

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°32 • Juin 2019



la
cgt

► **PLUS LOIN QUE NOS DROITS**
Répartition des sièges
au CSE
Règlement intérieur du CSE

► **VIE AU TRAVAIL**
Amiante : extention
du préjudice d'anxiété



Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

OPA

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81

www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50



Actualités

- 4 **Actualité sociale**
GM&S, on va tout péter
- 5 **Actualité métallurgie**
Les effectifs de la métallurgie à la loupe
- 6 **Histoire**
110 ans, affronter les crises
- 7 **Europe/International**
Cuba, un pays qui avance malgré le blocus

Vie Syndicale

- 9 **Salarié-es**
Créer du lien avec les IC
- 10 **Qualité de vie syndicale**
CGT Legrand à Limoges amplifier le travail
- 11 **Qualité de vie syndicale**
Echange de bons procédés : une nécessité pour la vie syndicale

Politique revendicative

- 12 **Droits**
Répartition des sièges au CSE
- 13 **Droits**
Le règlement intérieur du CSE
- 14 **Economie**
Coût du capital : TPE/PME
- 15 **Vie au travail**
Amiante : extension du préjudice d'anxiété



Grégory Khiati
Membre du Bureau fédéral

Faites vos devoirs de vacances

Nous sommes proches des congés estivaux et comme chaque année le nombre de français ne pouvant pas partir en vacances va exploser. Pendant ce temps, les très riches ont sauvé Notre Dame de Paris. En quelques heures, ce qu'ils n'ont pas trouvé pour augmenter nos salaires ils l'ont donné pour sauver un édifice religieux. Enfin cela n'a pas été fait gratuitement, une bonne partie des dons bénéficieront de déduction fiscale, cela aide d'avoir un pote à la tête du pays....

En parlant de copinage, l'UIMM est toujours à la manœuvre pour consolider sa zone d'influence y compris dans un gouvernement qui lui est très favorable ; Damien Delavallée jusqu'à présent Directeur « Droit du Travail » à l'UIMM vient d'être nommé conseiller juridique de la ministre du Travail Muriel Penicaud (sûrement un contrat de chantier). Gageons qu'il ne restera pas sourd aux revendications de son ancien patron !

Mardi 18 juin, le gouvernement annonçait les mesures de la réforme de l'assurance chômage. Le ton est donné, ce n'est ni plus ni moins qu'un durcissement majeur des conditions d'indemnisation des privés d'emploi qui est prévu. L'allongement de la durée de cotisation nécessaire à l'ouverture des droits ou encore la dégressivité des prestations pour les cadres ne sont que quelques-unes des mesures rétrogrades. Et ce n'est pas la mise en place d'un régime de bonus-malus en entreprise qui va les encourager à avoir recours aux CDI au lieu de contrats précaires (surtout que cela ne concerne que 7 secteurs d'activité dont la métallurgie ne fait pas partie). Comme d'habitude, le gouvernement cherche à faire des économies sur le dos des plus fragiles et cette fois, il s'attaque aux chômeurs avant de s'en prendre à nos retraites.

Je vous souhaite de bonnes vacances pendant lesquelles j'espère que vous trouverez le temps de faire vos devoirs de vacances et signer la pétition pour imposer un référendum contre la privatisation d'ADP.

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Actualité sociale

GM&S : On va tout péter

Interview de Vincent Labrousse, ex-salarié GM&S

► Un an et demi après la fin de la lutte des salariés de GM&S qui s'est soldée par le licenciement de 157 salariés malgré une reprise, un film documentaire retraçant cette page de l'histoire a été présenté à la quinzaine des réalisateurs pendant le festival de Cannes, en mai dernier. Une trentaine d'ex-salariés étaient présents. Qu'est-ce que ce film représente pour vous ?

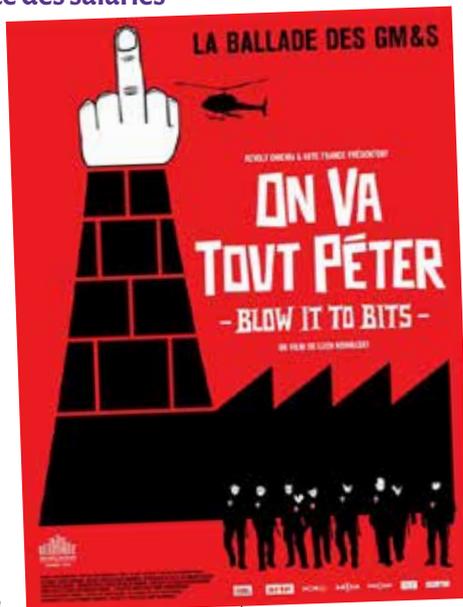
C'est une bouffée d'oxygène. C'est aussi, quelque part une reconnaissance de notre lutte, de sa justesse même si elle n'a pas abouti favorablement. C'est un témoignage de notre histoire sociale qui peut servir à d'autres même si nous ne sommes pas les premiers, ni les derniers. Cela montre qu'on n'a pas fait tout ça pour rien. Le film souligne aussi notre détermination et qu'unis, on peut faire bouger les choses. Mais je voudrais dire que ce n'est pas facile de voir ce film. C'est une part de nos vies, de ce que nous avons traversé humainement et syndicalement.

Le mot du réalisateur

« Un mix de blues et de rock and roll : voilà le secret d'une révolte réussie. Quand je suis arrivé en plein cœur de la France dans l'usine d'équipement automobile GM&S menacée de fermeture, j'ai senti qu'un concert exceptionnel allait s'y donner. Il le fut : paroles inventées par des salariés poussés au-delà des limites du supportable, musique écrite par des êtres humains déterminés à bouleverser toutes les règles, y compris celles de la lutte... Et comme le son était suffisamment fort pour attirer les médias nationaux, le concert a résonné dans le pays tout entier. J'étais là, caméra en main, composant mon film grâce au lyrisme déchaîné de ces hommes et de ces femmes, en retrait, mais avec eux. »
Lech Kowalski, réalisateur du film-documentaire « On va tout péter »

Faites péter l'audience

« On va tout péter » est diffusé le 24 juin à 22h50 sur Arte et pour ceux qui n'auront pas le courage d'attendre, le film est disponible pendant 2 mois en replay ou sur le site de la chaîne Franco-Allemande. Plusieurs diffusions sur le territoire national s'organisent à partir de septembre, restez attentifs.



