivellement par le bas de l'ensemble du statut.

- Il n'est pas envisagé, pour l'instant, de spécialisation des centres de gestion sauf pour les PJ, les corporels lourds et la gestion pour compte.

- Les bassins d'emplois seraient préservés mais la Direction avait également pris l'engagement formel que la PJ serait maintenue à Romans pour apprendre 6 mois plus tard, que finalement elle allait fermer.

Et en ce moment même des salariés de services courrier-classement, des supports, de services OPGA se voient imposer des changements de métiers car les choses vont bouger, leur dit-on.

Les services supports sont en première ligne ; quelles seront les incidences en termes d'emplois pour les services informatiques, courriers classement, comptabilité, RH, ... ? Dans le même temps, l'accord GPEC anticipe les mutations de salariés en cas de « centralisation d'une activité », « renforcement de l'activité d'un site », « affectation vers des sites prioritaires », etc..... Pourquoi prévoir cela si aucun changement n'est envisagé ?

En réalité, en mettant « la relation client » au cœur du métier, la direction prépare le terrain à un middle office vers lequel elle souhaite voir muter la plupart des salariés des OPGA. Cela veut dire que la direction veut faire entrer le commercial dans les OPGA. Les gestionnaires de Macif mutualité n'ont-ils pas été contraints de devenir téléconseillers ?

Seuls quelques gestionnaires experts dans leur domaine resteraient exclusivement dédiés à la technique.

Les PAP ne sont pas en reste car la direction veut pouvoir muter les salariés vers des sites jugés « à fort potentiel » et voit l'avenir des conseillers comme générant eux-mêmes leur propre activité (gestion de portefeuille).

### Dans le même temps, le dialogue social est mis au rebus.

La direction veut avancer vite et sans débat pour pouvoir faire ce qu'elle veut sans prendre en compte le point de vue des salariés. Elle refuse de consulter le CCE, les CHSCT et les CE sur la première étape qui est pourtant fondamentale puisqu'elle définit l'organisation des futurs pôles régionaux.

## RÉORGANISATION À GROUPAMA EN NORMANDIE

Groupama Centre Manche regroupe ses centres de gestion. Une réorganisation aboutissant à la fermeture des sites d'Évreux et Saint-Lô, Chartres en sursis.

Groupama Centre Manche prépare un plan de réorganisation de ses services, et tout particulièrement de ses centres de gestion.

Dans le cadre d'une opération de regroupement des centres, ceux d'Évreux (Eure), 76 emplois, et de Saint-Lô (Manche), 56 emplois vont être supprimés, d'ici le 1er janvier 2018.

Les effectifs vont être redéployés vers les sites de Bois-Guillaume, près de Rouen (Seine-Maritime), Caen (Calvados) ou Le Mans (Sarthe). Une petite partie – moins de 10 postes sur chaque site – restera sur place, au sein de délégations départementales, installées à Évreux et Saint-Lô.

Le détail des redéploiements n'est pas établi.

Il faudra tenir compte du nombre de départs en retraite, et des choix de chacun environ 150 emplois au total seraient visés.

À Évreux, 28 personnes seraient susceptibles d'intégrer Bois-Guillaume, près de Rouen, et 23 au Mans.

À Saint-Lô, ce sera soit Caen pour les services Santé ou Le Mans.

Une intersyndicale s'est mise en place. Les représentants du personnel demandent des explications sur ces fermetures alors que l'entreprise fait des bénéfices. et à la question de savoir si un mouvement social était envisagé, un responsable syndical répond simplement : « C'est de l'ordre du possible. »

## LES TÊTES TOMBENT CHEZ ZURICH INSURANCE GROUP

Suite à l'annonce de pertes importantes en assurance dommages et à l'abandon du projet de rachat de RSA, un programme de restructuration est en cours chez Zurich Insurance Group.

Les mauvais résultats dans l'assurance dommages ont conduit l'assureur suisse Zurich Insurance à un profond remaniement de la principale division du groupe.

Alors qu'un programme de restructuration est en cours, les managers quittent l'un après l'autre l'entreprise.

Selon la direction, il ne s'agirait là que d'une « première mesure » pour remettre cette division à flot.

