



# Le Canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

## SOMMAIRE

- Debout contre les violences faites aux femmes ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - \* GROUPAMA, COVEA, Matmut, Direct Assurance, COFACE, AXA Tech
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9
  - \* Salarié-es handicapé-es
- Juridique - Page 10
  - \* Inégalité salariale homme-femme : Comment obtenir réparation ?
- Migrant-es bienvenues - Page 11
- Culture - Loisirs - Page 12



## DEBOUT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES !

Nous vivons dans un pays où il y a 86 000 viols par an dont seulement 1,5% sont condamnés. 216 000 femmes sont victimes de violences conjugales, 122 sont mortes en 2015. Stop aux violences faites aux femmes !

Nous vivons dans un pays où on enferme une femme, Jacqueline Sauvage, qui a enduré, ainsi que ses enfants, 47 ans de coups, sévices et viols de la part de son mari et a fini par le tuer. Liberté pour Jacqueline Sauvage !

Nous vivons dans un pays où, par manque de volonté politique, les lois et leur application ne sont pas à la hauteur de l'enjeu que représentent ces violences. Pour une loi cadre contre les violences faites aux femmes !

Nous vivons dans un pays qui a signé et ratifié en 2014 la « Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique » dite Convention d'Istanbul . Cette Convention, que les États doivent obligatoirement transposer dans le droit national, contient des dispositions plus favorables que le droit français. Transposition immédiate dans le droit français de la Convention d'Istanbul !

Nous vivons dans un pays qui a adopté une loi courageuse de lutte contre le système prostitutionnel et pour l'accompagnement des personnes prostituées. Application complète de cette loi, avec des budgets suffisants, notamment pour financer les parcours de sortie du système prostitutionnel !

Nous vivons dans un pays où le gouvernement, pliant devant des intégristes religieux, a supprimé les ABCD de l'égalité qui visaient à lutter contre les stéréotypes de sexe à l'école. Pour une réelle éducation à l'égalité, qui ait les moyens concrets d'être effective et de qualité, obligatoire à chaque niveau du système éducatif !

Nous vivons dans un pays où être lesbienne expose encore à des violences physiques et verbales dans tous les milieux : public, professionnel, familial, amical. Sensibilisation à la lesbophobie dans toutes les actions et campagnes contre les violences faites aux femmes.

Nous vivons dans un pays où l'État consacre 0,05 % de son budget (soit 221,2 millions d'euros) à l'égalité femmes-hommes. Quant à elles, les violences conjugales reviennent à 2,5 milliards d'euros par an ( frais médicaux, de thérapie de justice, police, perte d'emploi, déménagements, etc). Les subventions accordées aux associations qui hébergent et accompagnent les femmes victimes de violences sont rognées constamment. Augmentation du budget du Ministère et des subventions pour que les associations qui remplissent des missions de service public puissent fonctionner !

Nous vivons dans un pays où les discours populistes et réactionnaires augmentent et veulent faire croire que fer-

mer les frontières suffirait à arrêter les violences faites aux femmes ; dans un pays dont le gouvernement a déclaré ne vouloir recevoir en 2 ans que 30 000 exilé-e-s qui fuient la guerre, les persécutions et la terreur, notamment de Daesh en Syrie. Halte aux mensonges, aux amalgames et à la stigmatisation ! Bienvenue aux exilé-e-s !

Nous vivons dans un pays qui participe à des conflits armés engendrant tueries, violences sexuelles, viol utilisé comme arme de guerre, enlèvements, trafic sexuel, déplacements massifs et forcés, accroissement de la pauvreté, etc. Priorité aux cessez-le-feu, aux pourparlers de paix et à la participation des femmes aux processus de paix !

Nous vivons dans un pays où, malgré les grands principes d'égalité femmes/hommes, inscrits dans tous les textes fondamentaux, dont tout le monde se félicite, sévissent toujours domination patriarcale, inégalités et violences.