► Quel sentiment ressort après les projections ?

Lors de la présentation, à la Souterraine (ville où était implantée GM&S), il n'y a pas eu de réactions immédiates, il y a eu beaucoup d'émotion dans la salle, les spectateurs sont restés sans voix. Les réactions sont venues plus tard. Il faut dire que de nombreux collègues restent encore sur le carreau (seulement 42 ont retrouvé un emploi en CDI, une trentaine sont en CDD, 25 sont en retraite ou prochainement en retraite et plus d'une cinquantaine n'ont pas retrouvé d'emploi). Aussi, se mêle encore aujourd'hui, un mélange d'espoir et de désespoir. Nous sommes en colère face à la toute puissance des constructeurs qui continuent à ne pas soutenir la reprise de l'activité. Mais nous ne voulons

pas laisser le sentiment de fatalité nous envahir. Mais ce sont ces éléments contradictoires qui génèrent le prolongement de la lutte.

► Vous continuez de porter un projet de loi sur les relations donneurs d'ordres/sous-traitants pour les autres salariés qui pâtissent des mêmes politiques qui ont conduit à la situation de votre ancienne entreprise. Où en êtes-vous ?

Le hasard fait parfois bien les choses, la promo du film nous permet de faire connaître au-delà de nos cercles, notre proposition. D'ailleurs plusieurs groupes parlementaires (FI, PCF et Générations) travaillent conjointement à élaborer un texte à partir de notre proposition. Cette proposition devrait être présentée avant la fin d'année. De plus, nous attendons, certes sans trop d'illusion, le rendu de la commission d'enquête réalisée dans le cadre de la loi Pacte. Enfin, pour partager nos propositions pour responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, la fédération va envoyer notre projet à l'ensemble des animateurs en territoire et leur proposer d'informer les syndicats qui pourraient être concernés et d'interpeller leurs députés.

Propos recueillis par Marie Vergnol,
Conseillère fédérale

Actualité métallurgie

Les effectifs de la métallurgie à la loupe

Bonne nouvelle, tout va bien dans le secteur de la métallurgie. En tout cas, c'est ce que laisse à penser la dernière présentation de l'UIMM concernant la conjoncture de la branche. Le syndicat patronal a fait preuve d'un optimisme très peu usuel. En effet, d'après les statistiques et analyses, tous les indicateurs sont au vert pour les principales filières. Les perspectives elles-mêmes sont jugées comme favorables.

Perspectives réjouissantes ?

Il faut dire que le patronat a de quoi se frotter les mains. Les résultats des grands groupes côtés au CAC 40 comme au SBF 120 (les 120 plus grands groupes) démontrent que la situation économique et financière des principaux donneurs d'ordres de la branche est à des niveaux record. Pour la première fois depuis plus de 20 ans, l'emploi dans la branche de la métallurgie ne baisse pas, voire se maintient à un niveau légèrement supérieur à l'année précédente. La CGT aura à cœur de vérifier si cette tendance se confirme d'ici les publications 2019, année qui en termes d'exonérations sociales constitue un effet d'aubaine sans précédent pour les employeurs. Dispositifs qui pèsent lourdement sur les finances publiques et aggravent de fait le déficit public a rappelé la CGT lors des échanges qui ont suivi la présentation.

A regarder de plus près...

Mais les représentants CGT ont également fait part de leur étonnement face à la sérénité des prévisions patronales alors que dans de nombreuses réunions de CSE, le contexte présenté aux salariés est bien souvent incertain voire menaçant surtout sur les questions d'emplois et de salaires. De plus, au-delà de l'autosatisfaction patronale, la CGT a pointé plusieurs statistiques qui devraient susciter davantage de retenu ou du moins ouvrir des débats. En effet, si les effectifs se maintiennent, on constate une baisse du nombre d'établissements (-23) concentrée dans les industries « historiques » de la branche tout comme dans les régions où la métallurgie est la plus implantée. Face à cela, il y a des créations d'entreprises mais plus spécifiquement dans les activités de supports telles que la réparation et la maintenance. De plus, concernant l'évolution des catégories par Catégories socioprofessionnelles (CSP), la part des ouvriers dans la branche est passée de 50.6% à 46.6%. Mais ce chiffre est à pondérer par le nombre d'intérimaires dans la branche. La part des ingénieurs / cadres / techniciens est passée de 34.7% à 38.6% en 2017.

Peu d'ambition

La CGT a également pointé plusieurs aspects sociaux à propos des évolutions des effectifs. Par exemple, la part des femmes baisse, certes que de 0.3 points, mais cela se fait en dépit des multiples campagnes et guides réalisés. Force est de constater qu'il n'y a donc pas d'engagement concret des entreprises. En ce qui concerne la pyramide des âges, le vieillissement des effectifs se poursuit. En effet, la part des jeunes de moins de 26 ans ou moins de 30 ans continue de baisser. Dans le même temps, les 50 ans et plus progressent. Aussi, malgré les campagne de com', la branche n'attire pas les jeunes et privilégie la précarité pour ces derniers.



Attractivité ne peut rimer avec précarité

Si la majorité des salariés de la branche bénéficient d'un CDI, la branche compte en moyenne près de 150 000 salariés en intérim. Niveau le plus haut depuis 2008. Cette situation confirme la précarisation massive des jeunes qui passent par la case intérim avant d'accéder à des emplois « stables ». La CGT a également souligné les taux de recours à la précarité très élevés dans les filières où l'activité est au plus dans le vert (fabrication de matériel de transports). Enfin, 31 735 emplois sont vacants dans l'industrie. Si cette tendance est en hausse, ce chiffre ne peut justifier les lamentations répétées de l'UIMM que des centaines de milliers d'emplois sont non pourvus afin de justifier la casse des droits des salariés. D'autant que ces offres d'emplois ne sont pas forcément encore disponibles et peuvent être précaires (en CDD ou autres...). Aussi, ces statistiques sur la situation économique de la branche, souligne la bonne rentabilité des entreprises mais qui ne se répercute que très peu sur l'emploi. C'est pourquoi, la CGT a rappelé son engagement pour renforcer les droits des salariés afin de renforcer l'attractivité de la branche notamment dans le cadre d'une convention nationale collective.