Kristof Terryn a officiellement remplacé Michael Kerner à la tête de la branche. Nick Burnet, qui vient de la division Vie, a été nommé directeur financier à la place de Mike Reid. Le nouveau directeur des souscriptions s'appelle Alan Fairhead. Enfin, Paul Horgan a remplacé Dan Riordan à la tête des activités clientèle d'entreprises en Amérique du Nord, une région où Zurich fait face à de grosses difficultés.

### Quasi avertissement

Le 21 septembre, Zurich a quasiment lancé un avertissement sur résultat en raison de grosses pertes liées à d'importants dommages dans l'industrie, à la catastrophe de Tianjin en Chine et aux contrats dans le secteur automobile aux États-Unis.

« Les performances de notre division dommages ont été très décevantes », a reconnu fin septembre le président, Martin

Senn, devant des investisseurs. Zurich a prévu une perte de 200 M\$ au troisième trimestre pour le secteur.

Enfin, la situation a contraint l'assureur à renoncer au rachat de son concurrent britannique RSA Insurance Group mais il n'exclut pas d'éventuelles acquisitions par la suite.

## MAIF UN PAS VERS L'INDIVIDUALISATION DES HORAIRES

Dans sept plateformes téléphoniques, les salariés choisissent désormais leurs horaires. Une expérience jugée concluante du point de vue de l'efficacité comme de l'ambiance de travail.

Depuis 6 mois, les centres de déclaration sinistres expérimentent le temps choisi. Les plannings ne tombent plus du siège en fonction des seuls besoins de l'entreprise.

450 salariés sont concernés sur les 6 800 que compte la MAIF.

2 modes de gestion ont été proposés soit le recueil des souhaits des salariés afin d'établir le planning mensuel soit l'auto positionnement par les salariés eux-mêmes.

2 plateformes ont choisi la deuxième formule consistant à ce que chacun remplisse ses plages de travail de façon à les faire correspondre aux besoins.

L'ambiance a changé dans les équipes. Les salariés ont eu l'impression qu'on leur redonnait la main sur leurs horaires pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'absentéisme global a diminué et le nombre de dossiers traités a augmenté.

Un exemple à suivre par les patrons de l'assurance et notamment ceux des mutuelles d'assurance qui cherchent leurs idées et leurs méthodes de de management dans ce qui se fait partout ailleurs « dans les entreprises capitalistes ». Certains en oublierait parfois qu'ils sont issus du monde mutualiste et que, n'étant pas les seuls, des

exemples, des idées nouvelles et des approches différentes peuvent être trouver parmi les mutuelles.

Quand d'un côté on impose des plannings en équipe chevauchante à l'équilibre précaire et qui entraîne forcément de nombreux mécontentements; de l'autre (la MAIF) on a décidé de laisser une partie des salariés établir eux-mêmes les plannings.

Les salariés Maif seraient-ils plus adultes, autonomes et capables que les autres ?

Bien sûr que non !

Mais tout simplement, à trop infantiliser les gens on en fait des enfants...

La libération d'une entreprise et de ses énergies passe nécessairement par la confiance.

Or, c'est ce qui manque certainement le plus à nos dirigeants, malgré les beaux discours et vu le ressenti des salariés, les démissions et le turn-over.

## DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DE 1,6 % PRÉVUES EN 2016

Dans un contexte de faible inflation, les entreprises du secteur «assurance et mutualité » se montrent prudentes sur les enveloppes d'augmentations distribuées en 2016.

Quelles sont les prévisions d'augmentation pour 2016 ? Le cabinet de conseil Altedia a posé cette question à 350 entreprises en France et a retranscrit leurs réponses dans son Observatoire de la rémunération. Résultat : dans un contexte de faible inflation (+0,3% en août 2015), les sociétés interrogées tablent sur des budgets globaux (augmentations générales + individuelles) en hausse de 1,9% l'an prochain. Dans le secteur « assurance et mutualité », les entreprises sont néanmoins plus prudentes, annonçant en moyenne une hausse de 1,6%. Soit tout de même une enveloppe budgétaire en baisse de 0,4 point par rapport à la prévision faite l'an dernier.

### Des enveloppes en baisse

Il y a un an, en effet, les sociétés du secteur prévoyaient de relever les salaires de 2% en 2015. Après révision, Altedia

annonce aujourd'hui que les hausses globales n'ont pas dépassé dans l'assurance les 1,5%, avec notamment des budgets consacrés aux augmentations générales en diminution régulière (0,5% pour les cadres, 0,6% pour les non-cadres, voir ci-dessous). A noter que dans les packages de rémunération proposés dans les entreprises, la retraite supplémentaire gagne toutefois du terrain. 3 entreprises sur 5 disposent désormais d'un article 83, alors qu'à peine 50% avaient mis en place un tel dispositif dans leur structure, il y a un an.

