

Bulletin d'information CGT du 3^{ème} Trimestre 2019.

Le 1^{er} Juin 2019

1- Introduction

Les vacances vont enfin arriver !

L'ensemble des syndiqués et élus CGT vous souhaite à toutes et tous de très bonnes vacances. Profitez de ce moment en famille pour vous détendre et vous reposer.

La CGT



Sommaire :

1. Introduction. Page 1
2. Information RTT 19/20. Page 1
3. Le Droit de retrait. Page 2&3.
4. La médaille du travail. Page 3
5. La Mutuelle. Page 4
6. Le plafonnement des indemnités prud'homales : la lutte continue, affutons nos armes.. Page 4



2- Information RTT 19/20.

Régime de travail	Nombre de jour travaillables	Nombre de poste à travailler	Nombre de RTT (Ex RRED)	Nombre de RTT	Nombre de bonification
3X8	222	205	9	8	/
2X8	222	210	/	12	/
Journée	222	208	/	12	2
Cadre	222	214	/	8	/

3- Le droit d'alerte.

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait des salariés.

En effet, conformément aux dispositions du Code du travail, le salarié qui estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer. C'est ce que l'on appelle le droit de retrait. Ce dispositif, qui est un droit et non une obligation, s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. En effet, le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison par exemple d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

La notion de gravité signifie que le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié, résultant par exemple d'une machine non conforme susceptible de le blesser. L'imminence signifie pour sa part que le risque est susceptible de survenir dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Quelles sont les situations de travail pouvant justifier un droit de retrait ?

L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail délétère, un processus de fabrication dangereux, un équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité, un risque d'agression, l'absence de protection...

Le droit de retrait a notamment été considéré comme justifié pour un salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins

étaient défectueux, ou bien, dans une autre affaire, pour un salarié chargé de nettoyer des voitures dans un atelier où la température avoisinait les 3 °C.

Le danger doit toutefois présenter un certain degré de gravité. A titre d'exemple, le salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ne justifie pas son droit de retrait.

Les exemples jurisprudentiels sur la question du droit de retrait sont nombreux. Il convient toutefois d'être vigilant à ne pas en faire de généralités dans la mesure où chaque solution retenue par les juges dépend pour chaque affaire des circonstances de fait.

Quel formalisme le salarié doit-il respecter avant d'exercer son droit de retrait ?

Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail.

En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. L'information peut se faire verbalement ou bien par courriel par exemple. Il est en outre préconisé en parallèle d'informer rapidement un représentant du personnel, qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte.

Le salarié peut-il être sanctionné s'il exerce son droit de retrait ?

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Le salarié peut toutefois être sanctionné si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ou si son comportement peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline. Ainsi, dans l'affaire concernant le salarié qui avait quitté son bureau au motif que des courants d'air présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, le refus de réintégrer son bureau d'origine a été qualifié par la cour de cassation d'actes d'indiscipline et a justifié son licenciement.

Enfin, le droit de retrait doit être exercé de telle sorte qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Si l'exercice du droit de retrait cause un dommage à un tiers, le salarié fautif pourra être sanctionné, sur le plan disciplinaire, mais également sur le plan pénal.

Peut-on exercer le droit de retrait à plusieurs ?

La situation de danger peut concerner une seule personne ou un groupe de travailleurs. Dès lors,

le droit de retrait peut tout à fait être exercé collectivement. Dans un tel cas, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse, ce qui suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il convient de noter que le droit de retrait ne doit pas être utilisé par les salariés pour faire valoir des revendications professionnelles (augmentation des salaires, de l'effectif, amélioration des conditions de travail, etc.), relevant pour leur part du droit de grève. En effet, le droit de grève s'entend d'un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail, alors que le droit de retrait pourra être utilisé par un ou plusieurs salariés tant que leur employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour supprimer le danger et par exemple, n'aura pas mis en conformité ses machines ou bien n'aura pas renforcé son personnel de sécurité.

4- La médaille du travail.