Laurent trombini, Membre du Bureau fédéral

Histoire

110 ans ! **Affronter** **les crises** (1982 à nos jours)



Enthousiasme et désenchantement sont les maîtres-mots de la décennie 80. La gauche au pouvoir en mai 1981, les avancées sociales (retraite à 60 ans, 5^e semaine de congés payés, hausse des salaires, extension des droits syndicaux), la nationalisation de grands groupes industriels et bancaires, le vent de liberté soufflant chez Citroën et Talbot durant le « *printemps de la dignité* » (1982-1984) sont rapidement refroidis par le « *recentrage* » de la CFDT vers un syndicalisme « *réaliste* » de négociation, le choix d'une politique budgétaire d'austérité, la répression policière des conflits, la « *flexibilisation* » du droit du travail et surtout la poursuite des restructurations liquidant des pans entiers de l'industrie.

Une fédération fragilisée

Sidérurgie, automobile, navale, machine-outil, mécanique, électronique, ce sont des dizaines de milliers d'emplois qui disparaissent chaque année, fruits de la concentration accrue du capital et de la course aux profits. Les bastions métallés, où les traditions syndicales sont les plus ancrées, sont particulièrement frappés, fragilisant d'autant notre Fédération. En parallèle, le salariat accélère sa mutation, avec la montée rapide du nombre d'ingénieurs, cadres, techniciens, ainsi que des femmes. La chute des effectifs est vertigineuse. Des 400 000 adhérents atteints après 1968, il n'en reste que la moitié au début des années 1980 et, dix ans plus tard, moins de 60 000. Cela implique de lourdes difficultés financières, aggravées par la construction du siège national à Montreuil. Ce contexte national, mais aussi international avec le durcissement de la crise économique, l'intervention soviétique en Afghanistan ou l'état d'urgence en Pologne, génèrent d'importantes tensions au sein de la CGT, dont l'une des répercussions est la démission d'André Sainjon de son mandat de secrétaire général de la Fédération en 1988.

Faire du neuf ?

Les luttes, après avoir faibli, connaissent un regain, notamment grâce aux salariés des Chantiers navals de La Ciotat (1986), de la Snecma (1988), de Peugeot Sochaux (1989), de Pechiney-Dunkerque ou encore d'Alstom Belfort (1994) ou aux mobilisations qui imposent à l'UIMM le maintien de la prime d'ancienneté en 1990. Ce renouveau se confirme à l'hiver 1995. L'annonce simultanée d'une attaque contre la Sécurité sociale, de mesures de « productivité » à la SNCF et de nouvelles privatisations

ne passent pas. Les cheminots se lancent et entraînent avec eux les autres moyens de transport, les grandes administrations et le secteur privé. Après six semaines de luttes massives, unitaires et solidaires, le gouvernement doit reculer.

La CGT s'engage, non sans débats, dans d'importantes évolutions internes, avec l'abandon dans ses statuts de la référence à l'abolition du salariat, l'encaissement puis la ventilation des cotisations syndicales par la confédération ou encore le départ de la Fédération syndicale mondiale (FSM) et l'adhésion à la Confédération européenne des syndicats (CES), puis à la Confédération syndicale internationale (CSI).



Manifester parisienne, 1988 © DR | coll. IHS CGT Métaux

Pour demain

Les quinze dernières années se caractérisent par une vaste offensive contre les conquêtes sociales. Pas une année sans une « réforme » qui vise à casser la protection sociale, les retraites, les services publics, la fonction publique, le Code du travail ou encore les institutions représentatives du personnel. Pas une année aussi sans de nombreuses luttes, dont l'issue est encore trop souvent défavorable aux salariés. Dans notre branche, l'UIMM mène l'assaut contre l'ensemble de nos garanties collectives, au travers de la négociation sur le dispositif conventionnel.

Les défis sont considérables, la période difficile, mais nos prédécesseurs en ont connu bien d'autres. À nous aujourd'hui de retrousser les manches, pour gagner, demain, un autre monde.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Europe / International

Cuba, un pays qui avance malgré le blocus

Le 26 avril dernier, à La Havane, à l'occasion du partenariat entre l'UFM (Union Fraternelle des Métallurgistes) et Cuba Coopération France⁽¹⁾, une délégation de la FTM-CGT, conduite par Frédéric Sanchez (Secrétaire Général de la Fédération), a rencontré Ulises Guilarte De Nacimiento, Secrétaire Général de la CTC et Arturo Rodriguez Font, Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie CTC. La Fédération CTC des Travailleurs de l'Industrie (Sidérurgie, Mécanique légère, Peaux, Confection, Cosmétique, Chimie, Biodiversité, Verre, Electronique et Recyclage). Le taux de syndicalisation est de 98 %, soit plus de 120 000 adhérents dont 26 000 indépendants et 9 000 retraités. A La Havane ils comptabilisent 40 000 syndiqués. Pour la CTC, l'échange direct avec les travailleurs est une priorité, permettant de cibler les problèmes rencontrés et de déterminer les axes principaux de travail, (logements, transports, réseaux routiers, approvisionnement en combustibles, alimentation, médicaments...).

Le Pouvoir d'achat

Les conséquences du blocus américain sur la fourniture des matières premières, dont les prix sont majorés d'environ 20%, entraînent une situation financière difficile ainsi qu'une réduction de l'activité de production, qui implique parfois la réduction des emplois, mettant à mal la volonté de garantie de l'emploi pour tous. La question des salaires est centrale à Cuba. La présence d'une double monnaie⁽²⁾, liée au blocus, n'aide pas. Les autorités souhaitent s'engager vers une réforme salariale. Le salaire de base a progressé de 60 % en trois ans. Il faut tenir compte de la gratuité de la médecine, de l'éducation et de la pratique de prix bas sur les produits de première nécessité (riz, eau ou électricité). Les dépenses alimentaires augmentent. Les étudiants, pour leur part, sont pris en charge par l'Etat jusqu'à ce qu'ils soient salariés. Les salaires des Femmes et des Hommes sont égaux.

La pyramide des âges

L'espérance de vie s'élève à 78 ans ; le taux de natalité est en baisse. 20 % de la population a plus de 60 ans (en 2030, ils seront 33%) ; les actifs (5 millions, dont 1.5 million de diplômés) sont moins nombreux que les non actifs. Pour la retraite, les conditions de départ se sont améliorées puisque, les 5 meilleures des 15 dernières années sont prises en compte. L'objectif est que la pension de retraite soit équivalente à 90 % du salaire. Les femmes partent à 60 ans et les hommes à 65. Sur la pénibilité, les femmes partent à 55 ans et les hommes à 60.