## DOSSIER

### MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Est-il possible de sanctionner le salarié ne transmettant pas son arrêt maladie ou la prolongation de celui-ci ?**

Le salarié qui se voit prescrire un arrêt de travail par son médecin traitant doit informer son employeur et justifier de son absence en lui adressant le certificat médical initial, puis ses éventuelles prolongations. La convention collective applicable ou les usages imposent souvent un délai de 48 heures pour procéder à ces formalités.

Le salarié qui tarde à transmettre le certificat d'arrêt de travail à son employeur commet une faute qui peut être sanctionnée. Le juge apprécie la gravité de cette faute en fonction de différents critères qui peuvent être combinés : l'information préalable de l'employeur, l'importance du retard, les relances de l'employeur, les délais imposés par la convention collective, le comportement antérieur du salarié ou encore des circonstances indépendantes de la volonté du salarié. La gravité de la faute est en général appréciée plus sévèrement lorsque le manquement du salarié porte sur l'arrêt de travail initial que lorsqu'il porte uniquement sur sa prolongation. En effet, pour la prolongation, la Cour de cassation exclut en principe la faute grave, dans la mesure où l'employeur a connaissance de l'état de santé du salarié (Cass. soc. 17-3-2010 n° 08-43.414 : RJS 6/10 n° 501). Un arrêt de la Cour de cassation de 2011, non confirmé, a cependant retenu la faute grave d'un salarié qui avait manifestement eu la volonté de se soustraire à toute explication ou justification de son arrêt de travail, alors que son employeur l'avait mis en demeure de fournir un certificat médical de prolongation ou de reprendre le travail (Cass. soc. 12-10-2011 n° 09-68.754 : RJS 1/12 n° 24).

#### **Est-il possible de priver un salarié en arrêt maladie de son véhicule de fonction ?**

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule de fonction dans sa vie personnelle, il conserve cet avantage pendant son arrêt maladie (Cass. soc. 24-3-2010 n° 08-43.996 : RJS 6/10 n° 482). L'employeur qui récupère le véhicule pendant cette période cause un préjudice au salarié et peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts. Il est possible d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant la restitution du véhicule pendant la suspension du contrat. La Cour de cassation a néanmoins rappelé que cette restitution n'est possible que lorsque toutes les conditions prévues par la clause sont remplies (Cass. soc. 2-4-2014 n°

13-10.569). Ainsi, lorsque la restitution du véhicule est prévue en cas d'arrêt de travail prolongé nécessitant le remplacement du salarié et l'affectation du véhicule à un autre collaborateur, cette clause du contrat ne peut être appliquée que si la réaffectation du véhicule a bien lieu.

#### **Un salarié à temps partiel en arrêt maladie peut-il travailler pour un autre employeur ?**

Le salarié en arrêt de travail reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. L'exercice d'une activité professionnelle pendant la suspension du contrat de travail ne constitue pas en lui-même un tel manquement : seule l'activité causant un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise est fautive (Cass. soc. 12-10-2011 n° 10-16.649 : RJS 12/11 n° 964). Sous cette réserve, le salarié à temps partiel est donc fondé à travailler pour un autre employeur pendant son arrêt maladie.

Attention, toutefois : le bénéfice des indemnités journalières de maladie est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée (CSS art. L 323-6). Et selon le règlement intérieur des caisses, l'assuré malade ne doit se livrer à aucun travail, rémunéré ou non, sauf si le médecin traitant l'autorise. Un salarié à temps partiel en arrêt maladie qui travaille pour un autre employeur, même à temps partiel, pendant son arrêt maladie, s'expose à la perte des indemnités journalières.

#### **Mi-temps thérapeutique entre deux périodes de maladie : la seconde période de maladie est-elle un nouvel arrêt ?**

Lorsqu'à l'issue d'un arrêt maladie le médecin du travail déclare le salarié apte à la reprise du travail en mi-temps thérapeutique, la suspension du contrat de travail prend fin (Cass. soc. 12-12-2000 n° 98-46.036 : RJS 2/01 n° 191). Aussi, si le salarié est à nouveau en période de maladie à la suite de son mi-temps thérapeutique, cette période est un nouvel arrêt maladie.

