



EDITO - Le droit européen au secours des travailleurs

par Michel Lemaire, DSR et RS FO Matmut

 A l'heure du repli sur soi, que ce soit au niveau des individus ou des Etats, il est primordial de se rappeler qu'il est important d'être uni.

Nous pouvons lire ou entendre par-ci, par-là, que l'Europe est la cause de nombreux maux.

Concernant le droit du travail européen, il ne faut pas se mentir : la législation européenne du travail n'a pas eu que des avantages ; notamment la flexibilité qui, dans les années 80, est devenue le nouveau maître mot du XXème siècle et n'a pas été sans conséquences sur la nature juridique du statut salarial. La France s'est empressée de modifier le code du travail pour appliquer le droit communautaire car cela était favorable aux entreprises.

Cependant, le droit du travail européen est aussi source d'avancées sociales.

L'Union européenne a mis en place un ensemble de règles pour garantir une protection sociale plus forte.

Ce simple éditto ne saurait retranscrire l'intégralité de l'impact positif du droit communautaire.

Quelques exemples de la loi du 9 mars 2023 transposant la Directive n° 2019/1158, du 20 juin 2019 permettront de démontrer l'impact positif de droit européen sur le droit du travail français. Nous pouvons simplement déplorer que le législateur français ait mis presque cinq années pour transposer la Directive. Lorsque cela ne va pas dans le sens de l'employeur, nos parlementaires sont toujours très longs.

Cette loi adaptant le Code du travail au droit de l'Union européenne met fin à l'exception légale permettant aux accords de branche de conserver des durées de période d'essai plus longues que celles prévues par la loi. Les périodes d'essai fixées par les accords de branche plus longues que celles prévues par la loi sont donc supprimées.

France Assureur et les organisations syndicales ont donc signé un avenant portant révision de la période d'essai de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992.

Le droit social européen a permis de réformer les congés paternité et d'adoption, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale. Cette même loi, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, fixe des exigences minimales « *conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants* ».



conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants ».

Ainsi, concernant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, la durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour

la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L. 1225-35-2) et les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence (C. trav., art. L. 3324-6). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Concernant le congé parental, grâce au droit communautaire, il est ouvert à tous les salariés dès que ces derniers disposent d'un an d'ancienneté chez leur employeur (et non plus aux seuls parents qui disposaient d'un an d'ancienneté à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant) (CJUE, 25 février 2021, aff. C-129/20). La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L. 1225-54). Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre

d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. Enfin, l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la durée de travail prévue dans son contrat de travail, et non être proratisée en fonction de son temps de travail effectif (CJUE, 18 mai 2019, aff. C-486/18 et Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825).

La loi du 9 mars 2023 transposant la Directive n° 2019/1152, du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, prévoit cinq nouvelles obligations d'information à la charge des employeurs. Pour rappel, le droit du travail français prévoit déjà la communication aux salariés de dix informations, par la déclaration préalable à l'embauche ou par le bulletin de paie. Plusieurs documents doivent être remis au salarié lors de son embauche pour lui transmettre des informations complémentaires (C. trav., art. L. 1221-5-1). Le détail des 5 informations complémentaires, qui doivent être ajoutées grâce à la directive, doit être fixé par décret que nous attendons toujours et devrait concerner :

- le nombre de jours de formation accordé dans l'entreprise,
- les informations sur la politique de formation de l'entreprise,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la procédure en cas de rupture du contrat de travail,
- l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et la protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires).

Il reste bien des domaines où le droit social européen peut nous apporter des avancées sociales mais la France ne transpose toujours pas les directives. Concernant l'acquisition des jours de congés payés pendant un arrêt maladie, un arrêt du 24 janvier 2012 (affaire C 282/10), la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) précise que le fait d'exiger un temps de présence minimum pour acquérir des congés payés n'est pas conforme à la Directive 93/104/CE du Conseil du 23/11/1993.

Nous devrions donc tous avoir le droit à 4 semaines de congés payés, peu importe le temps de présence dans l'entreprise.

Pour la CJUE, l'article 7 de la Directive ne distingue pas les travailleurs absents en raison d'un arrêt maladie pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé. De plus, le travailleur en arrêt maladie suite à un accident ou une maladie de quelque nature ou origine qu'ils soient, a droit à un congé annuel au moins égal à 4 semaines.

La Directive n'a pas été transposée en France et donc l'employeur n'est théoriquement pas tenu de l'appliquer.

Sauf que la Cour de cassation sait que le droit national français en matière de congés payés n'est pas conforme au droit européen (rapport annuel de la Cour de Cassation de 2013 et 2017). Les magistrats invitent le législateur à modifier les textes qui posent difficulté mais celui-ci fait la sourde oreille, obligeant la Cour de cassation à livrer des arrêts rappelant sans cesse le droit européen et faisant une leçon de droit européen dans son arrêt du 15 septembre 2021 n° 20-16.010.

Le Comité européen des droits sociaux, qui veille à l'application de la Charte, a considéré, que la France violait l'article 25§1 de la Charte révisée, l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constituant une violation du droit à une durée raisonnable du travail (CEDS, réclamation n°55/2009, § 64 notamment ; CEDS, conclusions 2014 France). L'obligation qui est faite au salarié durant les périodes d'astreinte, de se tenir à la disposition de son employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail, empêche incontestablement le salarié de se consacrer à des activités relevant de son libre choix.

L'absence de travail effectif, constatée a posteriori, pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu, a priori, la libre disposition, ne constitue pas, dès lors, pour le CEDS, un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos.

La seule solution pour le salarié est de faire une action, contre l'employeur au niveau national, et, si nécessaire, contre l'État français, devant la justice européenne, pour obtenir ses droits. Longtemps ignorée par la Cour de Cassation, cette dernière n'hésite plus à invoquer le droit communautaire pour condamner les employeurs et forcer par ricochet nos parlementaires à légiférer pour respecter le droit social européen.

L'Europe a été créée pour un grand projet commun : la paix qui ne peut que se traduire par une solidarité économique et un développement social. Si l'Europe est à améliorer quotidiennement, tout n'est pas néfaste pour les travailleurs.



ACTU - Forfait jour et pointage : L'autonomie peut-être remise en cause.

Le 20/06/2023

Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2023, n° 22-10196 : L'éligibilité d'un salarié au forfait jours est subordonnée à un critère essentiel d'autonomie. Dans cette décision, la Cour de cassation a indiqué qu'un employeur ne pouvait, sans porter atteinte à ce critère, soumettre les salariés en forfait jours à une certaine obligation de pointage et de présence minimum. [...]

>> [Lire l'actu](#) <<

Lisez la déclaration de FO lors du CSE faisant suite à la restitution du rapport de l'expertise indépendante sur la politique économique et sociale du groupe Matmut.

>> [Lire l'actu](#) <<



TRACT - Rejoignez FO Matmut ! On vous accueille comme vous êtes...

Le 27/06/2023

À FO, c'est comme au Mc DO. Vous venez comme vous êtes.

Le lien qui nous unit, c'est la défense des collègues et l'amélioration de nos conditions de travail.

Vous voulez vous présenter aux prochaines élections et pouvoir faire entendre votre voix ?

Rejoignez la Force syndicale !

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Réorganisation des PGIS : FO assigne la Matmut en référé.

Le 29/06/2023

La Direction n'en fait qu'à sa tête... Ou plus exactement, elle interprète les choses selon son bon vouloir et agit comme ça l'arrange...

En matière de réorganisation des PGIS, et du chamboulement des horaires de travail qui en découle, **la Direction DOIT consulter le CSE avec recueil**, ce que conteste la Direction.

Mise à jour : Lors de l'audience du 27 juillet, la Matmut n'avait pas encore présenté ses conclusions... En plus d'un mois, la Matmut n'a pas eu le temps de rédiger ses conclusions...

L'audience est reportée au 31 août à 9h.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - SMART, LE FLÉAU - partie 1 : L'ergonomie

Le 04/07/2023

Voici le premier tract présentant les résultats de notre questionnaire sur SMART soumis aux collègues l'été dernier.

On commence avec le thème de l'ergonomie...

>> [Lire le tract](#) <<

Matmutien, Matmutienne !

Reste informé de ce qui se trame !



S'inscrire à la Lettre d'information, c'est l'assurance de ne rien louper de la parole et des actions de FO Matmut. C'est aussi recevoir un **résumé du CSE**, des alertes sur les sujets urgents...

Flashez le QR Code ou cliquez sur [ce lien](#).

ACTU - France Assureurs et les RMA indécentes

Le 24/06/2023

Le 16 mai 2023, s'est tenu la seule réunion de négociation consacrée à l'ouverture de la négociation sur les RMA 2023 (Revenu Minimal Annuel) dans la branche Assurance qui s'est soldée par un échec : aucune organisation syndicale n'étant d'accord avec les orientations que France Assureurs (le Patronat de l'assurance) a développé. Or, lundi 12 juin 2023, FO reçoit enfin les premières propositions écrites de France Assureurs, avec une injonction de signature ! [...]

>> [Lire l'actu](#) <<

ACTU - Déclaration FO lors du CSE de juillet 2023 sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

Le 20/07/2023



TRACT

Bonnes vacances !

Le 10/07/2023

FO Matmut vous souhaite de bonnes vacances !

Vous les avez bien mérité !

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Soyons Servile.

Le 12/07/2023

Deux accords diminuant les droits des salariés ont été signés à l'unanimité des OS sauf FO : celui sur les flux documentaires et l'infirmerie, et celui sur les astreintes.

Voilà pourquoi...

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Alerte Canicule

Le 19/07/2023

Si vous êtes dans un environnement plus frais en étant chez vous qu'au bureau, ou si vous souhaitez éviter de suffoquer pendant les trajets durant la canicule, vous pouvez demander à télétravailler.

N'oubliez pas que vous êtes tous concernés par le télétravail occasionnel, y compris en agence.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - FO dépose plainte au pénal contre Mme Perez (actuelle RSS UNSA Matmut).

Le 14/08/2023

Nous avons déposé plainte le 30 juin 2023, auprès du Procureur de Montpellier, contre Mme Perez (ancienne DSR FO Matmut, actuelle RSS UNSA Matmut) pour :

- faux et usage de faux,
- escroquerie,
- abus de confiance,
- recels.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - ACCORD QVCT : Et la montagne accoucha d'une souris... empoisonnée !

Le 17/08/2023

Nous n'avons pas signé l'accord QVCT qui aurait aggravé les conditions de travail à la Matmut !

La majorité des syndicats à la Matmut ayant eu (pour une fois) la bonne idée de réfléchir avant de signer, cet accord est rejeté et on vous explique ce à quoi vous échappez...

>> [Lire le tract](#) <<

FOMATMUT WARS



Pour retrouver une gestion mutualiste, Refuse le Nouvel Ordre ! Rejoins la Force !

fo-matmut.org

...