

Les Olympiades Sociales vous présentent sa revue
bimensuelle n°6

Triathlon Social



Master 2 Droit Social Promotion 2017 - 2018

Sommaire

Edito p.03

International

Le Monde - Allemagne: IG Metall défend la semaine de 28 heuresp.05

Le Monde - En Grèce, malgré une légère reprise, la précarité s'installe.....p.08

Le Monde - Bienvenue dans la "société free-lance".....p.10

Le Monde - Bruxelles veut améliorer les conditions de travail les plus précaires
.....p.12

National

Le Monde - Robert Ménard retire, sous peine d'amende, une crèche de Noël à la
mairie de Béziersp.13

France Info - L'indemnité kilométrique vélo, c'est tout bénéfice pour aller au boulot
.....p.14

Le Figaro - Peut-on être contraint de travailler le jour de Noël ?.....p.16

Le Monde - Accident du TGV à Eckwersheim : la SNCF mise en examen pour
« homicides involontaires »p.19

Le Monde - La décision de la Cour de cassation sur la fin de vie « légitime un peu
le suicide assisté ».....p.22

Local

France 3 - Veolia Propreté : la grève des éboueurs à Clermont-Ferrand et dans
son agglomération sera levée lundip.24

France 3 - Des cinémas de Clermont-Ferrand en grève pour la sortie de Star Wars
.....p.25

CGT 63 - Salariés détachésp.26



Edito

Chers lecteurs,

Entre deux parts de bûche choco-poire et quelques ouvertures de cadeaux, la Commission Presse continue de vous tenir informé avec sa sélection d'articles de presse.

Comme à notre habitude, tournons-nous vers l'actualité internationale : en Allemagne, un conflit social semble naître au cours des négociations salariales. En effet, IG Metall défend la semaine de 28 heures, avec un complément de salaire de 200€ pour compenser la baisse de salaire. Cette possibilité de réduire le temps de travail se destine prioritairement aux jeunes parents : en effet, les mères sont les premières victimes des contrats précaires. Cette proposition du syndicat permettrait de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Plus à l'Est de l'Europe, la précarité s'installe durablement en Grèce. Tout d'abord, le budget de 2018 prévoit des coupes budgétaires dans l'éducation et la santé. De plus, selon un syndicat, 1 million d'employés sont payés avec un retard allant de 3 à 12 mois... Résultat : beaucoup de jeunes s'expatrient à l'étranger. Ce cocktail détonnant risque de plonger un peu plus la Grèce dans une misère sociale et économique de plus en plus sombre.

D'une manière plus générale, nous nous pencherons sur « la société free-lance » qui semble avoir un poids de plus en plus important. Une solution pour contrer le chômage de masse qui ronge la plupart de nos économies ? Pas vraiment puisque le free-lance ne bénéficie pas d'une vraie protection sociale ni d'un emploi très pérenne...

Au sein de l'Union Européenne, la Commission européenne a proposé un texte pour apporter une meilleure protection aux salariés les plus précaires, c'est-à-dire les travailleurs occasionnels ou à temps très partiel qui sont estimés entre 4 et 6 millions. Cette proposition ambitieuse permettrait indirectement de relancer l'économie, puisqu'un précaire consomme moins qu'un salarié à temps plein...

En France, notre actualité brille avec l'intellectuel Robert Ménard qui préfère faire acte de résistance en laissant la crèche de Noël dans sa mairie plutôt que de s'occuper de l'impressionnant taux de chômage de la ville (22% contre les 10% nationaux). Les Biterrois doivent être ravis de cette énième polémique inutile, surtout lorsqu'on sait que la ville a dépensé plus de 570.000 euros en frais d'avocat et d'huissiers depuis l'élection de Robert Ménard en 2014...

Les fêtes soulèvent aussi une question de taille : peut-on être contraint de travailler le jour de Noël ? Le Figaro répond à cette question et dément l'idée commune que toutes les fêtes fériées sont systématiquement chômées.

Enfin, la Cour de Cassation a prononcé la relaxe de Jean Mercier qui avait aidé sa femme malade à mourir. La France n'a toujours pas tranché cette problématique qui pose de lourdes questions éthiques, malgré les nombreuses affaires, toutes plus dramatique que les autres. Serait-il temps que le législateur s'empare de la question en marquant une vraie avancée sociale ? La jurisprudence ne suffira pas pour trancher la question de l'euthanasie et du suicide assisté.



Enfin, au niveau local, cela ne vous a probablement pas échappé : la grève des éboueurs s'est rapidement faite remarquer ! Les salariés réclamaient une amélioration de leurs conditions de travail ainsi qu'une revalorisation salariale. Ils sont finalement parvenus à un accord avec la direction de Veolia Propreté.

Les cinémas de Clermont-Ferrand ont eux aussi fait grève, tandis que le nouvel opus de Star Wars sortait en salle. De quoi faire pression compte tenu de l'important afflux de personnes attendues pour un tel événement. Les grévistes réclamaient un « véritable dialogue social », une harmonisations des primes, le paiement de jours « enfant-malade » ou encore la possibilité de fractionner leurs jours de congés. Des revendications qui auraient peut-être fait plaisir à Maître Yoda, avec son célèbre « Fais le ou ne le fais pas : il n'y a pas d'essai. »

Pour finir, la CGT prend à cœur le problème des salariés détachés qui avait fait l'objet de nombreux débats lors des élections présidentielles. Le syndicat accuse Emmanuel Macron de porter la faute sur la directive européenne des salariés détachés alors que selon la CGT, les gouvernements et les employeurs français ont une grosse part de responsabilité dans ce problème. Affaire à suivre.

En attendant, portez-vous bien, n'abusez ni d'alcool, ni de chocolat pour démarrer l'année 2018 en grandes pompes, année qui s'annonce riche en actualités sociales...



International

Le Monde

Allemagne : IG Metall défend la semaine de 28 heures

Publié le 8 décembre 2017

Le deuxième round des négociations de l'industrie de l'électronique et de la métallurgie finit sur une impasse

Berlin - correspondance - L'image de l'Allemagne « îlot de stabilité » dans un monde agité est trompeuse. Alors qu'à Berlin les partis politiques s'écharpent sur les conditions permettant de former un éventuel gouvernement, c'est l'opulente industrie qui commence à produire des bisbilles. « Il faut se préparer à la plus dure négociation salariale de ces dernières décennies », prévenait lundi 4 décembre Rainer Dulger, président de Gesamtmetall, le syndicat des employeurs de l'industrie.

A Munich, mercredi, le deuxième round de négociations salariales pour les 3,9 millions de salariés de l'industrie de l'électronique et de la métallurgie (incluant l'automobile) s'est terminé sur une impasse. Pour la première fois depuis 2003, l'hiver allemand pourrait être marqué par un conflit social. Les patrons redoutent qu'il y ait, à partir de janvier, des grèves éclairs d'une journée, catastrophiques dans l'industrie car elles désorganisent la production et la livraison, alors que les usines tournent à plein régime.