#### **Que faire lorsqu'un salarié doit suivre un traitement médical pendant ses heures de travail ?**

Tout salarié atteint d'une maladie grave, longue et coûteuse

bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé (C. trav. art. L 1226-5). La liste de ces maladies est fixée par l'article D 322-1 du CSS.

En dehors de ces cas, le salarié doit en principe obtenir l'autorisation préalable de son employeur s'il doit s'absenter pendant les heures de travail pour suivre un traitement ou consulter un médecin. Mais le fait de quitter son poste sans autorisation pour motif médical ne constitue pas, en soi, une faute justifiant un licenciement (Cass. soc. 2-12-2009 n° 08-40.156 : RJS 2/10 n° 172).

Ces temps d'absence suspendent le contrat de travail. Par conséquent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de les rémunérer.

#### **Comment maintenir le salaire pendant un arrêt maladie en cas de rémunération variable ?**

Si la convention collective applicable précise les éléments de la rémunération qui doivent être maintenus et/ou ceux qui ne doivent pas l'être, il faut respecter ces dispositions. Ainsi, lorsque la convention n'exclut pas la part variable de la rémunération de l'assiette de calcul de l'indemnité complémentaire due en cas de maladie, elle doit y être incluse (Cass. soc. 17-10-2012 n° 11-20.257 : RJS 1/13 n° 30).

En l'absence de précisions dans la convention ou à défaut de convention collective, le salarié bénéficie, s'il en remplit les conditions, du maintien de salaire légal. Une circulaire administrative du 27 juin 1978 (JO 1er juillet) précise que le salaire de référence doit être significatif au regard de l'absence indemnisée. Ce principe peut conduire à retenir soit le salaire de la période de paie précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue, comme le trimestre.

#### **Faut-il indemniser un salarié en arrêt maladie pendant une mise à pied ?**

L'arrêt maladie d'un salarié peut coïncider avec une période de mise à pied, disciplinaire ou conservatoire. Si la mise à pied a été décidée avant que le salarié ne tombe malade, et sauf fraude de sa part, son exécution ne peut pas être reportée après l'arrêt de travail (Cass. soc. 21-10-2003 n° 01-44.169 : RJS 12/03 n° 1388). L'employeur peut également notifier une mise à pied conservatoire à un salarié en arrêt maladie s'il envisage de le licencier pour faute grave (CA Paris 21-3-2008 n° 06-10068).

La sanction disciplinaire n'a pas d'effet sur les indemnités journalières de la sécurité sociale : le salarié en conserve

le bénéfice. En revanche, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément de salaire pendant la période de mise à pied qui coïncide avec la maladie. Attention, toutefois : si le salarié placé en mise à pied conservatoire n'est pas licencié pour faute grave ou lourde, il est en droit de réclamer le paiement du complément de salaire correspondant à cette période.

#### **Comment maintenir le salaire d'un salarié malade bénéficiant d'une déduction forfaitaire pour frais ?**

Dans certaines professions visées par l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, il est possible d'appliquer à l'assiette des cotisations sociales une déduction forfaitaire spécifique (Arrêté du 20 décembre 2002, art. 9). Contrairement à l'indemnité journalière versée au salarié malade, calculée sur le « brut abattu », l'indemnité complémentaire à verser dans le cadre de l'obligation légale de maintien de salaire à la charge de l'employeur est calculée en fonction de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (C. trav. art. D 1226-1). Il est donc tenu compte de la rémunération brute avant application de la déduction. Celle-ci ne concerne en effet que le calcul de l'assiette des cotisations, et non celui du salaire à verser au salarié.

#### **L'indemnisation du salarié malade peut-elle être modifiée à l'occasion du transfert légal du contrat de travail ?**

Le transfert d'entreprise entrant dans le champ de l'article L 1224-1 du Code du travail emporte transfert des contrats de travail. Lorsqu'un salarié se trouve en arrêt de travail pour maladie au moment de la modification de la situation juridique de l'employeur, le contrat de travail, suspendu mais en cours, est transféré au nouvel employeur (Cass. soc. 6-11-1991 n° 87-45.741). Ce dernier doit reprendre les droits et obligations résultant du contrat de travail conclu avec l'ancien employeur. En conséquence, le maintien de salaire du salarié malade devrait s'opérer en considérant les périodes déjà indemnisées par l'ancien employeur.

