

Amélie Randeynes, salariée de la CPAM, vient d'être élue secrétaire générale de l'union locale de Rodez et ce qu'elle aime c'est se battre pour préserver les acquis et aider les autres.



P. 8

© C. MÉRAVILLES

G20 : LES SYNDICATS REVENDIQUENT UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE P. 4

AIDE SOCIALE : UNE COMPÉTENCE QUI COÛTE CHER AUX DÉPARTEMENTS P. 5

FO HEBDO
N° 3243

Du 31 mai au
7 juin 2017

Plus d'infos sur
www.force-ouvriere.fr

Les chauffeurs de VTC s'organisent contre le dumping

ÉVÉNEMENT P. 2-3

CRÉATION La naissance d'un syndicat FO dans ce secteur économique a été rendue publique le 22 mai.

RECONNAISSANCE Il s'attaque notamment à Uber, qui refuse toute représentation syndicale. Il réclame aussi un véritable statut protecteur.

PROCÉDURE La société risque de se voir qualifiée de « service de transport » par la Cour de justice de l'Union européenne.



Ni salariés ni indépendants,
les chauffeurs de VTC sont dans une zone grise.

© RGA / REA



© F. BLANC

Nous sommes prêts à la concertation mais nous n'accepterons pas une loi Travail XXL

Éditorial

par Jean-Claude Mailly


La semaine dernière ont eu lieu les premiers contacts avec le nouvel exécutif gouvernemental. D'abord le président de la République, puis le Premier

ministre et la ministre du Travail. Le calendrier, la méthode et le contenu (c'est-à-dire le fond et la forme) ont été au centre de ces rencontres.

Si le président de la République entend donner le cap et les grandes orientations, renvoyant leur mise en œuvre au gouvernement, il apparaît évident – c'est la logique de la

Constitution et du quinquennat – qu'il surveillera tout cela comme le lait sur le feu.

S'agissant du calendrier nous avons plaidé pour sa détente, considérant qu'une adoption définitive des ordonnances en août serait de mauvais augure. Sur la méthode et les ordonnances, nous avons rappelé que tout dépend de leur contenu.

Suite page 3 



Conférence de presse de lancement du syndicat FO-CAPA-VTC, au siège de la confédération, le 22 mai 2017. Helmi Mamlouk (à gauche) en est le secrétaire général. Marc Niederlender (au milieu) et Hassan Benbarak (à droite) en sont les secrétaires adjoints.

VTC : FO roule pour le respect de leurs droits

Saluée le 22 mai par la confédération FO ainsi que par la Fédération FO des Transports, la création du syndicat FO des chauffeurs, capacitaires et VTC (FO-CAPA-VTC) marque une nouvelle étape dans le combat de ces salariés indépendants pour la reconnaissance de leurs droits, notamment bafoués par des plates-formes tel Uber.

Le nouveau syndicat FO-CAPA-VTC réunit les membres de CAPA-VTC (200 chauffeurs environ), la « première association créée en 2015 par des chauffeurs et pour des chauffeurs », indique Helmi Mamlouk, le secrétaire général de FO-CAPA-VTC. Les membres de cette association sont des chauffeurs indépendants sous statut VTC ou titulaires d'une attestation de capacité professionnelle de transport. Les règles de ce dernier statut (transport collectif à la demande) ont été fixées par la loi Loti de 1982 puis modifiées par la loi Grand-

guillaume, en vigueur depuis le 1^{er} janvier. La Fédération des exploitants VTC, qui réunit des chauffeurs indépendants issus de la « grande remise », nom donné auparavant (de 1955 à 2009) aux voitures de transport avec chauffeur, rejoint aussi FO. Comme tout chauffeur VTC, ces chauffeurs disposent soit d'un statut d'auto-entrepreneur, soit ils ont créé une société. Le syndicat rassemble aussi les travailleurs ayant recours aux plates-formes

de transport de personnes (Uber, Chauffeur privé, Le Cab...). « 80 % des chauffeurs travaillent via ces plates-formes », indique Helmi Mamlouk évoquant les récentes grèves – en décembre et janvier – contre les méthodes de ces structures avec lesquelles les chauffeurs sont liés sur le mode du « salariat déguisé ». FO poursuivra donc le combat contre les dérives organisées par ces plates-formes, lesquelles fixent un tarif *a minima* pour les courses tout

en prélevant des commissions allant jusqu'à 25 % de ce tarif. Cela mène les chauffeurs à

une grande précarité. « Pour les en sortir, il faut leur obtenir un réel statut », insiste Helmi Mamlouk. Actuellement ils travaillent « 60 à 70 heures par semaine pour un salaire allant de 1 000 à 1 700 euros. C'est deux fois moins que le Smic. »

Véritables indépendants ou faux salariés ?