La place des femmes

- 60% sont en responsabilité dans le syndicat.
- 61% sont Cadres Techniques dans l'entreprise.

S'il est un exemple à suivre, pourquoi ne pas commencer par celui-ci... ?

Relations internationales

La CTC a réaffirmé le besoin d'entretenir des contacts avec les syndicats en Europe. En France, la CGT est la seule organisation syndicale avec laquelle la CTC a des relations ; un travail est engagé avec notamment la FNME, la FILPAC, les Cheminots, l'URIF, l'UD 94 ou 69. U. Guillard a précisé que l'adhésion de la CTC à la FSM ne doit pas empêcher les échanges et relations entre ceux qui luttent pour le bien-être des salariés. Il a la conviction que le travail fourni par la CGT au sein de Global Union permet d'apporter un certain équilibre dans les relations entre les différentes organisations. Nos camarades de la CTC ont réaffirmé leur volonté de maintenir leurs relations d'amitié avec notre Fédération et la Confédération CGT. Frédéric Sanchez a confirmé l'importance pour notre Fédération d'avoir des relations avec la centrale Cubaine. Après avoir décrit la situation sociale et politique en France, il a précisé que les récentes déclarations du président de la république n'ont pas répondu aux attentes exprimées depuis plusieurs semaines. Cela ne fait que renforcer la nécessité de travailler à des revendications communes tant en Europe qu'au-delà de ses frontières. Parmi les axes de travail possibles, il faut retenir :

- Une proposition de la FTM-CGT, d'organiser à Paris une rencontre avec notre Secteur International et les camarades de la CTC.
- L'invitation d'une délégation de la FTM-CGT pour assister au congrès de la Fédération Mécanique de la CTC qui se tiendra en Septembre prochain à Cuba.
- Nos camarades expriment un fort besoin de communication large, pour expliquer les pressions subies par Cuba, notamment de la part du gouvernement des USA qui n'admet pas cette révolution. Il y a besoin d'éclairer au maximum les travailleurs français sur ce sujet.

Sylvie Bobin, Coordinatrice fédérale

(1) Créée en 1995 l'association Cuba Coopération France s'assigne comme objectifs majeurs de développer les liens de solidarité et d'amitié, de Concrétiser des actions de coopération culturelle, scientifique, économique et technique entre la France et Cuba, mutuellement enrichissantes, et de dénoncer et combattre le blocus des Etats-Unis qui étouffe Cuba et son peuple depuis un demi-siècle.

(2) les 2 monnaies sont le CUC (monnaie convertible) et le PESOS CUBAIN (non convertible). 1 CUC = 25 PESOS

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Salarié-es

Créer du lien avec les Ingénieurs et Cadres par la formation

Depuis 2017, un camarade de l'UFICT a une démarche originale dans son entreprise. Il donne une formation sur les droits des salariés dans sa société, un grand groupe de communication.

Objectifs

Cela répondait à plusieurs objectifs :

- Faire connaître leurs droits aux salariés,
- Sécuriser notre base syndicale qui partait à la retraite, en créant du lien,
- Rendre à la CGT son image constructive, proche et à l'écoute des besoins hors du prisme déformant des médias contrôlés par le patronat,
- Préparer les élections au prochain CSE.

Dans un contexte de renouvellement des effectifs de son site, une vague de 500 jeunes ingénieurs et cadres ont été embauchés. Elle se caractérise par des recrutements dans les sociétés de services utilisées par cette société, dont peu de diplômés de grandes écoles et d'une proportion de femmes supérieure à la moyenne de l'entreprise. Notre camarade a utilisé une obligation de formation mise en place dans son entreprise. Obliga-

tion dite d'activité personnelle, basée sur un système de points (1h = 1point x coef suivant le type de formation), chaque salarié devant à la fin de l'année comptabiliser 90 points, soit une moyenne de 2 h par semaine.

Elaboration d'une formation

En s'appuyant sur sa formation de juriste en droit social passée en cours du soir et à la non distribution de la convention collective par la direction, il a monté une présentation d'une heure sur : « les droits et obligations des salariés ». Il a recruté les stagiaires par ciblage avec l'aide des syndiqués CGT qui avaient des jeunes embauchés dans leur service.

Le contenu de la formation qu'il a élaborée, aborde les sujets suivants :

- La hiérarchie des normes entre code du travail et accords de branches, entreprises et établissements,
- Les droits du salarié (d'expression, de se syndiquer, au repos..) et obligations (subordination, loyauté...),
- Les termes du contrat de travail et leur limite (clauses de non concurrence, d'exclusivité, mobilité...),
- Le temps de travail notamment en forfait en jours,
- Les classifications, les minis, les indices de la CCN des IC,
- Les syndicats, leur rôle,
- Le CSE,
- Et quelques conseils utiles sur la conservation de documents du contrat de travail, au message de félicitations... et que les syndicalistes sont là pour les conseiller.



© Fotolia_robu_s

Il n'a pas eu de retour interrogatif sur son appartenance à la CGT, et pas de remarque de la direction. Au cas où, il avait anticipé et listé un certain nombre d'arguments lors de ces formations mais il n'en a pas eu besoin.

Une expérience qui porte ses fruits

Dans cette expérience de transmission de savoir en droit social, il a créé du lien lors de sa dizaine de sessions avec une soixantaine de stagiaires. Nombre de ces stagiaires viennent le saluer ou lui demander conseil suite à la formation. Cette expérience a porté ses fruits, lors de l'analyse des résultats aux dernières élections cela aura permis de gagner environ une trentaine de voix soit 10% du score au 3^{ème} collège. Allez vers les jeunes ICT, sur des bases d'information utile est une piste pour gagner en représentativité voir de syndicalisation... Ce sera une des thématiques du prochain congrès de l'UFICT au printemps 2020.

Le collectif UFICT

Qualité de vie syndicale

CGT Legrand à Limoges : la **vie syndicale** avant tout !