Si l'obligation de maintien de salaire découle, chez le premier employeur, d'une convention ou d'un accord collectif, les règles de droit commun régissant le sort des conventions et accords en cas de transfert s'appliquent. Ainsi, le texte continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure. En l'absence de nouveau texte, il bénéficie des droits individuels ac-

quis. Mais le salarié devrait pouvoir également demander à bénéficier de la convention ou de l'accord collectif applicable chez son nouvel employeur s'il est plus favorable.

#### **Faut-il indemniser le stagiaire pendant sa maladie ?**

Un stagiaire en arrêt maladie d'origine non professionnelle peut percevoir sous certaines conditions des indemnités journalières de la sécurité sociale. Toutefois, le stagiaire n'étant pas un salarié, l'employeur n'est pas tenu de lui maintenir sa gratification pendant la maladie, sauf disposition contraire de la convention collective applicable.

Pour rappel, une réglementation spécifique est applicable à la maladie professionnelle et à l'accident du travail.

#### **Que faire si le salarié tombe malade pendant le préavis ?**

Le salarié qui se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison de sa maladie ne peut pas bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc. 28-9-2004 n° 02-40.471 : RJS 12/04 n° 1329), sauf disposition contraire de la convention collective. En revanche, il a droit au complément légal ou conventionnel de salaire pour maladie, jusqu'à l'expiration du préavis (Cass. soc. 18-12-1991 n° 90-42.329 : RJS 2/92 n° 140). La solution est différente si le salarié a été dispensé d'exécuter son préavis : dans ce cas, en effet, il conserve l'indemnité compensatrice (Cass. soc. 15-12-1993 n° 90-43.514 : RJS 1/94 n° 27). Il peut même cumuler cette somme avec les indemnités journalières de la sécurité sociale qu'il perçoit (Cass. soc. 31-10-2012 n° 11-12.810 : RJS 1/13 n° 26). Ainsi, si l'employeur est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières, il doit les lui rembourser.

#### **Faut-il convoquer le salarié en arrêt maladie à l'entretien préalable au licenciement ?**

Le fait que le salarié soit en arrêt maladie ne dispense pas l'employeur de le convoquer à l'entretien préalable au licenciement. Il n'a toutefois pas l'obligation de faire droit à la demande du salarié qui sollicite un report de l'entretien (Cass. soc. 26-5-2004 n° 02-40.681 : RJS 8-9/04 n° 898). Attention toutefois à ne pas faire preuve de déloyauté : par exemple, le fait de convoquer volontairement le salarié pendant une opération chirurgicale et de ne pas lui laisser le temps de présenter ses observations affecte la régularité de la procédure de licenciement (Cass. soc. 1-2-2001 n° 98-45.784).

#### **Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié malade ?**

Si le salarié tombe malade, son arrêt de travail suspend la période d'essai : celle-ci se prolonge, à compter de la reprise du travail, d'une durée égale à l'arrêt de travail (Cass. soc. 12-1-1993 n° 88-44.572 : RJS 2/93 n° 119). L'employeur dispose donc du temps nécessaire à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié.

Si toutefois l'employeur estime, au moment de la réintégration du salarié, que ses aptitudes professionnelles sont insuffisantes, il peut légitimement rompre la période d'essai, à condition de justifier sa décision par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur l'état de santé de l'intéressé (Cass. soc. 9-10-2013 n° 12-18.570 : RJS 2/14 n° 96).

#### **L'employeur peut-il licencier le salarié du fait de ses absences répétées ?**

S'il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, l'employeur peut cependant rompre le contrat d'un salarié en raison de la perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise causée par la fréquence de ses absences (Cass. soc. 26-9-2007 n° 06-44.146 : RJS 11/07 n° 1173). La nécessité du remplacement définitif du salarié doit être démontrée, et doit s'opérer dans l'entreprise (Cass. soc. 25-1-2012 n° 10-26.502 : RJS 4/12 n° 332). De plus, le recrutement du nouveau salarié doit intervenir à une époque proche du licenciement (Cass. soc. 16-9-2009 n° 08-41.879 : RJS 11/09 n° 849).

Cette option n'est envisageable que s'il n'y a pas de clause de garantie d'emploi en cours. Ces clauses prévues dans certaines conventions collectives interdisent le licenciement du salarié malade pendant une période donnée (ex. : transports routiers ; cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes). Une fois cette période achevée, l'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié dans les conditions ci-dessus.