Pour une fois, ce n'est pas sur l'argent que le patronat et le syndicat de l'industrie se disputent le plus. Non qu'IG Metall soit sur la réserve côté salaires : il demande 6 % d'augmentation pour tous les salariés de l'industrie couverts par une convention collective, un record. Mais la vraie pomme de discorde concerne le temps.

IG Metall réclame que les salariés de l'industrie puissent réduire individuellement leur semaine de travail jusqu'à vingt-huit heures, contre trente-cinq heures actuellement, afin de mieux pouvoir s'occuper d'enfants ou de parents âgés, avec une compensation de 200 euros brut pour la baisse de salaire induite.

Les salariés doivent pouvoir déterminer eux-mêmes leur temps de travail sur une période de deux ans et jouir du droit de revenir à temps plein quand ils le souhaitent. En d'autres termes, les salariés revendiquent, à leur tour, la flexibilité tant réclamée par les patrons ces dix années.

Mercredi, les patrons ont proposé une augmentation de seulement 2,35 %, « un chiffre au-dessus du taux d'inflation », ont-ils précisé. Après avoir combattu l'idée d'une réduction du temps de travail ces dernières semaines, ils se sont finalement déclarés prêts à en discuter, à condition qu'IG Metall renonce à toute compensation de salaire. « Il n'en est absolument pas question », a tranché



Angelique Renkhoff-Mücke, négociatrice en chef du patronat bavarois. « Une provocation », a rétorqué IG Metall, qui a rejeté la proposition.

L'idée d'une réduction du temps de travail effraie les patrons pour deux raisons. Dans l'industrie, il devient de plus en plus difficile de trouver du personnel qualifié. C'est le cas dans les Länder du sud de l'Allemagne, le Bade-Wurtemberg et surtout la Bavière, où le taux de chômage dans certaines zones pointe à moins de 3 %. Cet effet est renforcé par l'évolution de la démographie. Malgré les mesures pour maintenir les seniors au travail et encourager les carrières féminines, les entreprises se disputent les candidats. Une baisse du temps de travail renforcerait le problème, jugent-ils. La seconde raison relève du principe : la réforme réclamée par le syndicat introduirait une inégalité de salaire entre les employés effectuant la même tâche, selon qu'ils bénéficient ou non de la mesure.

Mais IG Metall joue sur du velours. La conjoncture allemande est si bonne que les grands instituts économiques et les conseillers économiques du gouvernement ont récemment revu à la hausse leurs prévisions de croissance pour les deux prochaines années. Ils anticipent 2 % cette année, et des niveaux similaires les années suivantes. Les deux indices du moral des entreprises, celui de l'Ifo et celui de la banque publique d'investissement KfW, ont atteint ce mois-ci des niveaux records.

Les carnets de commandes sont pleins : en octobre, ils ont progressé de 0,5 %, pour atteindre pour la troisième fois consécutive leur record de 2007, avant le déclenchement de la crise, a précisé l'institut Destatis mercredi. Et rien ne semble interrompre la décrue du chômage (à 5,3 % en novembre 2017), facilitant l'intégration des réfugiés. Contrairement aux inquiétudes de ces derniers mois, ni le président américain Donald Trump ni le Brexit ne semblent en mesure de briser la dynamique de croissance qui anime la machine allemande depuis 2013.

Difficile pour l'industrie, dans ces conditions, d'arguer de difficultés à venir. IG Metall aussi joue gros. Le syndicat tente de négocier un tournant délicat : celui de la modernisation de son image. Permettre une meilleure répartition des tâches entre hommes et femmes est une revendication d'une haute valeur symbolique pour attirer de nouveaux adhérents, et notamment des femmes. Un enjeu essentiel pour le plus gros syndicat européen, vieillissant et très masculin.

Valeur d'exemple

« Notre industrie se permet encore un pourcentage de femmes de seulement 20 %. Cela tient entre autres à notre culture du travail, expliquait Jörg Hofmann, président d'IG Metall, début novembre dans le journal Die Zeit. Voilà la réalité : un plein-temps plus des heures supplémentaires, plus une pression de la performance rendent toute conciliation difficile. Les femmes se tournent donc plutôt vers des emplois précaires, qui leur permettent de mieux organiser leur temps de travail. »

L'issue de cette négociation sur le temps de travail aura valeur d'exemple pour tout le pays. Mais il faut préciser qu'elle ne concernera que les salariés les mieux lotis de l'économie allemande. L'industrie exportatrice est le secteur qui rémunère le mieux ses employés et qui leur offre les meilleures conditions de travail. Même si les salariés obtenaient une hausse de leur rémunération de 6 %, l'effet sur l'ensemble des salariés en Allemagne serait limité.

Pas de quoi contenter le président de la Banque centrale européenne, Mario Draghi, qui déplore depuis longtemps la modération salariale en Allemagne.



Celle-ci tient essentiellement à deux raisons : dans les services, les salaires sont bien plus faibles que dans l'industrie et les contrats précaires sont légion. A cela s'ajoute que de moins en moins de salariés sont couverts par les conventions collectives. Seuls 50 % d'entre eux peuvent compter sur la puissance de négociation des syndicats. C'est un des reflets les plus criants d'un marché du travail à deux vitesses.



Le Monde

En Grèce, malgré une légère reprise, la précarité s'installe

Publié le 20 décembre 2017

Le budget pour 2018 prévoit des coupes budgétaires dans l'éducation et la santé ainsi que douze mesures de rigueur votées en 2016

Après cinq mois de chômage et une allocation de 360 euros brut par mois, Maria Theodorakopoulos, diplômée en archéologie, s'est réjouie, quand, en mai, elle a décroché un contrat avec une entreprise de travaux publics. « Mais, au bout de trois mois de travail, je n'étais toujours pas payée. Mon employeur me mettait la pression pour que je finisse vite les fouilles et que je fasse mine de ne pas découvrir d'antiquités pour qu'il puisse commencer les travaux », explique la trentenaire.

Mme Theodorakopoulos devait souvent travailler le dimanche, effectuer des heures supplémentaires non rémunérées et n'était pas couverte par la Sécurité sociale. Elle a fini par appeler l'inspection du travail pour une médiation qui n'a pas abouti, puis a décidé d'entreprendre des poursuites judiciaires. « Beaucoup de salariés n'ont ni les moyens ni le courage de faire appel à la justice. Les ouvriers sur le chantier ne portaient pas de casques, s'épuisaient sous le soleil tapant, sans pause, mais ils ne se plaignaient pas, car ils ne voulaient pas se retrouver au chômage », raconte Mme Theodorakopoulos.

« Emigration massive de jeunes »

En Grèce, selon la Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE), 1 million d'employés sont payés avec un retard allant de trois à douze mois. « Le corps de l'inspection du travail n'a pas un rôle très contraignant, et de nombreux employeurs continuent d'abuser des salariés, surtout depuis le démantèlement des conventions collectives imposé par les créanciers en 2012 », souligne Dimitris Karagiorgopoulos, porte-parole de la GSEE.