Au pays des « droits de l'homme » et de l'égalité, on frappe, on viole, on tue tous les jours.

Pour que le pays des droits de l'Homme devienne enfin, aussi, le pays des droits des femmes !

**Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Le 25 novembre Manifestons de Bastille à République ! Luttons pour mettre fin aux violences faites aux femmes !**



## ACTUALITE ASSURANCES

### MANIFESTATION GROUPAMA LE 15 OCTOBRE

Les salariés de GROUPAMA Centre/Manche de Saint-Lô (Manche) se sont rassemblés jeudi 15 octobre pour protester contre la fermeture de leur site et celui d'Evreux d'ici fin 2017.

Pour Saint-Lô, ce sont 51 salariés et 70 pour Evreux dont les emplois seront supprimés, avec pour une part une proposition de transfert à Caen et au Mans.

Ce rassemblement s'est tenu alors que la Direction avait convié les salariés de la Manche à une réunion d'information précédé d'un buffet. La salle est restée vide.

Les membres de la Direction Groupama ont été interpellés par les élus Saint-Lois notamment le maire et un conseiller municipal. Le président du Conseil Départemental et le député ont également fait connaître leur opposition.

Les salariés en colère, rejoints par des collègues de Caen et des retraités, ont déjeuné pour leur part à l'extérieur.

Le combat continue, avec l'attente des expertises commandées par le CE et le CHS-CT qui vont fournir les arguments économiques.

### COVEA (MAAF, GMF ET MMA) FAIT EXPULSER LES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS GRÉVISTES DE SON CHANTIER PAR LE TGI DE PARIS



25 ouvriers maliens étaient employés illégalement sur le chantier Covéa de l'avenue de Breteuil (VIIe)

Les travailleurs sans papiers occupaient le chantier suite à un grave accident du travail survenu le 7 septembre.

En réponse, COVEA (le donneur d'ordre) les a trainé en justice. Justice aux ordres qui a ordonné leur expulsion manu militari...

Ainsi le 30 septembre vers 7h30, les forces de police ont évacué les grévistes du chantier, suite à une ordonnance d'expulsion prise par le Tribunal de Paris à la demande de COVEA, propriétaire du bâtiment qui avait rompu le contrat

de sous-traitance la liant indirectement à la société employant les travailleurs sans papiers.

La lutte a continué pour la satisfaction des 4 revendications ;

- prise en charge de l'accident du travail de leur collègue,
- établissement des bulletins de paye correspondant à l'ancienneté de chacun,
- paiement de l'intégralité des salaires non-perçus,
- obtention des « demandes d'autorisation de travail pour salariés étrangers » nécessaires pour leur régularisation administrative.

Après 2 mois de grève et d'action, les 25 salariés sans papiers ont obtenu gain de cause.

Ils ont repris le travail lundi le 7 novembre avec un contrat en bonne et due forme.

Les démarches en vue de leur régularisation administrative, enfin, sont encore dans les services de la préfecture de police.

Pour ce qui est du paiement des salaires le Conseil de Prud'hommes va être saisi.

## SOCIÉTÉ COMMUNE MATMUT - BNP PARIBAS

Les deux partenaires vont créer une société commune d'assurance (joint-venture) détenue par BNP Paribas Cardif (groupe BNP Paribas) à 66 % et par Matmut à 34 %, qui s'est fixée des objectifs extrêmement ambitieux.

En effet, la société commune vise un taux de pénétration de contrats de 32 % d'ici à 2027 (c'est-à-dire un taux d'équipement d'un tiers des clients de la banque).

Soit, à cet horizon, la gestion d'environ 3,7 millions de contrats, générant 808 millions d'euros de primes. A plus court terme, selon les prévisions du plan de marche, le taux d'équipement atteindrait plus de 16 % des clients (à la fois de l'activité banque de détail et « personal finance ») dès 2020, avec plus de 1,7 millions de contrats à la clé.