Le congrès de la CGT Legrand à Limoges s'est tenu les 20 et 21 mai derniers avec 56 syndiqués. Deux jours pour débattre avec un ordre du jour serré. « *Après nos élections professionnelles en janvier dernier, nous avons besoin de prendre le temps d'échanger et de revoir nos statuts* » explique Olivier Ten, DSC.

Perspectives encourageantes

Car si le bilan des dernières élections professionnelles est encourageant pour le syndicat, le plan de travail doit continuer sur la même ligne. Fort de son travail de terrain et d'une vie syndicale soutenue, la CGT a été la seule organisation à présenter « *une liste à parité complète sans redondance* » insiste Olivier. Le syndicat CGT Legrand a recueilli 33% des voix et obtient 4 élus titulaires au premier collège, progresse au deuxième collège en décrochant 4 élus titulaires et perce au troisième collège avec un élu suppléant. Fort de ce résultat, le syndicat reste prudent. « *Nous avons encore beaucoup de travail pour aller vers le troisième collège* » pointe le responsable syndical. Ainsi, lors des échanges, les militants présents ont débattu de la feuille de route pour les quatre prochaines années.

Coût du capital

Outre les élections, les camarades présents sont revenus également sur les dernières négociations annuelles obligatoires et la stratégie du syndicat pour mener la

bataille. Ainsi, depuis deux ans, l'ensemble des sites Legrand se met en mouvement dès l'ouverture des NAO sur Limoges. En effet, les négociations en Limousin, site qui est le plus important, donnent le ton pour les autres établissements. Cela permet une plus grande implication des salariés sur l'ensemble de l'hexagone. La CGT Legrand est à l'initiative de l'intersyndicale et l'impulse forte de ses revendications. Au-delà de la stratégie de lutte, le syndicat revient chaque année sur un décryptage précis des comptes de l'entreprise. « *Depuis plusieurs années maintenant, nous prenons un temps pour expliquer la répartition des richesses dans l'entreprise et souligner le coût du capital en revenant, par exemple, sur la logique des objectifs de marges qui ont un impact direct sur l'intéressement* » témoigne Olivier. Cette présentation pédagogique est, aujourd'hui, très appréciée par les camarades.

Conditions de travail

Mais là où les échanges ont été les plus nombreux, c'est à propos des conditions de travail avec la mise en place du lean. Aussi, le congrès a été l'occasion de revenir sur l'engagement du syndicat dans la défense des droits et la santé des salariés. En outre, le secrétaire du syndicat est revenu en détail sur la demande du CSE de procédure d'expertise pour risque grave suite à l'inscription de danger grave imminent par un élu CGT en avril dernier. Outre ces sujets, un camarade de l'institut d'histoire sociale (IRHS) est intervenu sur l'importance de prendre connaissance de notre histoire et d'enrichir notre culture syndicale. Olivier Ten a fait un compte-rendu du 52e congrès auquel il avait participé en tant que délégué la semaine précédente et un bref échange sur les sujets issus de la boîte à suggestions du syndicat a permis d'aborder entre autres les questions écologiques. Enfin, gage de démocratie, les syndiqués ont élu la nouvelle commission exécutive composée des élus actuels mais aussi d'ancien élus pour apporter leur expérience. Cette commission exécutive a désigné par vote, les responsables syndicales ce qui va induire la mise à jour des statuts du syndicat si celui-ci devait se pourvoir en justice. Cette belle équipe va pouvoir poursuivre et amplifier la dynamique syndicale.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Qualité de vie syndicale

Echange de **bons procédés**, une nécessité pour la vie syndicale...

En Février 2017, deux entreprises du groupe EXEL INDUSTRIES, KREMLIN REXON à Stains (93) et SAMES TECHNOLOGIES à Meylan (38), fusionnent pour devenir SAMES-KREMLIN* afin de renforcer sa place sur le marché mondial. Au-delà de l'aspect économique, cette fusion a eu un impact sur la vie syndicale des deux syndicats.

Fier d'un travail commun

« La nouvelle direction a dénoncé l'ensemble des accords d'entreprises en février 2017, il a donc fallu travailler ensemble, CFE-CGC ET CGT-UFICT » explique Mourad Ben Yafrah, délégué syndical. Si le rapprochement semblait évident au début, il a fallu surmonter les différences. A Meylan, la CGT est la seule organisation syndicale sur ce site qui compte très majoritairement des techniciens, ingénieurs et cadres.

Malgré tout, l'organisation compte une soixantaine de syndiqués sur les 239 salariés et est attachée à la qualité de vie syndicale. A Stains, l'équipe syndicale, était organisée dans le premier collège principalement. Plus fragile, manquant d'élus. Manquant de moyens pour pouvoir effectuer leurs mandats comme il se doit sur le terrain. Travaillant avec la CFE-CGC, il y a eu malheureusement une division peu de temps après la fusion. La quasi-totalité de ses militants

a d'ailleurs rejoint l'UFICT- CGT. Les différences n'ont pas été une contrainte. Au contraire, dans le respect des particularités de chacun, les deux syndicats ont su travailler ensemble, pour continuer à négocier les accords d'entreprise, en organisant régulièrement des rencontres avec les syndiqués et les salariés sur les deux sites suite aux réunions avec la direction. Deux bases distantes ont su déjoué les tripatouillages de la direction dans le cadre de la préparation des élections. La formation syndicale a été primordiale (Négo accord CSE, CSEC, PAP).

Effet boule de neige

Ce premier travail a été rapidement payant. Les salariés de la région parisienne, échaudés par une précédente expérience (fusion Kremlin avec Rexson en 2003), voyaient d'un mauvais œil la fusion. L'engagement de la CGT à travailler main dans la main entre les deux sites, a engen-

dré un changement dans les mentalités. « Aujourd'hui, les collègues sont même plutôt enthousiastes » souligne Steven Freret, délégué syndical CGT à Stains. Certains salariés, mutés à Meylan, se sont d'ailleurs syndiqués. Là où les syndicats CGT Stanois et Meylanais se rejoignent notamment, c'est sur le travail d'information et d'implication que pourraient avoir les salariés du 3e collège. Malgré une implantation des deux entités dans ce collège, la CGT ambitionne d'aller plus loin. Pour cela, à Meylan, le syndicat a fait évoluer ses modes d'action et a multiplié les efforts de communication vers ces catégories notamment à partir des outils fédéraux sur les négociations sur la convention collective notamment. « Nous diffusons l'écho des négos (mails aux syndiqués, affichages, discussions sur le terrain), partageons les comptes rendus vidéos des réunions sur les réseaux sociaux, nous organisons des A.G des syndiqués « portes