Nasos Iliopoulos, secrétaire général de l'inspection du travail, assure que le gouvernement d'Alexis Tsipras s'est attaqué au travail non déclaré, qui est passé de 19,2 % en 2014 à 13,3 % en 2016. « Mais, désormais, le problème en Grèce vient des employeurs, qui embauchent des mi-temps tout en les faisant travailler à plein-temps, afin de payer moins de cotisations sociales », précise-t-il. Son administration a imposé une amende de 1,6 million d'euros à une banque qui employait 200 salariés sur ce modèle.

Les contrats à mi-temps (moins de trente heures par semaine) sont en constante augmentation en Grèce. Près de 580 000 personnes, soit 29 % des salariés hellènes, travaillent à temps partiel, avec un salaire d'environ 380 euros brut par mois, certains sans Sécurité sociale, selon Savvas Robolis, professeur d'économie à l'université Panteion d'Athènes et directeur de l'Institut du travail. Certes, le chômage en Grèce s'établit désormais à 20,2 %, contre 27,8 % en 2013. Mais, pour M. Robolis, « la précarisation et la chute de 6 % de la population active pendant la crise, avec une émigration massive de jeunes Grecs à l'étranger, sont à l'origine de cette baisse ».



Dans la manifestation de jeudi 14 décembre contre les réductions des dépenses publiques prévues par le budget 2018, Ilias Tsiboukakis, ingénieur civil, compatit avec la jeunesse du pays, lourdement frappée par le chômage. Le taux s'élève à 29 % chez les 25-29 ans. « Quand j'ai commencé à travailler il y a quinze ans, je gagnais 1 300 euros par mois. La crise m'a frappé, en raison, notamment, d'une hausse des cotisations pour les travailleurs indépendants. Mais, aujourd'hui, des jeunes diplômés de l'Ecole polytechnique touchent 580 euros par mois en début de carrière... Je comprends qu'ils partent en Allemagne! »

« Au bord du burn-out »

En tête du cortège, Ioannis Paidas, secrétaire général du principal syndicat des fonctionnaires, Adedy, rappelle que le secteur public n'est pas épargné par cette précarisation : les fonctionnaires ont, en moyenne, perdu l'équivalent de quatre salaires par an. « Pour cinq départs à la retraite, une seule personne est embauchée. Nous manquons de personnels dans la santé, dans l'éducation, chez les sapeurs-pompiers... Les fonctionnaires sont au bord du burn-out, ils font des heures supplémentaires dans des conditions pénibles et sont payés une misère », soutient Ioannis Paidas.

D'après le syndicaliste, le budget 2018, qui doit être voté, mardi 19 décembre au soir, par le Parlement grec, ne rompt pas l'austérité. Le gouvernement mise sur une croissance de 1,6 % en 2017 et de 2,5 % en 2018, et veut tourner la page de la crise. Mais il prévoit encore des coupes budgétaires dans l'éducation et la santé, ainsi que douze mesures de rigueur votées en 2016, qui doivent être effectives cette année (augmentation des impôts sur les propriétés, taxes sur l'hôtellerie...). Nasos Iliopoulos espère qu'une nouvelle page est en train de s'écrire en Grèce : « En août 2018, à la fin du programme d'aide, le gouvernement prévoit le retour des conventions collectives, les salariés seront de nouveau mieux protégés. »

Antonis Kaloskamis, agent d'entretien, dont le salaire mensuel n'excède pas 600 euros, s'est fait licencier de son précédent emploi, car il réclamait à son employeur de lui payer ses heures supplémentaires. Le quinquagénaire attend avec impatience la fin des programmes d'austérité : « Nous ne demandons pas forcément une augmentation de salaire, mais que le droit du travail soit respecté. Les employeurs ne doivent plus se croire au Far West! »



Le Monde

Bienvenue dans la " société free-lance "

Publié le 22 décembre 2017

Les technologies numériques transforment un nombre croissant de bons emplois en minables petits boulots en ligne. Mais une autre voie est possible.

Au cours des dernières décennies, les travailleurs de France, d'Allemagne, des Etats-Unis, du Royaume-Uni et d'autres pays développés ont été les plus productifs et les plus riches du monde. Aujourd'hui, cette prospérité est menacée. D'où vient le danger? Des hordes de migrants qui débarquent sur nos côtes? Des concurrents étrangers de nos entreprises nationales? Ni l'un ni l'autre : ce danger est auto-infligé.

Durant la timide reprise économique, près d'un emploi créé aux Etats-Unis sur cinq a été un emploi temporaire, et près de la moitié sont rémunérés à des salaires à peine supérieurs au salaire minimum. Alors que les profits des entreprises atteignent un niveau historique - et qu'une bonne partie de ces profits est mise à l'abri dans des paradis fiscaux -, les trois quarts des Américains parviennent tout juste à joindre les deux bouts et ne possèdent que très peu d'épargne pour faire face à une éventuelle perte d'emploi.

Un mélange de technologie façon Silicon Valley et d'investissement à la Wall Street impose aux Américains la dernière tendance : la soi-disant " économie du partage ", avec des entreprises comme Uber, Upwork, Airbnb, Instacart et TaskRabbit, censées " libérer les travailleurs " pour leur permettre de devenir des " entrepreneurs indépendants " et être " leur propre patron ". En réalité, les travailleurs se vendent pour décrocher des emplois à temps partiel toujours plus fragmentaires, sans aucune protection sociale ni aucune assurance sur la pérennité de leur emploi, tandis que lesdites compagnies amassent de substantiels profits.

Ces " entreprises " ne sont guère plus que des sites Web doublés d'une application, avec une poignée de cadres dirigeants et quelques employés réguliers qui supervisent une armée de tâcherons en free-lance, de collaborateurs temporaires et de sous-traitants. Upwork, par exemple, est un site Web sur lequel une dizaine de millions de travailleurs free-lance et de sous-traitants tentent de décrocher un emploi. Upwork fait appel à des personnes du monde entier, mettant ainsi les -travailleurs français ou américains en concurrence directe avec leurs homologues philippins, indiens, chinois et autres. Il s'agit ni plus ni moins d'une embauche mise à l'encan, où le moins offrant l'emporte. Ainsi, la main-d'oeuvre bon marché du tiers-monde tire vers le bas les salaires du monde développé.

Ces " sous-traitants indépendants " doivent sans cesse rechercher leur prochain boulot, jongler en permanence avec les exigences de dizaines d'employeurs qui ne respectent pas forcément les lois sur le travail ou les obligations fiscales des pays où oeuvrent leurs employés. Ces emplois en ligne représentent une part



croissante de l'emploi mondial. Les emplois bien rémunérés, accompagnés d'une solide protection sociale et d'une garantie raisonnable de l'emploi, sont désormais une espèce menacée. Bienvenue dans la " société free-lance ".