De tels objectifs constitueraient une accélération spectaculaire par rapport à l'activité actuelle du groupe bancaire en assurance dommage. Le bilan de son partenariat avec AXA, à travers leur compagnie commune d'assurance non-vie Natio Assurance, détenue à 50-50, s'établissait en effet, en 2014, à 135.000 contrats auto et 440.000 contrats multirisques habitation (MRH), pour un chiffre d'affaires de 170 millions d'euros.

Dans le cadre de son nouveau partenariat avec la Matmut, BNP Paribas proposera à ses clients, l'auto, les deux roues et la MRH, mais aussi l'assurance scolaire, de la protection juridique, des services d'assistance aux personnes en déplacement et au domicile.

Et dans un deuxième temps, la future société commune pourra proposer des offres dédiées aux professionnels, TPE, PME et associations, ou encore une offre navigation de plaisance. « Le positionnement tarifaire Matmut sera étendu à la société commune avant une adaptation aux profils client BNP Paribas », précise le document interne, ajoutant que « le principe de la tarification unique, quel que soit le canal de distribution, est acté ».

Cette alliance est nouée pour durer au minimum 10 ans.

Les agences BNP Paribas, les plate-formes téléphoniques de la banque et de la future société commune distribueront cette nouvelle offre IARD à compter du 1er janvier 2018. A cette date les portefeuilles de Natio et Avanssur seront transférés à la nouvelle société d'assurance.

Sur le plan financier, la Matmut participera pour un tiers au capital de la société commune, à hauteur de 80 millions d'euros en numéraire, entre la date de création de la société commune et le 1er janvier 2018.

La Matmut fournira également les systèmes IT, par duplication de ses outils.

Il lui reviendra en outre de former les salarié-es de la nouvelle coentreprise. Des recrutements sont prévus « dès que nécessaire », notamment pour la reprise du portefeuille de Natio.

Des salarié-es de la Matmut pourront, « sur la base exclusive du volontariat », rejoindre la joint-venture -les équipes opérationnelles seront regroupées à Rouen.

Selon de premières estimations, la future société commune devrait compter, à horizon 2027, environ 750 salariés (Equivalent Temps Plein).

Sud dénonce fermement l'absence totale d'information des salariés du Groupe Matmut qui une fois de plus ont découvert le projet dans la Presse.

En catimini et avant même la consultation du CE la mise en place a déjà commencé. Des salariés Matmut sont déjà détachés : dans quelles conditions ? Pourront-ils-elles réintégrer la Matmut ? Dans quelles conditions ?

Aucune information non plus quant au remplacement éventuel des salarié-es détaché-es dans les équipes d'origine alors que dans le même temps le DG Matmut annonce un gel des embauches. Dans quelles conditions peut-il être mis fin à cette alliance dans 10 ans ? Quelles sont les éventuelles conditions de renouvellement ?

La Matmut fournira les systèmes IT, quelles conséquences sur les nombreux bug actuels ?

La Matmut assurera la formation des salarié-es de la nouvelle coentreprise. Quel sera le coût ?

Sud s'interroge : comment les organisations syndicales représentatives élues au Comité d'Entreprise ont-elles pu donner un avis lors de la consultation, sans aucune réponse à ces questions.

## DIRECT ASSURANCE

Comme les salarié-es Matmut, les salarié-es Direct Assurance on découvert dans la Presse que les négociations entre BNP Paribas et DIRECTE ASSURANCE n'avaient pas abouti.

Il s'agit pourtant de l'échec d'un des plus importants projets de DIRECTE ASSURANCE.

Les choix de la direction ont-ils été à la hauteur des aspirations de BNP Paribas ?

Cette information qui n'est pas sans conséquences sociales méritait en tous cas d'être portée à la connaissance des salarié-es et des représentants du personnel.

Les salariés du Front et du Back Office se sont investis pour fournir au partenaire le meilleur service possible.

Ils attendent de la Direction une communication claire pour envisager leur avenir de façon sereine.