ouvertes » par exemple. « Les cadres sont très réceptifs à l'enjeu des négociations de branche et principalement sur le forfait-jour » précise Mourad. La dynamique engagée à Meylan est encourageante pour les militants de Stains qui adaptent « à leur sauce » les pratiques iséroises. Pour favoriser cette dynamique, les deux syndicats organisent des actions conjointement. « Nous essayons de nous inspirer mutuellement de notre travail » résume Steven. S'il reste du chemin à parcourir, le syndicat est

sur les bons rails. Il a doublé le nombre de ses syndiqués et met actuellement en place un plan de formation pour ses élus avec l'USTM, et d'autres structures (UL, UD, centre de formation Benoît Frachon). Ce travail collectif a permis aux deux sites de marquer des points aux dernières élections et offre à la CGT la place de seule organisation syndicale représentative au niveau du CSE central. Preuve que si chaque syndicat continu à avancer selon ses particularités et pratiques, le travail commun ouvre davantage de perspectives.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

*Spécialisés dans la conception et la fabrication de pistolets manuels, pulvérisateurs automatiques et robotiques ainsi qu'une gamme variée de pompes et machines pour la manipulation, le dosage, le mélange et la distribution des fluides.



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Plus loin que nos droits

Répartition des **sièges** au **CSE**, attention à l'**arnaque**

Les ordonnances Macron ont bon dos pour les patrons qui ne cessent de trouver des subterfuges pour tenter d'affaiblir encore un peu plus la représentation des salariés à l'entreprise. Dernière trouvaille en vigueur, exclure les salariés mis à disposition pour la répartition des sièges dans les collèges.

Méthode bien huilée...

La méthode est bien rodée dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral. Tout commence bien avec le respect de l'article L1111-2 sur la détermination de l'effectif avec la prise en compte des salariés mis à disposition pour établir le nombre global de sièges à élire. Les directions indiquent également avoir bien questionné ces salariés, pour savoir s'ils souhaitaient voter pour les élections à l'entreprise. Ensuite, la direction indique qu'elle a eu un ou des retours, pour l'instant tout est normal.

Mais les choses se corsent lors de la répartition de ces sièges entre les différents collèges. En effet, la direction exclut alors de facto des effectifs pour la répartition des sièges dans les collèges, les salariés qui ne souhaitent pas voter dans l'entreprise d'accueil, mais elle exclut aussi ceux qui n'ont pas répondu. Résultat des courses, la méthode permet ainsi d'affaiblir un collège en réduisant ainsi le nombre de salariés au profit d'un autre collège et cela impacte ainsi la répartition des sièges dans les collèges. Comme par hasard, cette entoureloupe a toujours pour effet d'affaiblir le collège où la CGT est bien implantée...

...mais illégale

Vous aurez noté, que cette méthode est totalement illégale, et il convient de rappeler le cadre légal et jurisprudentiel aux directions. La circulaire n°20 du 13 novembre 2008 précise dans son annexe que « *sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale.* »

Dans un arrêt de 19 janvier 2011, il est précisé que même si le salarié mis à disposition a choisi d'être électeur dans l'entreprise qui l'emploie, il doit toujours être compté dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice dès lors qu'il remplit les conditions prévues par la loi (*Cass. soc., 19 janv. 2011, n°10-60.296 : JurisData n°2011-000356 ; RJS 2011, n°337 ; JCP S 2011, 1172, note Y. Pagnerre ; Dr. soc. 2011, p. 470, note F. Petit*).



© Fotolia_cqfotografie

L'ensemble de ces éléments nous conduit également à l'obligation de loyauté de la direction. A t-elle été respectée notamment en matière d'information sur la détermination des effectifs à prendre en compte dans le cadre de la négociation du protocole ? En cas de réponse négative cela peut servir à ouvrir un contentieux sous cet angle là. Selon la Cour, l'employeur doit en application de son obligation de loyauté, fournir aux syndicats participant à la négociation du protocole préélectoral, s'ils le demandent, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et des listes électorales. Pour satisfaire à cette obligation, l'employeur peut soit mettre à la disposition de ces syndicats le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales (à laquelle se substitue aujourd'hui la déclaration sociale nominative) des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit leur communiquer des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels relatifs à la rémunération des salariés (*Cass. soc., 6 janv. 2016, n°15-10.97 : JurisData n°2016-000015 ; JCP S 2016, 1069, note B. Gauriau ; RJS 2016, n°194 ; RDT 2016, p. 284, note C. Nicod*).

Donc pour conclure, on vous appelle à la plus grande vigilance lors de la négociation du protocole préélectoral sur le sujet des salariés mis à disposition. Les ordonnances Macron n'ont pas chamboulé l'intégralité du droit, et les jurisprudences continuent de produire une norme de droit dont l'employeur ne peut s'extraire.

Eric Moulin, Conseiller fédéral

Plus loin que nos droits

Le règlement intérieur du CSE

Quand doit-il être mis en place ?

Le règlement intérieur (RI) du CSE est obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés. Mais aucune sanction n'est prévue s'il n'est pas mis en place. Dans les autres entreprises, le CSE peut volontairement adopter un règlement intérieur pour faciliter son fonctionnement et éviter les conflits notamment en matière d'établissement d'ordre du jour. Le projet de règlement intérieur (ou sa modification) doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion pour y être débattu entre la délégation et le Président du CSE. Il est adopté à la majorité des membres présents, y compris le président (l'employeur). Le RI du CSE est à durée indéterminée. Une disposition peut donc prévoir qu'il fera l'objet d'une révision au moment du renouvellement de l'instance.

Que contient le RI ?

L'article L 2315-14 du code du travail dispose que le RI détermine les modalités de fonctionnement du CSE et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. Le RI ne peut imposer à l'employeur des obligations qui ne résultent pas de dispositions légales, sauf accord de sa part. Cet accord de l'employeur constitue un engagement unilatéral qu'il peut donc dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE. En revanche, si l'employeur estime qu'une clause du règlement intérieur est illicite, il ne peut modifier seul le règlement intérieur. Il doit l'appliquer et saisir le TGI pour obtenir l'annulation de ladite clause.