Montée du populisme Si ces tendances sont les plus avancées aux Etats-Unis, la France et l'Europe y sont également engagées. Le McKinsey Global Institute a mené une étude du marché du travail en France et dans d'autres pays, complétant les données officielles par plusieurs études existantes et par sa propre enquête effectuée auprès d'un échantillon de 8 000 personnes. L'étude a établi qu'un quart de la population française en âge de travailler est composé de travailleurs " indépendants " (c'est-à-dire de personnes pour qui cette façon de travailler constitue leur emploi principal ou leur procure un revenu complémentaire), une proportion supérieure de 67 % aux estimations officielles.

Si l'on en croit l'agence européenne Eurofound, le nombre de travailleurs ayant un emploi temporaire a crû ces dernières années de 25 % dans les 28 pays de l'Union, contre 7 % pour les emplois permanents. Le taux d'emplois temporaires a ainsi atteint 12,8 %. La France, l'Allemagne, l'Italie, la Pologne et l'Espagne comptent à elles seules plus de 70 % de ces contrats temporaires de l'UE. Un nombre croissant de travailleurs complètent leur salaire de base par un second, troisième ou quatrième emploi. Selon Eurostat, le nombre de travailleurs français menant deux emplois de front a presque doublé au cours des dix dernières années.

Jusqu'où ce glissement vers une société free-lance peut-il se développer? Aux Pays-Bas, 47 % des actifs travaillent à temps partiel. Certes, beaucoup de gens apprécient le fait d'avoir des horaires souples pour concilier famille et travail. Mais beaucoup, qui aimeraient avoir un emploi régulier, n'en trouvent pas. Est-ce une simple coïncidence si la plupart des régions connaissant le plus fort taux d'emplois " indépendants " ou à temps partiel sont aussi celles où l'on constate une montée du populisme d'extrême droite? On a Geert Wilders aux Pays-Bas, Alternativ für Deutschland en Allemagne (où 27 % de la main-d'oeuvre travaille à temps partiel), le FPÖ en Autriche (28 %), des partis populistes de plus en plus présents au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni (trois pays où le taux dépasse 20 %). La précarité nourrit le populisme.

Il est possible de préparer l'" ère numérique " tout en préservant de bons emplois et en favorisant l'innovation et un climat entrepreneurial vigoureux. Un travailleur qui passe d'un employeur à un autre, ou d'un type d'emploi à un autre, ne doit pas être exclu des moyens nécessaires pour assurer son existence. La protection sociale doit devenir un acquis portable, mais aussi universel, couvrant tous les travailleurs sans exception. C'est un besoin qui se fera de plus en plus sentir à mesure que les technologies numériques gagneront tous les secteurs de l'économie et transformeront un nombre croissant de bons emplois en minables petits boulots en ligne. Entreprises, gouvernement et syndicats doivent travailler de concert à l'élaboration d'un contrat social modernisé.

(Traduit par Gilles Berton) *par Steven Hill*



Le Monde

Bruxelles veut améliorer les conditions de travail des plus précaires

Publié le jeudi 21 décembre 2017

Soucieuse de convaincre qu'elle s'occupe, aussi, de questions sociales, la Commission européenne a dévoilé, jeudi 21 décembre, un projet de directive visant à améliorer les conditions de travail, et notamment de ceux - de plus en plus nombreux - qui possèdent un emploi précaire. Ils sont de 4 à 6 millions, aujourd'hui dans l'Union, travailleurs occasionnels ou à temps très partiel, avec un salaire et une protection sociale souvent très faibles.

Marianne Thyssen, commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, propose donc aux pays membres et au parlement européen un texte censé rendre les conditions de travail de ces personnes « plus prévisibles et plus transparentes ». Estimant que la flexibilité ne fera que s'étendre à l'avenir, la responsable belge espère faire en sorte que cette évolution s'accompagne d'une meilleure protection et d'une plus grande transparence, avec l'objectif d'assurer, à terme un accès généralisé à la protection sociale.

Dans un premier temps, celui qui signe un contrat précaire, flexible, à l'horaire non prédéterminé, variable ou limité à quelques heures par semaine devrait obtenir dès le départ des précisions sur sa période d'essai (elle devrait être limitée à six mois au maximum), ses horaires (sauf exception) et son éventuelle formation (qui ne pourrait en aucun cas être à sa charge). A l'avenir, tous les travailleurs devraient aussi obtenir, dès le début, des informations écrites sur leur emploi.

Clarification

Si les Etats membres suivent la proposition de Mme Thyssen, un employeur ne pourra plus empêcher un travailleur d'accepter un autre emploi si son horaire est limité. Un employé à temps partiel devrait aussi pouvoir réclamer un temps plein quand un poste est disponible dans son entreprise. Quelque 7 millions d'Européens aimeraient, selon les chiffres de Bruxelles, pouvoir travailler plus afin de gagner davantage.

D'autres chiffres interpellent : 4 millions de personnes travaillent actuellement moins de huit heures par semaine et 1,6 million ont un CDD d'une durée inférieure à un mois. De quoi tempérer les affirmations quant au taux d'emploi en Europe, qui n'aurait jamais été aussi élevé - 236 millions de personnes occupées. Mais jamais aussi fragile.

Dans l'immédiat, estime la commissaire, de 2 à 3 millions de citoyens pourraient voir leur situation se stabiliser si sa proposition est appliquée. Et les employeurs, insiste-t-elle, ont tout à gagner de la clarification qu'elle suggère. Les relations au sein de l'entreprise, la productivité et la loyauté des travailleurs s'en trouveront améliorées tandis que les conflits diminueront, affirme Mme Thyssen.

Il reste savoir ce que certains pays membres feront de ce texte optimiste et ambitieux. Et si tous les secteurs sont vraiment prêts à accepter des dispositifs qu'ils risquent surtout de voir comme une contrainte, incompatible avec le principe même de leur activité.

Jean-Pierre Stroobants



National Le Monde

Robert Ménard retire, sous peine d'amende, une crèche de Noël à la mairie de Béziers

Publié le 18 Décembre 2017

Quelques heures après avoir été enjoint par la justice de retirer sous quarante-huit heures la crèche de Noël installée dans sa mairie, le maire d'extrême droite de Béziers, Robert Ménard, a fait savoir qu'il allait « l'enlever du hall » et la réinstaller « juste à côté », dans un autre bâtiment municipal. Il risquait une amende de 2 000 euros par jour de retard.

La jurisprudence du Conseil d'Etat, qui a clarifié le droit applicable aux crèches de Noël dans les bâtiments publics en novembre 2016, après des décisions contradictoires de plusieurs tribunaux, prévoit, selon le tribunal administratif de Montpellier, que : « *l'installation d'une crèche à titre temporaire à l'initiative d'une personne publique dans un emplacement public n'est légalement possible que lorsqu'elle présente un caractère culturel, artistique ou festif, sans exprimer la reconnaissance d'un culte ou marquer une préférence religieuse* ».

Pas de caractère culturel, artistique ou festif

Robert Ménard, élu rompu aux polémiques et qui fait installer des crèches de Noël chaque année, a déjà eu maille à partir avec la justice administrative à ce sujet. Au début de novembre, le Conseil d'Etat avait définitivement invalidé sa décision prise trois ans plus tôt, en 2014, d'installer une première crèche.