D'autant qu'en juillet, la CFDT et la CFE-CGC ont signé un nouvel accord GPEC qui prend effet au 1er janvier 2017.

Un blanc seing donné à la direction, sans rien savoir de l'avenir d'un partenariat stratégique...

A ce jour, la Direction n'a fourni aucune précisions quant à l'avenir des salarié-es .

## COFACE

La loi travail tout juste adoptée, la direction a dénoncé deux accords et leurs avenants :

Les congés (accord signé le 25 février 1983 et avenants) et le compte épargne temps -CET- (accord signé le 22 mars 2000).

La re-négociation de ces deux accords est en cours entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Toutefois, quelque soit l'entreprise, un accord renégocié après qu'il ait été dénoncé par la direction est rarement plus favorable pour les salarié-es.

Le but de la direction de COFACE est-il de réduire les droits des salarié-es pour redistribuer davantage de dividendes aux actionnaires.

Rappelons que COFACE fait 10 millions de dividende exceptionnel et que près de 100 emplois ont été détruits en France et délocalisés en Roumanie.

## AXA TECH

AXA Tech est en passe de vendre sa filiale indienne à un prestataire externe. Un millier de salariés sont concernés. Soit un gros quart des effectifs (3.500 salariés dans le monde au total).

Cette décision serait motivée par le fort turnover qui affecte AXA Technologies Shared Services, une entreprise de petite taille sur le marché indien de l'informatique, et qui engendrait des coûts importants en termes de recrutement et de formation.

Le repreneur aurait l'obligation de reprendre tous les salariés d'AXA Technologies Shared Services.

## DOSSIER

### SALARIEES HANDICAPÉES

*Afin de favoriser l'intégration et l'accès à la vie économique, sociale et politique des handicapés, une journée internationale des handicapés a été proclamée en 1992 par les Nations-Unies, à la date du 3 décembre.*

*Cette journée mondiale est l'occasion idéale de réaffirmer certains principes de base, trop souvent oubliés : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Le respect de cette dignité due à chaque personne, valide ou non, implique la reconnaissance de droits fondamentaux comme l'éducation ou l'accès au travail.*

*La semaine européenne du handicap se tient ces jours-ci.*

*L'occasion de faire un point*

### MISSION HANDICAP ASSURANCE

Créée par la Fédération française de l'assurance (FFA) le 8 juillet 2016, l'association Mission handicap assurance est une structure dédiée, destinée à favoriser l'emploi des handicapés au sein des sociétés d'assurances.

Avec l'expérience de l'association GEMA handicap créée en 2009, les sociétés d'assurances regroupées au sein de la FFA ont décidé de développer et élargir les actions engagées à l'ensemble de la branche.

#### **Les missions : trois pôles d'activités**

Mission handicap assurance a pour objet d'accompagner et d'aider les entreprises adhérentes dans la mise en œuvre de leur politique d'insertion des handicapés.

Elle exerce autour de trois pôles d'activités :

- des actions visant à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des publics concernés ;
- des actions de communication, d'information, de sensibilisation et de mobilisation ;
- des initiatives favorisant la coopération, le partenariat et l'innovation entre ses adhérents et avec des acteurs du monde du handicap.

#### **Un objectif : la sécurisation du parcours professionnel**

Le dispositif a pour objectif de faciliter l'acquisition des

compétences professionnelles recherchées par les assureurs.

Les chômeurs titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) acquièrent les compétences de la relation clientèle grâce à la formation par alternance. Après une phase de sélection, les candidats retenus s'engagent dans une formation pré-qualifiante, puis qualifiante afin de préparer un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou des BTS, leur permettant d'accéder aux métiers de l'assurance.

#### **La gouvernance**

Mission handicap assurance est une association loi 1901, sans but lucratif, dotée de la personnalité morale.

L'assemblée générale, qui regroupe l'ensemble des adhérents de l'association, est convoquée deux fois par an.

Le conseil d'administration comprend 15 membres :

14 administrateurs représentant les entreprises dans leur diversité (AG2R La Mondiale, Allianz, Aviva, Axa, CNP Assurances, Cobeia, Credit Agricole Assurances, Generali, Macif, Mascf/Sou médical, Maif, Matmut, Natixis Assurances et Scor),

et un administrateur désigné par la FFA.

En charge de la définition des orientations et des actions

directrices de l'association, le conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an.

Les trois comités de suivi s'assurent, pour chacun des trois pôles d'activités, de la bonne mise en œuvre des décisions du conseil d'administration en liaison avec la secrétaire générale. Chaque comité comprend 15 membres et se réunit trois fois par an.

Le réseau des correspondants handicap assure la liaison permanente et opérationnelle entre l'association et ses adhérents. Ce réseau a également pour mission de favoriser le partage d'informations, d'émettre des propositions,

de suggérer la mise en place de projets ou de groupes de travail et, plus largement, de participer à la dynamique d'actions en faveur de l'insertion des handicapés dans l'assurance.

## LES DROITS DES SALARIEES HANDICAPEES

*Diabète, rhumatisme... un salarié dont le handicap est reconnu bénéficie d'aides et d'une protection spécifique. Pourtant nombreux sont ceux qui cachent leur handicap à leur employeur. A tort ou à raison ?*



En France, 2.4 millions de personnes en âge d'occuper un emploi sont reconnues travailleurs handicapés. Dans 80 % des cas, leur handicap ne se voit pas. Beaucoup préfèrent ne pas informer leur employeur et cachent leur difficultés de santé. La crainte de voir leur aptitude à occuper leur emploi mise en doute et la volonté de protéger leur vie privée expliquent cette réticence. Pourtant, en faisant reconnaître leur handicap, ils bénéficieraient d'un accompagnement dans leur recherche d'emploi, de conseils pour aménager leur poste de travail ou d'aides financières. Ils profiteraient aussi d'une protection contre les discriminations en cas de licenciement.

**Quelles sont les obligations des employeurs à l'égard des salariés handicapés ?**

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent em-

baucher des salariés handicapés « dans la proportion de 6 % de leur effectif total » (art. L 5212-2 du code du travail). Mais elles peuvent s'acquitter de cette obligation en achetant des fournitures ou des prestations de services à des entreprises ou des établissements du secteur adapté ou protégé (par exemple des ESAT).

Elles peuvent aussi mettre en place un accord collectif prévoyant un programme d'action en faveur des handicapés.

Les entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution financière l'Association nationale de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Les sommes collectées permettent à l'Agefiph de verser des aides aux entreprises employant des salariés handicapés pour aménager leur poste de travail ou mettre en place des formations. Certaines aides sont versées directement aux salariés qui en font la demande.

**Un salarié doit-il déclarer son handicap à son employeur ?**

Le salarié handicapé n'est pas tenu d'informer son employeur de son état de santé ou de son handicap au moment de l'embauche, ni ultérieurement. Il ne commet pas de faute en cachant son handicap puisque, en vertu de l'article 9 du code civil chacun a droit au respect de sa vie privée.



Le salarié doit cependant répondre aux questions du médecin du travail. Celui-ci doit vérifier si le salarié est apte à exercer son métier et peut éventuellement préconiser des adaptations.

Un salarié peut à tout moment, révéler son handicap à son employeur pour bénéficier de ses droits de travailleur handicapé.

La Cour de cassation a confirmé que le fait de ne déclarer son handicap qu'au moment de son licenciement, pour avoir droit à une indemnité de préavis plus longue et à un complément d'indemnité n'est pas une faute.