Clauses obligatoires

- Modalités d'affichage ou de diffusion des procès-verbaux de réunion du CSE (Art. L 2315-35 CT) ;
- Modalités d'arrêté des comptes (L 2315-68 CT) ;
- Modalités d'établissement du rapport annuel de gestion (L 2315-69 CT) ;
- Eventuellement, modalités de communication des informations sur les comptes au personnel de l'entreprise (L 2315-72 CT) ;
- Dispositions relatives aux modalités de fonctionnement de la commission des marchés si elle existe¹, au nombre de membres la composant et à leurs modalités de désignation ainsi qu'à la durée de leur mandat (L 2315-44-3) ;
- Cadre de la mise en place d'une ou des CSSCT, à défaut d'accord d'entreprise (y compris par une décision unilatérale de l'employeur) le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation, ses missions et ses modalités de fonctionnement (L 2315-44 CT).

Le RI du CSE peut également déterminer :

- La composition de son bureau (désignation d'un adjoint

au secrétaire et/ou au trésorier), ses conditions de désignations, ses attributions ;

- Les modalités de déroulement des réunions et leur lieu en cas d'établissements multiples : Périodicité (à défaut d'accord d'entreprise) ; Procédure de fixation de l'ordre du jour, convocations, enregistrement des débats, conditions de suspension de séance, modalités de vote et d'adoption du procès-verbal ;
- L'organisation des réunions entre les membres du CSE et le personnel de l'entreprise ;
- Les règles de suppléance, les modalités de convocation et d'accès des suppléants aux documents adressés aux membres titulaires ;
- Les moyens mis à la disposition du CSE (dont le local et ses règles d'utilisation) ;
- Les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, en l'absence d'accords collectif ou en complément de celui-ci ;
- La constitution des commissions facultatives (en complément de celles prévues par un accord collectif, ou à défaut, celles supplétives prévues par la loi aux articles L 2315-46 et suivant du code du travail en fonction de l'effectif).

Clauses interdites

Le RI ne peut pas déroger à des règles de fonctionnement normal du CSE, ni contenir des dispositions contraires à l'ordre public. Le RI ne peut donc pas :

- Désigner les membres de la CSSCT parmi les salariés de l'entreprise (mais au sein de ses élus titulaires et suppléants) ;
- Permettre à l'employeur d'imposer des personnes étrangères au CSE ;
- Prévoir des heures de délégation aux suppléants du CSE, ce qui reviendrait à imposer à l'employeur ce que la loi interdit ;
- Imposer la date de réunion périodique du CSE, dont la fixation est une prérogative de l'employeur ;
- Imposer un quorum pour la tenue des réunions du CSE (non prévu légalement) ;
- Imposer les points à l'ordre du jour des réunions et le délai de son envoi aux personnes conviées.

Le CSE Central doit-il adopter un RI ?

L'article L 2316-14 du code du travail dispose que le CSE Central doit se doter d'un règlement intérieur, qui lui est propre, pour déterminer les modalités de son fonctionnement et de celles de ses rapports avec les salariés.

Karine Laubie, Conseillère fédérale

¹ L2315-44-1 du code du travail : création d'une commission des marchés au sein du CSE qui dépasse au moins deux des trois critères fixés aux articles L 2315-64 et D2315-33 du code du travail

Economie

Coût du capital : pourquoi les **TPE/PME** sont-elles **concernées** ?

« L'insuffisance » de compétitivité de l'industrie française est régulièrement pointée du doigt comme la cause de tous les maux. Il faudrait faire des sacrifices car les travailleurs et travailleuses en France coûtent trop chers¹. Pourtant, les salaires stagnent, tandis que la productivité du travail – richesse créée par unité de travail – continue d'augmenter. Ce sacrifice est donc réclamé par la toute-puissance financière, qui réclame toujours plus de profits.

Capital, coût du capital et surcoût du capital

Une firme capitaliste produit de la richesse à partir de deux ressources : le travail et le capital. Le travail n'est pas que manuel, mais il peut être artisanal ou encore intellectuel. Le capital regroupe à la fois les immobilisations corporelles (usines, machines...) et immatérielles (brevets, logiciels...). La richesse générée par ces deux facteurs de production est ensuite distribuée entre ceux qui détiennent le travail (salaires) et ceux qui détiennent le capital (dividendes, intérêts, profits non distribués). Le capital est un pari sur le temps : il dépend alors de la richesse dont l'investisseur est prêt à se priver aujourd'hui, pour bénéficier d'une rémunération plus tard (la rentabilité), via l'intérêt où les dividendes, ou la plus-value générée par la revente. Un investisseur « raisonnable » devrait alors exiger une rémunération au moins égale au prix du renoncement à bénéficier aujourd'hui de son argent. Le « coût » du capital peut alors être mesuré comme le coût de l'investissement (prix de la machine à acheter par exemple) et le coût supplémentaire qu'il faudrait déboursier pour attirer un financeur, donc la rémunération juste égale à la richesse produite par le capital. Pourtant, les taux d'intérêt pratiqués par les banques sont historiquement bas. Mais la rémunération du capital, notamment sous forme de dividendes, n'a cessé d'augmenter, tout comme les taux de rentabilité ! Le surcoût du capital peut alors être interprété comme la différence entre la rémunération effective du capital et celle qui devrait « normalement » être égale à la valeur générée par ce capital.

Les logiques financières dans les entreprises de taille modeste

On serait tenté à première vue de considérer que ce problème de surcoût est lié uniquement aux grandes entreprises, celles cotées en bourse et qui déploient des masses financières se chiffrant en millions ou milliards

d'euros. Mais il n'en est rien : ce phénomène affecte aussi les PME ou TPE, même si elles ne sont pas cotées en bourse. L'explication tient au phénomène de norme. La norme financière, considérée comme les niveaux « normaux » ou « attendus » pour qu'un financeur décide de financer et donc rentabiliser un investissement. Il s'agit de l'effet de benchmark : le financeur observe ce qu'il peut gagner « autre part » avant d'engager ses capitaux. Et si ce « autre part » leur fait miroiter des taux de rentabilité à 20%, il sera en mesure d'exiger de ses fonds placés dans des petites entreprises qu'elles le rémunèrent d'autant !