En 2015 et en 2016, la mairie avait annoncé opter pour une « *dimension plus culturelle et festive* » avec une crèche accompagnée d'un sapin de Noël et d'une boîte aux lettres pour écrire au Père Noël.

Dans sa décision de lundi, le juge estime qu'aucune « *circonstance particulière ne permet de reconnaître à la crèche [installée cette année dans le hall de la mairie] un caractère culturel, artistique ou festif* ».

Le magistrat s'appuie notamment sur des propos tenus par M. Ménard, élu proche du Front national, lors de l'inauguration de la crèche, dans lesquels il « manifeste clairement sa volonté de ne pas tenir compte des décisions de justice » à ce sujet. Sollicité par l'Agence France-Presse, Robert Ménard, dont la mairie vantait au début de décembre « la crèche la plus attendue de France », n'était pas joignable dans l'immédiat.





L'indemnité kilométrique vélo, c'est tout bénéfice pour aller au boulot

70% des personnes qui prennent leur voiture pour aller au travail font moins de cinq kilomètres. Pourquoi ne pas les faire à vélo ? Mercredi 20 décembre, un groupe d'experts remet un rapport à la ministre des Transports sur le coût d'une généralisation du remboursement des trajets à vélo pour aller au bureau, l'indemnité kilométrique vélo (IKV). Rassurez vous : l'idée de ce rapport n'est pas de nous faire tous aller au boulot à vélo mais qu'au moins les salariés qui le font puissent avoir un remboursement de 20 à 35 euros par mois comme leurs collègues qui viennent en transport en commun.

On apprend dans ce rapport que 58% des personnes qui viennent au travail en voiture font moins d'un kilomètre. C'est fou quand on sait qu'aujourd'hui ce serait mieux pour leur santé et pour la planète de le faire à vélo, ou même à pied. En effet, ce rapport a été réalisé par des experts de la mobilité de la métropole lilloise, de la Fondation pour la Nature et l'Homme, la Fédération des usagers de la bicyclette, les villes ou le Club des territoires cyclables.

Un bénéfice pour la santé des salariés

Tous se sont penchés sur les bénéfices en terme sanitaires, environnementaux et économiques de la pratique régulière du vélo. Ils ont compulsé notamment des données au Pays-Bas et en Belgique où les entreprises et les administrations remboursent déjà le parcours domicile-travail de leurs employés cyclistes au même titre que ceux qui viennent en transports en commun.

Les experts ont trouvé bien sûr que c'était mieux pour la pollution de l'air, pour le climat et pour le bruit, mais aussi que les salariés cyclistes avaient 15% d'arrêt maladie en moins, que leur risque de cancer était divisé par deux. C'est mieux aussi pour leur diabète et la dépression. Même si le rapport ne nie pas qu'il y a aussi des accidents de la route à vélo, c'est bien moins que les 100 000 accidents de voitures par an pour le trajet domicile-travail en France en moyenne.



21 millions d'euros d'économies pour la Sécu

Contrairement aux idées reçues, ce serait positif sur le budget global de l'Etat. Si l'employé touche 35 euros par mois pour venir à vélo et qu'il est moins souvent malade, la Sécu pourrait faire jusqu'à 21 millions d'euros d'économie. Cette indemnité donne un pouvoir d'achat supplémentaire au salarié pour s'acheter un vélo, ou autre chose, et donc plus de

TVA pour l'Etat. De plus, les auteurs chiffrent à 37 millions d'euros d'économie dans la gestion des impacts liés la voiture: la construction de mur antibruit, des mesures contre la pollution. En revanche, pour les entreprises le rapport estime que cela leur coûtera entre 7 et 23 euros par an et par salarié. Tout dépend si elles décident de cumuler cette indemnité ou pas avec celle pour les transports en commun.

Passer à 1,4 million de salariés à vélo en 2022

Les auteurs du rapport soutenu par le député Mathieu Orphelin rencontrent ce matin la ministre dans la perspective de sa loi sur la mobilité prévue en février. Ils souhaitent ainsi rendre le remboursement de l'indemnité kilométrique vélo obligatoire dans toutes les entreprises d'ici cinq ans. Aujourd'hui, seulement 85 entreprises le font, par exemple, Decathlon, RTE ou encore l'Ademe. Ils estiment que cela doublerait la part du vélo dans ces trajets du quotidien et permettrait de passer de 500 000 salariés à vélo à 1,4 million en 2022.



Peut-on être contraint de travailler le jour de Noël ?

Publié le 18 Décembre 2017

FOCUS - Dans les faits, seul le 1er mai est « obligatoirement chômé », rappelle Stéphane Béal directeur du département de droit social au cabinet Fidal. Pour ne pas travailler un jour férié, il faut s'assurer que des dispositions vont en ce sens dans l'entreprise.

Si vous avez prévu de déjeuner en famille le 25 décembre, d'autres seront sur le pont. 9% des femmes et 2% des hommes, affirme le site Qapa, dans un sondage* publié lundi. Plus de la moitié des femmes interrogées se disent même prêtes à travailler, tandis que 64% des hommes n'iraient, pour rien au monde, au bureau. Comment expliquer un tel écart? «Les femmes gagnent moins que les hommes, et elles exercent majoritairement des métiers de services», rappelle Stéphanie Delestre, fondatrice et dirigeante de la plateforme de recrutement, au *Figaro*. Or, souvent, le salaire de la journée de Noël est majoré. De ce fait, l'argent constitue la principale motivation pour travailler ce jour de fête. Autre résultat marquant de cette étude, 22% des femmes et 11% des hommes sondés indiquent qu'ils sont «obligés» de travailler le jour de Noël, une exigence de leur employeur. Mais peut-on être véritablement contraint, par son employeur, de bûcher ce jour-là?

Comme l'indique l'article L3133-1 du Code du travail, la journée de Noël constitue à la fois une fête légale et un jour férié. Mais cela n'implique pas que les salariés ne travaillent pas. Loin de là. «Seul le 1er mai est obligatoirement chômé [pour toutes les entreprises et catégories confondues]», explique Stéphane Béal, directeur du département de droit social au cabinet Fidal, au *Figaro*. «Seules l'Alsace et la Moselle disposent d'un régime d'exception, selon lequel les jours fériés sont obligatoirement chômés [NDLR: article L3134-13 du Code du travail]».

Une jurisprudence tout autre

En clair, cela signifie que le repos n'est pas rendu obligatoire par la loi [NDLR: les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans ne sont pas habilités à



travailler les jours fériés légaux, à l'exception de certains secteurs]. Pour chômer le 25 décembre - et n'importe quel autre jour férié -, il faut donc s'assurer que de telles dispositions existent: soit dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit dans la convention collective ou l'accord de branche. Si c'est bien le cas, et que le salarié refuse de travailler, son emploi n'est pas menacé. En outre, si la convention collective stipule qu'un jour férié chômé n'entraîne aucune réduction de salaire, l'employeur ne peut pas sanctionner financièrement les employés qui ne se présentent pas à leur poste, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 13 mai 1986. Comme les autres, ils doivent ainsi bénéficier de la rémunération prévue - souvent majorée - pour ce jour-là.

En revanche, en l'absence de telles mesures - inscrites ou d'usage dans l'entreprise -, la jurisprudence est tout autre. L'arrêt de la Cour de cassation du 28 juillet 1952 semble faire référence en la matière. «Un employeur, s'il le juge opportun pour les nécessités de son commerce, a le droit de faire travailler des employés ou ouvriers adultes un jour férié, s'il ne contrevient pas à des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou à des usages», explique ainsi la chambre sociale dans la décision que nous nous sommes procuré. «Un salarié ne peut se refuser à travailler un jour férié, si l'ordre lui en a été donné par son employeur».

Un risque de licenciement?

Le 7 janvier 1987, le 3 octobre 1991, le 25 mai 1994... À plusieurs reprises, les juges ont confirmé ce droit accordé à l'employeur. Dans certains cas, les magistrats ont même justifié le jugement des prud'hommes. Ils ont ainsi permis à l'employeur de réaliser une retenue sur la rémunération des employés absents. Et pour cause, son absence est perçue comme «irrégulière». «Un salarié qui devait travailler, et dont l'entreprise a décidé que ce jour férié n'est pas chômé, s'expose à des sanctions, voire à un licenciement», confirme l'avocat spécialiste du droit du travail. Et dans l'éventualité où un accord de branche prévoit que le 25 décembre est chômé, mais qu'un accord d'entreprise stipule que les employés doivent être fidèles au poste? Avec la loi travail, «la primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche», prévient Stéphane Béal. Ce dernier affirme cependant qu'il n'a jamais été confronté à un dossier de ce type. Autre cas de figure, lorsque l'activité doit être maintenue dans l'entreprise, mais qu'aucun salarié ne se porte volontaire. «C'est à l'employeur de s'y prendre à



l'avance, de statuer et de désigner les salariés», affirme l'avocat. «Il y a des critères à poser: prendre les salariés du service concerné, privilégier les individus qui n'ont pas d'enfants et dont le domicile est proche du lieu de travail, par exemple. Toute la difficulté réside dans le fait de ne pas faire preuve de discrimination». Si finalement l'employeur décide de laisser le choix à ses salariés de venir ou non, il ne peut effectuer une quelconque retenue sur salaire, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 1996.

** Sondage réalisé auprès de 4,5 millions de personnes.*



Le Monde

Accident du TGV à Eckwersheim : la SNCF mise en examen pour « homicides involontaires »

Publié le 22 Décembre 2017

De drame d'aujourd'hui à drame d'hier... Une semaine après la collision de Millas qui a tué six enfants à un passage à niveau, le 14 décembre, la SNCF, dans un douloureux télescopage d'actualité, est rattrapée par l'accident d'une rame d'essai TGV en Alsace, laquelle avait fait 11 morts et 42 blessés, le 14 novembre 2015. C'était le premier déraillement de l'histoire d'un TGV. Un événement occulté à l'époque par le fait qu'il s'est produit le lendemain des attentats du 13 novembre 2015, à Paris.

Jeudi 21 décembre, le juge d'instruction du pôle accidents collectifs du tribunal de Paris a donc mis en examen SNCF Mobilités – la branche chargée de faire rouler les trains – pour « blessures et homicides involontaires » dans cette affaire du déraillement à Eckwersheim (Bas-Rhin) d'un TGV qui réalisait des essais sur le tronçon final de la ligne à grande vitesse est-européenne reliant Strasbourg à Paris.

Deux jours avant, mardi 19 décembre, Systra, une société d'ingénierie ferroviaire, filiale de la SNCF et de la RATP, qui était chargée d'organiser les essais, était mise en examen dans ce même dossier pour les mêmes chefs et par le même magistrat.

Disputes judiciaires et techniques

L'heure est donc aux disputes judiciaires et techniques dans cette tragédie qui a endeuillé les deux sociétés. Et c'est en fait un soulagement au sein des entreprises d'avoir enfin un accès complet au dossier, ce que permet le statut de mis en examen. Si la SNCF n'a fait aucun commentaire officiel, Systra a diffusé un communiqué qui résume probablement assez bien le sentiment des deux mis en cause : ils ont désormais « *tous les moyens procéduraux pour assurer [leur] défense* ».

Le tournant est d'importance. Cette entrée dans un nouveau chapitre de l'affaire laisse deviner que les deux entreprises pourraient avoir des systèmes de défense différents et même antagonistes, l'une rejetant sur l'autre la responsabilité principale dans la survenue du drame. Systra a bien pris le soin de préciser dans son communiqué qu'elle « *s'attachera à démontrer qu'elle n'a commis aucun délit* ».

Mais pour comprendre les enjeux, revenons-en aux faits. Pas moins de quatre



rapports ont déjà balisé le terrain : deux documents internes à la SNCF, le travail du Bureau d'enquête sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT) et une expertise judiciaire, dont les conclusions ont été dévoilées dans la presse en octobre.

Présence d'invités trop nombreux

Si les experts, relayés par les médias, ont fustigé l'ambiance décontractée peu propice à une préparation sérieuse qui régnait lors de cet essai, s'ils ont remarqué la présence d'invités trop nombreux, y compris dans la cabine de pilotage où sept personnes avaient pris place, les débats ne tourneront probablement pas autour de ces sujets. Car le cœur du problème est celui de la vitesse et du freinage au moment d'attaquer la courbe fatale où s'est produit le déraillement.

Lors de cet essai dit en survitesse, destiné à tester la voie un peu au-delà des limites (et non le train lui-même), la rame a abordé son large virage final à 265 kilomètres/heure au lieu des 176 prévus dans le plan d'essai, ce qui mathématiquement ne pouvait conduire qu'au déraillement. La stratégie de freinage était évidemment tout autre. Elle prévoyait un passage de 360 à 176 kilomètres/heure sur une distance de cinq kilomètres en passant par un palier à 330 au bout de 2 kilomètres.

Cette stratégie avait été établie par quatre personnes : le technicien Systra présent dans la cabine, qui avait défini les paliers de vitesse à atteindre, et trois salariés de la SNCF eux aussi en cabine, deux conducteurs, dont un remplaçant, et leur chef, le cadre traction. C'est ce dernier qui avait défini les moyens et les tops de chaque freinage, la rame disposant d'un frein électrique, qui devait d'abord être déclenché, et d'un frein pneumatique plus puissant, qui devait se superposer à lui dans un second temps.

Un événement qui peut être assimilé à une faute de conduite

Selon les témoignages, le conducteur n'aurait pas complètement compris les consignes et, après avoir atteint le palier intermédiaire de 330 kilomètres/heure, aurait arrêté de freiner électriquement et conservé sa vitesse. Cette décision aurait dramatiquement retardé le second freinage pneumatique et conduit à la sortie de voie. Un appel du chef d'essai dans l'interphone de la cabine, précisément à ce moment-clé, aurait empêché le cadre traction de se rendre compte de l'erreur présumée.

Chez Systra, la stratégie de défense va donc consister à mettre le doigt sur cet événement qui pourrait s'apparenter à une faute de conduite. Le spécialiste des essais ferroviaires estime que sa mission – et son métier – se limitait à tester la voie, et à indiquer des vitesses à atteindre à des points kilométriques précis.



Pour la société d'ingénierie, la conduite et donc le freinage, qui ne sont pas de sa compétence, étaient clairement délégués à SNCF Mobilités.

Cette posture à la Ponce Pilate irrite passablement du côté de SNCF Mobilités. Dans les couloirs du siège, on rappelle que Systra avait un rôle dit d'intégrateur, une sorte d'équivalent de maître d'œuvre, « *ce qui n'est pas une boîte aux lettres* ». Et on espère que la question du freinage, cause ultime mais non unique, ne sera pas la seule à être prise en compte dans la jungle touffue des responsabilités.

Juge de paix

La SNCF souhaite en particulier mettre sur la table le sujet des survitesses demandées par Systra sur cette portion de la ligne. Devaient-elles se fonder sur les vitesses maximales théoriques d'exploitation ou celles de la signalisation ? La nuance serait d'importance. Selon la signalisation, le palier intermédiaire en survitesse aurait dû être fixé autour de 250 kilomètres/heure et non 330.

La mise en examen de SNCF et Systra en tant que personnes morales n'est pas la première mise en cause dans ce dossier. Trois des occupants de la cabine, le conducteur et le cadre traction de la SNCF ainsi que le technicien de Systra, étaient déjà poursuivis depuis octobre 2016 pour « homicides et blessures involontaires », comme aujourd'hui leurs employeurs.

Le pilotage de ces stratégies de défense sera à n'en pas douter délicat, en particulier pour Systra, sachant qu'un dirigeant de la SNCF, Pierre Izard, préside son conseil de surveillance et que Guillaume Pepy, le président du groupe ferroviaire, y siège. L'Etat, décisionnaire in fine, jouera probablement un rôle de juge de paix.

Il reste un sujet sur lequel les deux sociétés sont en phase, celui de l'indemnisation des victimes, qui est d'ores et déjà prévue quelles que soient les décisions de la justice concernant les fautes et les responsabilités de chacun.

Éric Béziat



Le Monde

La décision de la Cour de cassation sur la fin de vie « légitime un peu le suicide assisté »

Publié le 15 Décembre 2017

La justice a prononcé, mercredi 13 décembre, la relaxe contre Jean Mercier, un octogénaire poursuivi pour non-assistance à personne en danger pour avoir aidé sa femme, malade, à mourir. Après une longue bataille judiciaire, la plus haute juridiction a rappelé qu'aux yeux de la cour d'appel, Jean Mercier avait commis un acte « positif » ne pouvant donc être qualifié de « non-assistance », tandis que « la seule qualification applicable », celle de « meurtre », avait été écartée par un non-lieu au terme de l'enquête.

Le président de l'Association pour le droit à mourir dans la dignité, Jean-Luc Romero, revient sur la décision de la Cour de cassation, et prône un assouplissement du droit sur la fin de vie.

Comment recevez-vous la décision de la Cour de cassation ?

Le procès de Jean Mercier c'est six ans de calvaire judiciaire. La décision de la Cour de cassation démontre au moins que quoi qu'il arrive, pour une euthanasie ou une aide au suicide, les personnes incriminées sont acquittées. On est donc dans l'absurdité totale, et on ne s'est pas posé la question de ce qui ne fonctionne pas. Depuis la première loi en 2005, jusqu'à aujourd'hui le débat sur la fin de vie ne s'est jamais interrompu.

La justice doit faire face à des situations qui sont à chaque fois différentes, avant c'était une femme qui avait fui en Suisse pour aller mourir, avant encore c'était le cas du docteur Bonnemaison qui était victime de la loi Léonetti, et enfin le cas de Vincent Lambert. Toutes les personnes qui ont aidé par compassion ont été acquittées.

La justice a relaxé définitivement Jean Mercier, mais parce qu'elle estimait que la seule qualification possible pour juger son acte est celle du « meurtre », et elle a rejeté celle de « non-assistance à personne en danger ». Cette décision apporte-t-elle quelque chose de neuf au débat ?

M. Mercier a voulu assumer son geste, il a appelé un médecin après le décès de sa femme, et a expliqué ce qui s'était passé. Il n'a fait qu'ouvrir la boîte de médicaments, son épouse, Josanne, le lui avait demandé, c'est la seule chose qu'il ait faite. Et c'est d'ailleurs pour cela que la justice estimait que la qualification de « meurtre » aurait dû s'appliquer, et non celle de « non-assistance à personne en danger ». Donc quelque part cela légitime quelque peu le suicide assisté, il est interdit mais pas sanctionné.

Aujourd'hui que risque une personne décidant d'aider un proche à mourir ? On n'en sait pas grand-chose. En France, on est condamnable à la provocation au suicide. Donc l'aide au suicide n'a pas de raison de ne pas être condamnable. Et tant que l'on aura pas de loi claire d'autres affaires reviendront. Mais on est dans le flou, les personnes ayant aidé par



compassion sont acquittées, mais elles vivent des années de galère judiciaire.

En janvier 2016, la loi instaurait un droit à « une sédation profonde et continue » ; un an après, cette législation a-t-elle eu un impact positif sur la fin de vie ?

La sédation peut-être rapide, mais dans certains cas, pour des personnes ayant des organes vitaux solides par exemple, elle peut durer très longtemps, des semaines parfois. Et pourtant c'est une forme d'euthanasie, le médecin sait que la personne sous sédation ne va pas se réveiller, il ne sait pas en revanche quand elle va mourir. On vous endort et ensuite on arrête de vous alimenter et de vous hydrater, c'est cela qui vous fait mourir.

Donc il est possible de se suicider, grâce à la sédation terminale, et à une directive anticipée [*des consignes écrites concernant sa fin de vie*]. Mais la directive anticipée n'est pas obligatoire, et à la fin c'est le médecin qui décide de l'appliquer ou non. Elle devrait donc être obligatoire.

Valentin Ehkirch



Local



Veolia Propreté : la grève des éboueurs à Clermont-Ferrand et dans son aggro sera levée lundi

Publié le 15 Décembre 2017

Après quatre jours de grève, les employés de collecte de Veolia Propreté et leur direction ont trouvé un accord, ce vendredi. Si les salariés se sont engagés à reprendre le travail lundi prochain, il va falloir encore plusieurs jours pour que les stigmates du conflit disparaissent des rues.