#### **Existe-t-il des aides à la recherche d'emploi ou à la formation pour les handicapés ?**

Les personnes handicapées en recherche d'emploi peuvent s'adresser à CAP EMPLOI. Cet organisme spécialisé a pour mission de les accueillir, les informer et de les accompagner. Depuis la réforme de la formation professionnelle, CAP EMPLOI assure aussi le conseil en évolution professionnelle. Il propose des diagnostics professionnels aux handicapés afin d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de formation. Les personnes sont accompagnées dans la recherche d'emploi, dans la prise de

fonction et dans l'adaptation à leur poste de travail.

Un effort en matière de formation est généralement nécessaire pour les handicapés. Ils sont souvent moins qualifiés que les autres salariés ou leur qualification porteur sur des métiers qu'ils ne peuvent plus exercer en raison de leur handicap. L'enjeu est donc non seulement de favoriser l'accès à l'emploi des handicapés mais aussi de préserver l'insertion professionnelle de ceux qui ont déjà un poste. L'Agefiph peut,

à ce effet, abonder le compte personnel de formation (CPF) des salariés handicapés afin qu'ils se forment sur leur temps de travail ou en dehors. Elle finance l'aide individuelle à la formation (AIF) qui leur permettra de prendre en charge une partie de leurs frais de formation. Cette aide peut aussi être attribuée par Pôle Emploi mais avec des plafonds moins intéressants.. Enfin l'alternance est favorisée avec la possibilité pour les handicapés d'accéder au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation, sans condition d'âge. A la signature d'un tel contrat, ils bénéficient d'aides spécifiques qui se cumulent avec les aides classiques versées par l'AGEFIPH :

- de 1500 à 1700€ d'aide à la signature du contrat de professionnalisation pour l'entreprise et 1500 à 3000€ pour un contrat d'apprentissage
- de 1500 à 6000€ pour le salarié plus une aide pour l'entreprise de 1000 à 4000 € si le contrat se poursuit en CDD ou en CDI.

#### **Un salarié handicapé est-il un salarié protégé ?**

Un salarié handicapé est un salarié comme les autres, hormis quelques spécificités.

A partir du moment où son handicap est révélé, il est placé sous surveillance médicale renforcée. L'employeur est tenu de faire réaliser son examen médical d'embauche avant sa prise de fonction et non avant l'expiration de la période d'essai comme pour les salariés non

#### **ENTREPRISES S'ENGAGENT A DEVENIR HANDI-ACCUEILLANTES.**

De nombreuses entreprises ont adopté une politique volontariste de recrutement de personnes handicapées (par altruisme ou pour ne pas payer les taxes ?).

Si les offres d'emploi réservées sont interdites, l'annonce peut préciser que la politique d'embauche « vise à améliorer la représentation des handicapés au sein des effectifs. L'entreprise peut aussi afficher le label « entreprise handi-accueillante ».

De plus en plus d'accords collectifs en faveur de l'emploi des handicapés sont signés dans les entreprises et avec des mesures incitatives pour amener les salariés en poste à déclarer leur handicap.

Ces politiques semblent efficaces.

soumis à cette surveillance renforcée. Les visites médicales périodiques ont lieu en principe tous les 12 mois mais l'intervalle peut être porté à 24 mois, le médecin du travail pouvant moduler la périodicité de ces visites.

En cas de licenciement économique, les salariés handicapés ont droit aux mêmes indemnités que les autres. Mais le handicap est un critère qui doit apparaître dans l'ordre des licenciements et si l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, des mesures spécifiques doivent être prévues pour les handicapés.

Quel que soit le motif du licenciement, la durée du préavis est doublée pour les salariés handicapés, sans toutefois qu'elle puisse dépasser 3 mois (art; L.5213-9 du CT).

**Un salarié handicapé peut-il obtenir un aménagement de poste ou de ses horaires ?**



L'employeur est dans l'obligation d'aménager le poste de travail du salarié handicapé avec les conseils de la médecine du travail. Pour garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées « en fonction des besoins dans une situation concrète ». Cette obligation concerne le poste de travail lui-même mais aussi les sanitaires et les locaux de restauration. Les aménagements ne sont pas seulement matériels. Le salarié peut aussi demander à aménager ses horaires pour organiser son temps de travail de manière plus souple, avec des plages fixes sur lesquelles sa présence est requise et des plages où sa présence est facultative.