Cela est vrai :

- Pour les PME/TPE cotées en bourse (il faut s'aligner sur les rentabilités des autres sociétés, dont les grands groupes) ;
- Pour celles qui ont comme actionnaire un fond d'investissement (dans le système actuel, il s'agit d'une ressource indispensable pour beaucoup de PME et de ce fait, les dirigeants ont intérêt à satisfaire leurs exigences) ;
- Celles rachetées par effet de levier (les revenus générés doivent rembourser l'emprunt contracté par la holding)
- Celles qui disposent uniquement d'associés (qui voient d'une part les rentabilités des grands groupes comme un idéal à atteindre, et qui veillent à maintenir la valeur de la société à un niveau assez élevé pour pouvoir éventuellement la vendre plus tard).

Autant dire que la rentabilité folle des capitaux des grands groupes contamine celle des petites entreprises, contraintes de s'engager dans une course à la rentabilité qu'elles ne peuvent tenir ! Mais ce n'est pas tout ! Face à la frilosité des banques à financer les toutes petites entreprises, celles-ci se voient contraintes de s'autofinancer. Pour cela, elles s'exigent à elle-même de dégager des marges énormes, et donc une rentabilité exceptionnelle. Les « gazelles », « licornes » et autres start-ups du numérique affichant des taux de croissance exceptionnels avant de se faire racheter grassement par des grands groupes confortent cette tendance. Enfin, s'ajoutent à cela les relations de sous-traitances qui accentuent la pression sur les TPE/PME preneuses d'ordres. Mais cela fera l'objet de l'article du mois prochain !

Samuel Klebaner, Conseiller fédéral

¹ Pour aller plus loin sur ces injonctions au sacrifice : *L'intégrisme Economique, Les liens qui libèrent*, Eric Berr, 2017.

Amiante : Extension du préjudice d'anxiété

Interview de Maître François Lafforgue, Cabinet Teissonniere, Topaloff, Lafforgue, Andreu et Associés qui défend les victimes de l'amiante

► Interdit en France depuis le 1^{er} janvier 1997, l'amiante est, plus de 20 ans après, toujours l'objet de batailles judiciaires pour les victimes...

Le cabinet a été sollicité en 2006 par des salariés non malades exposés à l'amiante. Nous avons alors engagé des procédures devant les conseils de prud'hommes pour demander réparation du préjudice subi en raison de la baisse de leur rémunération lors de leur départ en pré-retraite dans le cadre de l'ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante) mais aussi en raison de leur exposition à ces produits dangereux. Concernant ce dernier point, la procédure a abouti favorablement devant la Cour de cassation le 11 mai 2010.

Au fil du temps, la jurisprudence s'est élargie au personnel ayant travaillé au contact de l'amiante mais dont l'établissement n'était pas inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à la « pré-retraite » amiante.

► Il y avait donc discrimination entre les travailleurs qui avaient été exposés à l'amiante...

Dans un premier temps, la Cour de cassation avait refusé d'indemniser ces salariés de ce préjudice considérant que seuls les salariés des établissements inscrits pouvaient y prétendre. Mais les associations de victimes de l'amiante ainsi que la CGT ont demandé au cabinet de poursuivre le combat judiciaire. En effet, nous considérons qu'il y avait une injustice et une situation discriminatoire. Certains salariés exposés à l'amiante pouvant obtenir réparation et d'autres pas. C'était notamment le cas des sous-traitants ou des intérimaires. C'est d'autant plus injuste que ce sont souvent ces salariés qui sont les plus exposés. Nous avons donc obtenu des décisions favorables devant certaines Cours d'appel comme à Paris en 2018. Ces arrêts ont été portés devant l'Assemblée plénière de la Cour de cassation puisqu'il demeurait des contradictions entre les différentes chambres de la Haute juridiction.

► Le 5 avril dernier, la Cour a rendu un avis favorable permettant l'extension du principe de préjudice à tous les salariés exposés même à ceux dont l'établissement n'est pas inscrit. Quel est l'impact de cette décision ?

Cette décision était attendue avec impatience pour permettre l'uniformisation de la jurisprudence. Aujourd'hui, les salariés intérimaires et sous-traitants peuvent bénéficier de la répa-

ration de leur préjudice d'anxiété et même d'une présomption quant à la faute de l'employeur et du préjudice subi. En revanche, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il prouve qu'il a tout mis en œuvre pour protéger ses salariés. Mais cette situation est actuellement extrêmement rare. Pour les travailleurs n'ayant pas travaillé dans un établissement inscrit, la situation est la même. Ils peuvent demander réparation s'ils démontrent avoir été exposés à l'amiante, sauf si l'employeur a prouvé avoir mis en œuvre des moyens de protection pour ses salariés. Le salarié doit également prouver le préjudice étant précisé que pour l'amiante la preuve du risque de contracter une maladie grave est facilitée.

► Cette décision aura-t-elle un impact pour les salariés exposés à d'autres produits dangereux ?

Fort de cet arrêt du 5 avril 2019, les personnes ayant été exposées à des agents chimiques dangereux peuvent envisager une action pour préjudice d'anxiété, s'ils justifient l'exposition (fréquence, durée d'exposition, ...) et s'ils démontrent qu'il y a un risque élevé de contracter une pathologie grave, selon les termes employés par la Cour de cassation. Mais attention, ce ne sera pas automatique, il faut constituer des dossiers très complets comme pour l'amiante démontrant l'exposition et l'inquiétude notamment par des témoignages, ... Mais d'ores et déjà, nous pouvons commencer par lister les produits dangereux (comme certains produits chimiques ou cancérigènes tels les gaz d'échappement, la silice cristalline, ...) pouvant justifier une action. Environ 10% des salariés sont exposés à ces produits. Par exemple, dans le secteur des fonderies, les salariés exposés aux huiles et surtout à la silice, sans mesure de protection ou mal adaptées, pourraient engager une action devant les tribunaux. Concernant la prescription, la Cour de cassation n'a pas statué sur cette question. Jusqu'à présent, le délai pour agir était de 5 ans à compter de l'inscription de l'établissement sur la liste de ceux ouvrant droit à l'ACAATA. Pour les salariés dont l'entreprise n'y figure pas, la question principale sera celle du point de départ de cette prescription. Le contentieux à venir permettra d'obtenir des réponses sur ces différents points.

Propos recueillis par Marie Vergnol et Serge Journoud, Conseillers fédéraux

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES