

Par tract du 16 août 2021, FO avait dénoncé la nouvelle pratique de la Direction lors d'un arrêt maladie : aussitôt en arrêt, aussitôt contrôlé

(<https://www.fo-matmut.org/doc/tracts/2021-08-16-malade-suspect.pdf>).

FO ne peut que déplorer que cette pratique existe toujours.



La Direction ne s'arrête pas à un simple contrôle. Depuis plusieurs mois, la Direction sanctionne les salariés malades en procédant à leur licenciement.

La Direction ne vous sanctionne pas directement d'être malade (motif illégal). La Direction est plus sournoise et dégage l'article 83 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 qui stipule que "lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède neuf mois continus ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent".

Et oui, la Direction ne supporte plus les arrêts maladie de longues durées. **Le salarié est coupable d'être malade et sera donc licencié.**

Mais quel est l'objectif de la Direction ? Remplacer le salarié ? Non, simplement se séparer du salarié trop souvent absent au goût de la Direction et pour simplement diminuer la masse salariale à moindre frais.

En effet, le plus souvent la Direction n'arrive pas à démontrer que l'absence du salarié désorganise l'entreprise.

Par exemple, il est reproché à une conseillère que son absence désorganise l'agence le samedi ou pendant la pause méridienne alors que la salariée à temps partiel n'a jamais travaillé ni le samedi ni dans l'heure du midi. Mais qu'importe, la décision est prise.



## LICENCIEMENTS ...

Tri  
SÉLECTIF!



Parfois la Direction se contente simplement de parler de désorganisation s'en en apporter la preuve.

**Que penser lorsque la Direction fait état des absences de la salariée en comptant les congés maternité ou l'activité partielle lors du premier confinement** car la Direction a été incapable de fournir le matériel nécessaire pour télétravailler ?

**Rien n'arrête cette Direction...**

**Et que dire du remplacement définitif qui n'existe pas...**

« L'agence ne sera plus une agence de 6,5 ETP car l'agence est un surnuméraire ». Propos d'un RRH lors de l'entretien.

**Effectivement le collègue ne sera jamais remplacé.**

Mais lorsque la Direction a décidé de se séparer d'un salarié, la législation ne compte pas. Bien que le collègue ait repris le travail, la Direction n'hésite pas à le convoquer puis le licencier en arguant ses absences. **Ce motif de licenciement est bien évidemment inopérant dès lors que le salarié a repris son travail ou que des démarches sont déjà en cours afin de reprendre son poste.** Il en est ainsi lorsque la procédure de reprise du travail a été engagée, (c'est-à-dire en cas de visite médicale de reprise) et encore plus dans le cas où le salarié a effectivement repris ses fonctions.

FO Matmut demande à la Direction de cesser de licencier les salariés et surtout FO Matmut conseille à la Direction de s'interroger sur les causes des absences avant de licencier un salarié. Si pour la Direction un arrêt maladie est suspect et s'apparente à un arrêt de complaisance, pour FO Matmut ce n'est pas le cas.

Collègue si vous êtes en arrêt et qu'à chaque arrêt vous êtes contrôlé, sachez que **cela est du harcèlement de la part de la Direction** (Cass. soc. 13 avril 2010, n°09-40.837).

**Ne vous laissez pas faire, vous n'êtes pas seul, FO est là pour vous aider.**



**DÉNONCER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR**  
**FO Matmut, le syndicat à vos côtés...**

Toutes les infos FO Matmut, contact par téléphone, mail, Facebook, adhésion en ligne...

sur [fo-matmut.org](http://fo-matmut.org)

# Bulletin d'inscription à FO Matmut Devenez sympathisant ou adhérent !

Inscrivez-vous directement en ligne sur notre site [fo-matmut.org](http://fo-matmut.org) ou  
imprimez et renvoyez ce bulletin d'inscription :

Merci d'écrire LISIBLEMENT, en LETTRES CAPITALES.

Nom (1) :

Prénom (1) :

Adresse mail privée (1) :

Téléphone privé :

Tranches horaires préférées en cas d'appel :

Jours en cas d'appel :  Lundi –  Mardi –  Mercredi –  Jeudi –  Vendredi –  Samedi

Adresse (1) :

Code postal :

Ville :

Fonction :

Service :

Site de travail (1) :

***J'adhère à Force Ouvrière.***

Je souhaite recevoir l'intégralité des informations que FO Matmut partage uniquement avec ses adhérents. **Je participe à toutes les prises de positions et décisions de FO Matmut face à la Direction.** Je bénéficie de tous les avantages de l'adhésion à FO (formations et accompagnement juridique concernant le travail, la CAF, CPAM, HLM, impôts, défense des consommateurs...). Je pourrai, si je le souhaite, m'engager localement dans mon Union Locale ou Départementale, et/ou dans mon Syndicat local des Assurances.

OU  ***Je deviens sympathisant(e) FO Matmut***

et je demande à recevoir la Lettre d'informations de FO Matmut.

Fait à ....., le .....

Signature :

*A renvoyer à l'adresse suivante*

Michel Lemaire

49 avenue Emile Zola

Bâtiment C

59800 LILLE

**En cas d'adhésion, nous vous contacterons pour la finalisation.**

**L'inscription est strictement confidentielle. La liste des adhérents/sympathisants ne sera JAMAIS transmise à des tiers. L'employeur n'a pas accès à la liste des personnes syndiquées dans l'entreprise.**

**(1) Pour l'adhésion, seuls vos nom, prénom, mail, adresse personnelle et site de travail sont indispensables.** Cependant, nous vous encourageons à nous fournir le plus de détails possibles pour connaître votre situation dans l'entreprise. Lorsqu'une problématique se pose sur un site ou un type de poste particulier, les informations collectées nous permettent de cibler les collègues concernés pour les contacter si besoin...