**Que peut faire un handicapé s'il pense être victime de discrimination ?**

Le handicap ou l'état de santé ne peuvent justifier une discrimination à l'embauche, lors d'un licenciement, ou en matière de rémunération, de reclassement... Le han-

dicap peut seulement être une cause d'inaptitude au travail qui doit être déclarée par un médecin du travail.

Les salariés victimes de discrimination doivent porter plainte au commissariat ou en envoyant un courrier au procureur de la République.

La sanction encourue par l'employeur est de 3 ans de prison et 45000€ d'amende.

La victime peut obtenir des dommages et intérêts en se constituant partie civile.

Il est aussi possible d'agir devant le conseil de prud'hommes afin de faire annuler une décision fondée sur un motif discriminatoire et de demander réparation subi. Le salarié devra alors présenter au juge prud'homal des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination.

## JURIDIQUE :

### INÉGALITÉ SALARIALE HOMME-FEMME : COMMENT OBTENIR RÉPARATION ?

#### Action en justice en rappel de salaire

Aux termes de l'article L 1142-1 du Code du travail, « sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

L'article L 3221-2 dispose que « tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

En vertu des articles L 1144-1 et L 3221-8 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions précitées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En vertu du principe général « A travail égal, salaire égal », si rien ne distingue objectivement deux salariés « même travail, même ancienneté, même formation, même qualification » ils doivent percevoir le même salaire.

La différence de rémunération entre salariés exerçant des fonctions identiques doit reposer sur des raisons objectives qu'il appartient à l'employeur de démontrer.

Des disparités de salaire peuvent en effet être justifiées si des différences objectives tenant au travail ou au niveau de responsabilité, existent entre les salariés.

Lorsqu'il n'est pas démontré que la décision de l'employeur d'attribuer à une femme un salaire inférieur à celui de ses collègues de sexe masculin, soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il convient d'allouer un rappel de salaire qui doit être calculé sur la base de la différence moyenne entre le salaire mensuel de la salariée et celui des salariés.

Cour d'appel de Douai, 31 octobre 2014 n° 1726-14,13/03265

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. (Article L. 3245-1 du code du travail)

Action en justice en réparation du préjudice résultant d'une discrimination

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son sexe.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Par ailleurs l'article L 3221-2 du même code dispose que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, l'article L 3221-4 précisant que sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

En l'espèce une salariée a fondé sa demande financière non au titre d'un rappel de salaires, mais sur la base des dispositions de l'article L 1134-5 du code du travail, lequel ouvre une action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination, qui se prescrit par cinq années à compter de la révélation de celle-ci.

La Cour d'appel de Lyon a retenu l'existence d'une discrimination salariale et a alloué à la salariée 25.000 Euros à titre de dommages et intérêts.

Cour d'appel de Lyon, 10 avril 2015 n° 14/04866

## MANIFESTATION "MIGRANT-ES BIENVENUE"

Depuis des années maintenant, des hommes, des femmes, des enfants fuient la guerre, les dictatures, la très grande misère. À leur arrivée, ici en France, ils trouvent l'inhumanité, l'indignité de campements sordides...

Calais, Grande Synthe, Vintimille...

Et à Paris La Chapelle, Eole, Austerlitz, Jaurès, Stalingrad...

Trop longue liste illustrant avec trop d'évidence le non-accueil qui leur est fait. Et ceci est sciemment voulu, sinon organisé. L'espoir des autorités politiques et administratives est de décourager les migrant.e.s de s'établir dignement et de pouvoir envisager le règlement de leurs situations.

Les mots le disent trop clairement : quand les autorités estiment que "l'insupportable est atteint", on n'accueille pas, ON ÉVACUE !