## JURIDIQUE :

## LOI REBSAMEN : UN ÉCHÉANCIER DES DÉCRETS D'APPLICATION EST DIFFUSÉ

La publication des décrets d'application nécessaires à l'entrée en vigueur des mesures de la loi relative au dialogue social et à l'emploi devrait s'échelonner entre octobre 2015 et mars 2016.

Le Gouvernement a diffusé le calendrier prévisionnel de publication des décrets d'application de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015. Rappelons que ce calendrier n'est donné qu'à titre indicatif.

**Instance unique**

Les décrets nécessaires à l'entrée en vigueur à la réforme de la délégation unique du personnel (DUP) sont annoncés pour novembre 2015.

Il s'agit de fixer, pour les entreprises de moins de 300 salariés :

- le nombre de délégués constituant la délégation unique du personnel (Loi, art. 13, III, 2°) ;
- les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la DUP (Loi, art. 13, IV) ;
- les conditions dans lesquelles la DUP peut recourir à une expertise commune sur des sujets relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et de celles du CHSCT (Loi, art. 13, IV) ;
- le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres titulaires de la DUP et leurs conditions d'utilisation (Loi, art. 13, IV).

S'agissant des entreprises d'au moins 300 salariés choisissant de mettre en place une instance unique par accord collectif majoritaire, il est envisagé de publier en novembre 2015 les textes d'application de l'article 14 de la loi. Il s'agit de dispositions relatives :

- au nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement ;
- au nombre d'heures de délégation et de jours de formation dont bénéficient les membres de l'instance unique.

**Comité d'entreprise**

Les décrets relatifs à l'information-consultation du comité d'entreprise (CE), telle que prévue par les articles 18 et 22 de la loi, devraient être publiés en décembre 2015. Ces textes devraient fixer :

- le contenu des informations mises à la disposition du comité pour sa consultation annuelle sur la politique sociale, et sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- le contenu des informations du bilan social mises à la disposition de l'inspection du travail avec l'avis du CE ;
- les informations à communiquer tous les trimestres au CE par les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les conditions dans lesquelles le seuil de 300 salariés est réputé franchi, seuil à partir duquel l'employeur dispose d'un an pour se conformer aux obligations d'information-consultation qui en découlent.

S'agissant des dispositions de l'article 15, III de la loi, qui délimite les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement sur les projets décidés au niveau de l'entreprise, le décret d'application devrait être publié en octobre 2015. Il fixera les délais de transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central.

Les décrets d'application de l'article 17 de la loi, relatif à l'enregistrement et au compte-rendu des débats du comité

d'entreprise ainsi qu'aux réunions par visioconférence, seraient de même publiés en octobre 2015.

**CHSCT**

En octobre 2015, seraient publiés les décrets relatifs au délai :

- de transmission à l'instance de coordination de l'avis des CHSCT consultés (Loi, art. 15, V) ;
- de remise de l'avis du CHSCT au comité d'entreprise (Loi, art. 16, IV).

**Négociation collective**

L'article 19 de la loi, qui traite de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, devrait donner lieu à un décret en décembre 2015 sur les indicateurs et objectifs de progression que doit contenir le plan d'action établi à défaut d'accord collectif.

S'agissant des modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, prévues par l'article 21 de la loi, deux décrets sont envisagés pour décembre 2015 : le premier sur les modalités d'approbation par les salariés de l'accord signé par représentant élu du personnel,



le second sur le renouvellement, la révision ou la dénonciation de ces accords.

#### Autres mesures touchant les IRP

Les modalités de mise en œuvre de l'article 1er de la loi, qui a institué des commissions paritaires régionales interprofessionnelles destinées à assurer une représentation aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés, seraient définies en mars 2016.

S'agissant du congé de formation économique, sociale et syndicale, rémunéré en vertu de l'article 25 de la loi, le décret fixant le délai dans lequel le syndicat rembourse à l'employeur le montant de cette rémunération, et détermi-

nant les conditions et limites de la retenue sur salaire à défaut de remboursement, serait publié en octobre 2015.

#### Santé et sécurité au travail

Les modalités de mise en œuvre de l'assouplissement du dispositif de prévention de la pénibilité, prévu par les articles 28 à 31 de la loi, feraient l'objet de décrets à paraître en octobre 2015.