Comme vous le savez, la nouvelle Responsable des Ressources Humaines a décidé que ce serait désormais aux salarié.es de faire eux même leur demande de médaille du travail. Le salarié qui souhaitant faire une demande doit constituer un dossier comprenant les pièces suivantes :

- Formulaire **CERFA n°11796*01** rempli, daté et signé (**si besoin, vos élus peuvent vous en fournir**).
- Photocopie d'une pièce d'identité (recto verso).
- Photocopies des certificats de travail de chaque employeur.
- Attestation récente du dernier employeur.
- Pour les personnes ayant accompli des services militaires (ou assimilés), attestation des services accomplis au titre du service national ou photocopie du livret militaire.
- Pour les mutilés du travail, photocopie du relevé des rentes.

Envoi du dossier : Selon le département de résidence du salarié, le dossier doit être envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence,

de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ou la préfecture ou la sous-préfecture.

Il faut contacter au moins l'un de ces organismes (Direccte, préfecture ou sous-préfecture) pour savoir lequel est en charge du traitement des demandes dans le département n'hésitez pas à consulter vos élus.

Les dates limites du dépôt des dossiers sont fixées :

- avant le 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet.
- avant le 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier.

La médaille d'honneur du travail est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1^{er} janvier et 14 juillet de chaque année.



5- La Mutuelle.

Tout comme pour la médaille du travail, la nouvelle RRH a décidé que ce serait, là aussi, aux salarié.es de faire leurs démarches pour tout ce qui concerne la mutuelle.

Pour faire leur démarches, les salarié.es peuvent soit créer un compte sur :

www.ag2ramondiale.fr

ou envoyer leurs devis à l'adresse mail suivante :

cg.lyon-prestationsante@ag2elamondiale.fr

Et pour les changement de coordonnées ou modification sur un bénéficiaire:

cg.chartres-affiliations@ag2ramondiale.fr

Si vous avez besoin d'aide dans vos démarches, n'hésitez pas à vous rendre au service RH ou à

prendre contact avec vos élus **CGT** qui se feront un plaisir de vous aider.



6- Le plafonnement des indemnités prud'homales : la lutte continue, affutons nos armes.

De nombreuses décisions rendues par des Conseils de prud'hommes montrent la pertinence de l'argumentaire diffusé par le **Syndicat des Avocats de France (SAF)** au mois de février 2018 au sujet de l'inconventionnalité du plafonnement des indemnités pour licenciement injustifié.

Rappelons que ces décisions émanent d'une juridiction paritaire et que certaines d'entre elles ont été prises sous présidence employeur. A Agen, c'est le juge départiteur, magistrat professionnel, qui a décidé d'écarter le plafond au motif de son inconventionnalité.

Le Comité Européen des Droits sociaux, qui a estimé en 2016 que la Loi Finlandaise était non conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne alors qu'elle prévoyait un plafond similaire mais pourtant plus favorable que le plafond français, a été saisi de réclamations collectives à l'encontre du plafond prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail, par deux organisations syndicales, **FO** et **CGT**.

Le SAF a décidé de produire des observations à l'appui de ces réclamations.

Devant les juges français, les employeurs et leurs avocats tentent d'apporter la contradiction et d'allumer des contre-feux pour échapper à l'inconventionnalité de la réforme.

C'est pourquoi le SAF diffuse aujourd'hui une mise

à jour de son argumentaire (voir ci-dessous).

Le SAF souhaite en effet que tous, avocats de salariés, défenseurs syndicaux et salariés qui se défendraient seuls, puissent s'emparer de cet argumentaire au soutien de leur demande visant à écarter le plafond pour obtenir une réparation adéquate du préjudice résultant d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le SAF maintient par ailleurs que le Gouvernement devrait purement et simplement retirer le texte introduit par l'ordonnance le 22 septembre 2017, comme il avait retiré en 2008 le texte qui avait créé le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) jugé non conforme à la Convention n°158 de l'OIT.

Mais à ce stade, la volonté gouvernementale semble plutôt de continuer à réduire les droits des justiciables et de réduire les moyens des juridictions.

Ainsi, non content de priver les salariés licenciés de manière injustifiée d'un recours utile et de priver les juges de leur pouvoir d'appréciation pour fixer le montant de la réparation de leur préjudice, le Gouvernement vient réduire une fois de plus les moyens alloués aux Conseils de prud'hommes et rendre plus difficile la communication avec eux, en fusionnant leurs greffes avec ceux des Tribunaux de Grande Instance (TGI).