Ainsi le 4 novembre à 5 heures du matin, un énorme déploiement policier a accompagné l'évacuation de 3850 personnes qui survivaient dans des campements de rue improvisés et indignes en plein Paris. Cette évacuation avait été précédée, depuis le mois de juillet par des rafles policières violentes débouchant sur des arrestations et placements en Centre de Rétention Administrative et des OQTF (Obligation de quitter le territoire français).

Cela doit cesser !

Ce que nous exigeons : l'égalité des droits !

Si le camp humanitaire du boulevard Ney peut être considéré par certains comme une première mise à l'abri salubre, il n'est en rien la solution ! Accueil restreint, tri des migrants, pas d'informations données aux refoulé-e-s, présence policière...

Les moyens, les structures prévus par les textes existent (par exemple les CADA - Centre d'accueil pour les Demandeurs d'Asile). Leur permettre de remplir leurs missions d'accueil et d'accompagnement, voilà ce qui doit être fait. CHU Migrants (Centres d'Hébergement d'Urgence), CAO (Centre d'accueil et d'orientation), CAO Mineurs, PRAHDA (risque d'expulsion des « Dublinés »)... Ça suffit !

Les droits des migrant-e.s doivent être appliqués sans recours à des procédures ou règles "spéciales ou particulières", discriminatoires qui ouvrent la porte aux jeux racistes et xénophobes.

Ce que nous exigeons : un accueil digne, humain, fraternel et respectueux des droits des migrants !

Pour l'égalité des droits, pour l'application sans restriction du droit d'asile, pour la régularisation des sans-papiers.

« Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence. À l'intérieur d'un état, toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays » (Article 13 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme).

**Manifestation samedi 26 novembre 14h, Jaures, place de Stalingrad**

Signataires :

"Acceptess-T ; Assemblée Citoyenne du 14 ème ; ATTAC ; CIMADE Île-de-France ; CISPM ; CNT Région Parisienne ; Collectif de soutiens 5/13 aux migrants d'Austerlitz ; Collectif Parisien de Soutien aux Exilé.e.s ; CSP 75 ; Europe Ecologie - Les Verts ; Ensemble ; Entraides Citoyennes ; Espoir, d'ici et d'ailleurs ; Kali ; La Chapelle Debout ! ; Lutte Ouvrière ; MRAP ; Nouveau Parti Anticapitaliste ; RESF 75 ; Solidaires ; Solidaires Etudiant-e-s ; Solidaires Paris ; STRASS ; Union Locale Solidaires des 5e-13e arrondissements de Paris et d'Ivry ; United Migrants."

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

## CULTURE-LOISIR

### LA SOCIALE

Film de Gilles Perret. Produit par Rouge Productions : Jean Bigot. Sortie nationale le 9 novembre 2016.



Il y a 70 ans naissait la Sécurité sociale sous l'impulsion du mouvement ouvrier et d'un certain Ambroise Croizat

« Dans une France libérée, nous libérerons les Français des angoisses du lendemain. » Ainsi s'exprimait Ambroise Croizat, ministre du Travail communiste du général de Gaulle, et bâtisseur de la Sécurité sociale au lendemain de la guerre. Une figure historique essentielle et pourtant oubliée au profit du haut fonctionnaire Pierre Laroque, le « père » officiel de la Sécu.

Déjà auteur d'un documentaire sur le programme du Conseil national de la Résistance (Les Jours heureux, 2013), Gilles Perret continue son travail de mémoire.

Il donne la parole à des historiens des institutions sociales, mais aussi à un sinistre et farouche opposant qui voit des rouges partout : son plaidoyer ultralibéral ne vaut pas tripette face à la vigueur militante de Jolfred Fregonara, ouvrier métallurgiste né en 1919, adhérent du Front populaire, responsable départemental CGT en 1946 et qui continue, à 96 ans, de défendre l'intérêt général et l'histoire chaotique de la "Sécu", de son évolution dans une société de plus en plus mondialisée...