Quant à la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle, issue de l'article 27 de la loi, le décret d'application serait publié en février 2016.

## S O U T I E N   A U X   S A L A R I É - E S   D ' A I R   F R A N C E

Sud Assurance soutient les salariés d'Air France arrêtés à l'aube.

Les manifestations de colère légitimes des salariés d'Air France sont exploitées par le gouvernement pour discréditer et criminaliser le mouvement syndical et faire oublier le drame social des 2 900 salarié-e-s frappé-e-s par le plan social.

2 900 personnes qui y laisseront bien plus que leur chemise : leurs emplois, leurs salaires, leurs projets et ceux de leur famille

Des salarié-e-s qui ont raison de lutter pour défendre leurs droits et leur avenir.

Quand le patronat et les gouvernements complices ne cessent de s'attaquer aux droits des travailleuses et prouvent encore aujourd'hui par ces arrestations arbitraires que la lutte de classe existe et que la bourgeoisie détient tous les moyens de répression, ces arrestations ne visent qu'à porter un coup médiatique à ceux qui luttent chaque jour, et mettre en garde ceux qui seraient tentés de suivre la même

Combien de patrons voyous, d'exilés fiscaux sont arrêtés et perquisitionnés devant leur famille à l'aube comme de vulgaires criminels ?

Il est de notre devoir de nous élever face à cette injus-

tice, d'apporter notre soutien aux salariés d'Air France arrêtés et d'exiger l'abandon des poursuites.



## MOBILISONS-NOUS POUR LE CLIMAT ET LA JUSTICE SOCIALE



Les changements climatiques ne sont plus contestés aujourd'hui et l'urgence à agir est largement partagée

- Les rapports du GIEC (Groupe Intergouvernemental des Experts du Climat) mettent évidence clairement la responsabilité des activités humaines dans la concentration croissante des GES (Gaz à Effet de Serre) dans l'atmosphère et la relation directe avec la hausse de la température mondiale moyenne
- Pourquoi, alors, les négociations climat n'ont pas avancées depuis le sommet de la terre à Rio en 1992 alors que dans le même temps l'économie mondialisée n'a cessé d'engranger des succès (dérèglementations des marchés et du droit du travail, privatisation du secteur public, allègement fiscal...) avec pour conséquence une crise sociale permanente ?
- Le sommet climat 2015, à Paris cette année, fera-t-il exception et quels en sont les enjeux ?
- C'est à ces questions que Solidaires tente de répondre pour comprendre l'impérieuse nécessité de se mobiliser au sein de la Coalition climat 21.

### Plusieurs temps forts sont en préparation

Le 29 novembre, une première journée de manifestation dé-

centralisée dans les grandes villes à travers le monde. L'objectif est de rappeler aux délégations qui vont entamer les ultimes négociations que l'urgence climatique impose des décisions à la hauteur des enjeux.

La réussite de cette journée, passera aussi par la multiplication des mobilisations en France par tout où cela est possible. Ce sera l'occasion de montrer l'implication de la population dans les territoires pour la lutte contre les dérèglements climatiques. Pour cela, il est nécessaire de renforcer les groupes de mobilisation locaux déjà lancés (Lille, Aix, Rennes, Lyon, Toulouse, Paris) et d'être à l'initiative d'un nouveau groupe, là où ils n'existent pas encore en prenant contacts localement avec les organisations membres de la Coalition Climat 21 et notamment Les Amis de la Terre, la Confédération Paysanne, ATTAC, FSU, Greenpeace, CCFD, CRID

La mobilisation va aller crescendo à partir de la seconde semaine.

Les 5 et 6 décembre se tiendra à Montreuil (93), le village mondial des alternatives pour montrer que "face au sentiment d'impuissance que peut provoquer la gravité et l'importance du défi climatique, les solutions existent et qu'elles sont à notre portée, créatrices d'emploi, porteuses d'un monde plus humain, convivial et solidaire" (cf. appel d'Alternatiba Bayonne octobre 2013).

A partir du 7 décembre, le 104, l'espace culturel du nord-est parisien est renommé, la ZAC, Zone d'Action pour le Climat. Il sera durant la semaine l'espace principal de convergence ouvert aux militant-e-s comme au grand public. La ZAC du 104 sera le lieu d'AG quotidiennes pour s'informer de l'état des négociations et des mobilisations. Il sera également un espace grand ouvert pour tous ceux et celles qui souhaiteront une information différente, sur la lutte contre les changements climatiques et les moyens de se mobiliser.