Cet accord repose sur trois piliers : une amélioration des conditions de travail, une revalorisation salariale et une valorisation des employés de collectes. Concrètement, des groupes de travail de six personnes issues des syndicats et de la direction vont travailler sur une charte du respect et du savoir-vivre dans l'entreprise. D'autres groupes vont travailler à rééquilibrer les parcours en fonction de la charge de travail.

Retour à la normale pour le courant de la semaine prochaine

En contrepartie, les salariés se sont engagés à reprendre le travail dès ce lundi. Mais le retour à la normale dans les rues n'est prévu que pour le courant de la semaine prochaine. Durant ce week-end, les stigmates du conflit vont encore être présents dans les rues des quatorze communes de Clermont Auvergne Métropole dont la collecte de déchets est gérée par Veolia Propreté.

Rémi Pironin



Des cinémas de Clermont-Ferrand en grève pour la sortie de Star Wars

Publié le 13 Décembre 2017

Des personnels de 3 cinémas de Clermont-Ferrand sont appelés à la grève, mercredi 13 décembre, à l'occasion de la sortie du nouvel opus de Star Wars. Ils réclament de meilleures conditions de travail.

Mercredi 13 décembre, jour de sortie du huitième épisode de la saga Star Wars, des salariés du groupe Ciné Alpes ont cessé le travail suite au dépôt d'un préavis de grève « surprise ». Au Ciné Dôme d'Aubière, 17 des 27 salariés étaient en grève. Les salariés du Ciné Jaude et du Ciné Capitole de Clermont-Ferrand sont invités à suivre le mouvement initié par la CGT et la CFDT. Sur les 12 salariés des Ciné Jaude et Ciné Capitole 7 ont cessé le travail. Conséquence : seuls le Ciné Jaude et le Ciné Dôme étaient en mesure de proposer des séances

Quand on l'attaque, l'employé contre-attaque

Au Ciné Dôme, les séances de Star Wars ont tout de même pu être assurées. Selon les grévistes, c'est le directeur, en personne, qui a vendu les billets de cinéma. Les grévistes réclament, notamment, un « *véritable dialogue social* » ainsi que des harmonisations de primes, le paiement de jours « enfant-malade » ou encore la possibilité de fractionner leurs jours de congés.

En ce jour très particulier, les grévistes ont fait preuve d'humour avec un slogan de circonstance : « *Quand on l'attaque, l'employé contre-attaque* ».

Par K.T. avec D. Cros





Salariés détachés

Publié le 8 novembre 2017

Macron prend les gens pour des imbéciles. Le sommet européen accouche d'une souris!

Nous subissons une grosse opération de communication depuis septembre de Macron sur les travailleurs détachés. Le message délivré pour les médias est le suivant : « S'il y des travailleurs détachés en France sous payés, c'est de la faute à la directive Européenne et notamment de la Pologne. » Il cache sa responsabilité et celle des gouvernements successifs. Certes la directive européenne prévoit que les cotisations sont celles du pays d'origine, ce qui est profondément injuste, mais elle prévoyait déjà que le salaire doit être celui du pays d'accueil (le mouvement syndical européen ayant empêché la mise en place de la directive Bolkestein). Or cela n'est pas respecté dans 90 % des cas. Si l'employeur respectait le droit actuel c'est-à-dire :

- Le SMIC et la convention collective
- Le paiement des frais de déplacement égaux au cout d'une « pension » (environ 2000 € par mois),
- Le paiement des heures supplémentaires et le respect des horaires maximaux,

un salarié détaché reviendrait plus cher qu'un salarié de droit français.

En réalité le gouvernement fait des grands moulinets devant les médias mais refuse d'agir pour faire cesser ce scandale : il maintient un article dans le code du travail permettant d'intégrer une partie des indemnités de grand déplacement dans le salaire. Ceci a pour conséquence que les inspecteurs du travail ne dressent jamais procès-verbal pour non-respect des salaires. Il refuse de mettre les moyens humains à l'Inspection du travail pour faire les contrôles fréquents.

Il ne légifère pas pour que le donneur soit le responsable et être condamné pour les infractions commises. Résultat : pas vu pas pris Si par le plus grand des hasards la fraude est vue, l'employeur a un mois pour régulariser la situation et n'est pas condamné et de toute façon le vrai responsable a peu de chances d'être condamné.

Dire que le dumping social est fini avec les nouvelles règles européennes relève de l'escroquerie.



Le changement de la législation européenne ne changera rien. Ce n'est pas le passage de la durée de détachement de deux ans à un an renouvelable 6 mois qui changera quelque chose. Nous exigeons du gouvernement qu'il se donne les moyens pour stopper ce scandaleux dumping social. Curieusement les médias ont répété sans discernement la communication présidentielle.

La Cour d'appel de RIOM confirme la condamnation de Veriferme à l'égard d'un salarié détaché en ajoutant une condamnation pour travail dissimulé.

Un salarié Francisco avait conclu un contrat avec une entreprise portugaise TI EMPRESA en date du 10 décembre 2012. A ce titre, il a été employé directement en qualité d'électricien par la SAS VERIFERME pour travailler en France.

L'entreprise TI EMPRESA dont M. Vérissimo, patron de Vériferme, était cogérant, est une entreprise portugaise qui n'avait que pour seule fonction de recruter du personnel au Portugal pour le faire travailler en France.

Francisco a été en arrêt de travail du 5 août 2013 au 9 août 2013. Lorsqu'il s'est représenté sur son lieu de travail, M.VERISSIMO l'a renvoyé sans respect d'aucune procédure.

Francisco, défendu par le syndicat local de la construction CGT a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de sa relation de travail avec la société Vériferme, et en conséquence, la faire condamner à verser des rappels de salaire (le manque à gagner était de 4000 € net en 8 mois), de congés payés, de préavis, de dommages et intérêts pour licenciement abusif et enfin à verser une indemnité pour travail dissimulé (6 mois de salaire). En outre il demandait d'établir les bulletins de salaire correspondant et l'attestation Pôle-Emploi conforme sous astreinte de 80 euros par jour de retard.

Devant le conseil de prud'hommes, Il gagnait sur la requalification du contrat de travail avec les conséquences indemnitaires demandées mais n'obtenait pas l'indemnité pour travail dissimulé. L'employeur a cru devoir faire appel de cette décision. La Cour d'appel vient de trancher. Elle confirme le jugement en ce qu'il a dit que l'employeur de fait était bien Vériferme avec les indemnités qui vont avec.

Elle a en outre condamné l'employeur pour travail dissimulé ce qui est très rare. Au total la ténacité de Francisco a payé puisqu'il se voit attribuer plus de 20 000 € pour les diverses indemnités et qu'en plus il pourra faire valoir ses droits à Pole Emploi à la suite de son licenciement. Il confirme ainsi la maxime : "*Les combats perdus sont ceux qu'on ne mène pas*"



La Commission Presse vous remercie

LAVAUX Cécile (Présidente)

COMPAROT Laura (Vice-Présidente)

BOUQUARD Paul

GAYOU Sophie

HADDAD Sonia

MATTOT Florence

PAIE Vaïana

Retrouvez-nous sur horizonsocial.fr