Le 12 décembre, une journée internationale d'action à Paris.

A la clôture de la CoP 21, la mobilisation internationale se focalisera à Paris. L'enjeu est de montrer la diversité et la détermination du mouvement pour la justice climatique en délivrant un message clair : Nous sommes uni-e-s face aux changements climatiques et à leurs responsables, les multinationales et les gouvernements. Notre mouvement pour la justice sociale et écologique ne s'arrêtera pas là !

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

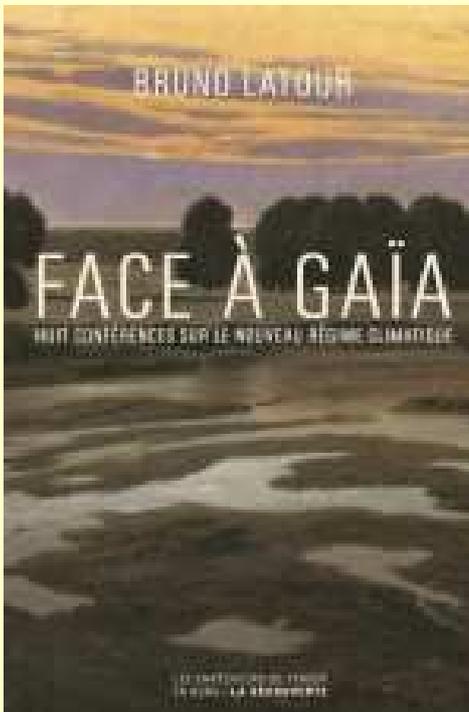


S U D   A S S U R A N C E   I D F

144 Bd de la Villette  
75019 PARIS

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

*BRUNO LATOUR : FACE À GAÏA. HUIT  
CONFÉRENCES SUR LE NOUVEAU RÉGIME  
CLIMATIQUE*



**Date: 6 Octobre 2015**

**Editeur: La Découverte - Les Empêcheurs**

Vous pouvez entendre le début du chapitre 2; le début du chapitre 3; le début du chapitre 7.

James Lovelock n'a vraiment pas eu de chance avec l'hypothèse Gaïa. En nommant par ce vieux mythe grec le système fragile et complexe par laquelle les phénomènes vivants modifient la Terre, on a cru qu'il parlait d'un organisme unique, d'un thermostat géant, voire d'une Providence divine. Rien n'était plus éloigné de sa tentative. Gaïa n'est pas le Globe, n'est pas la Terre-Mère, n'est pas une déesse païenne, mais elle n'est pas non plus la Nature, telle qu'on l'imagine depuis le 17ème siècle, cette Nature qui sert de pendant à la subjectivité humaine et de tas de sable pour l'ingénuité des hommes. La Nature constituait l'arrière-plan de nos actions. Elle obéissait à des lois mais ne se mêlait pas de nos histoires.

Or, à cause des effets imprévus de l'histoire humaine, ce que nous regroupions sous le nom de Nature quitte l'arrière-plan et monte sur scène. L'air, les océans, les glaciers, le climat, les sols, tout ce que nous avons rendu instable, interagit avec nous. Nous sommes entrés dans la géohistoire. C'est l'époque de l'Anthropocène. Avec le risque d'une guerre de tous contre tous.

L'ancienne Nature disparaît et laisse la place à un être dont il est difficile de prévoir les manifestations. Cet être, loin d'être stable et rassurant, semble constitué d'un ensemble de boucles de rétroactions en perpétuel bouleversement. Gaïa est le nom qui lui convient le mieux.

En explorant les mille figures de Gaïa, on peut déplier rétrospectivement tout ce que la notion de Nature avait confondu : une éthique, une politique, une étrange conception des sciences et, surtout, une économie et même une théologie. Finalement la Nature était très peu terrestre et surtout très peu matérielle. Gaïa, c'est le nom du retour sur Terre de tout ce que nous avons un peu rapidement envoyé off shore.

Alors que les Modernes regardaient en l'air, les Terrestres regardent en bas. Les Modernes formaient un peuple sans territoire, les Terrestres recherchent sur quel sol poser leurs pieds. Ils reviennent sur une Terre dont ils acceptent enfin d'explorer les limites ; ils se définissent politiquement comme ceux qui se préparent à regarder Gaïa de face.