Pour FO, « il faut sortir de cette zone grise » en matière de droits. « Soit les chauffeurs sont considérés comme de vrais indépendants et donc avec des droits d'indépendants, telle la fixation de leurs tarifs. Soit ils doivent être salariés des plates-formes et non rester de faux salariés dépendants de ces structures, qui affichent un business model low cost et prétendent faussement qu'elles ne sont que de simples intermédiaires entre le chauffeur et son client », s'irrite Helmi Mamlouk. « Il faut que ces plates-formes soient reconnues comme ayant une activité de transport. Cela leur créerait des obligations, notamment en matière



**60 À 70 HEURES PAR SEMAINE
POUR MOINS QUE LE SMIC.**

sociale. » Ce ne serait pas du luxe. Récemment, FO-CAPA-VTC a reçu un mail d'Uber. Dans un souci de « transparence » la société veut modifier, à partir de juin, le mode de « désactivation » des chauffeurs. Jusque-là, lorsqu'elle enregistrait les griefs d'un client vis-à-vis d'un chauffeur, si les explications de ce dernier ne la contentaient pas, la société le rayait à vie (désactivation) de ses tablettes. À partir de juin, Uber ne désactivera pas un chauffeur avant de l'entendre devant une commission composée d'un panel de chauffeurs. Certes, mais « *Uber refuse toujours la présence d'une représentation syndicale* », rétorque le secrétaire général de FO-CAPA-VTC. ■

VALÉRIE FORGERONT

ZOOM

Plates-formes : un décret accroît leur responsabilité
Un décret du 4 mai (rattaché à la loi Travail), dont les dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2018, accentue la responsabilité sociale des plates-formes de mise en relation par voie électronique (style Uber) vis-à-vis des salariés indépendants qui y recourent. À partir d'un certain seuil de chiffre d'affaires (fixé à 13% du plafond de la Sécurité sociale) réalisé par le salarié, ces plates-formes devront lui rembourser la cotisation d'assurance AT-MP, la contribution à la formation, les frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi qu'une indemnité pour cause de perte de revenus induite par une telle VAE.

Uber : son activité de transport bientôt confirmée par l'Europe?

La société Uber fournit-elle de simples prestations intermédiaires relevant d'un « service de la société de l'information » au sens de la directive européenne de 1998, ou est-elle un service de transport? Dans ses conclusions rendues le 11 mai dernier dans une affaire opposant des chauffeurs de taxis de Barcelone (Espagne) à la société Uber, accusée de « concurrence déloyale », Maciej Szpunar, avocat général à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) tranche cette fausse question. Uber n'est pas une plate-forme d'intermédiation telles celles de réservation d'hôtel ou de billet d'avion. Son service « doit être qualifié de service dans le domaine des transports », indique l'avocat général dont l'avis pourrait être suivi par la CJUE. Les chauffeurs Uber « n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plate-forme ». L'activité professionnelle des chauffeurs est dépendante de la plate-forme, même si le contrôle d'Uber sur ses chauffeurs « ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de facture classique ». Uber est néanmoins un « véritable organisateur et opérateur

de services de transport urbain dans les villes où il est présent ».

« Un service de transport classique »

Alors que la société se défend d'une telle activité afin d'échapper aux législations nationales sur le transport, sur le plan des obligations sociales notamment, « c'est indubitablement la prestation de transport qui est la principale prestation d'Uber et qui lui confère son sens économique », tranche l'avocat général. Il rappelle notamment que c'est la plate-forme qui fixe le prix du trajet et que les chauffeurs sont « rémunérés à concurrence d'un montant qui excède largement le simple remboursement des frais exposés ». Il ne faut donc pas « se laisser abuser par les apparences », Uber est « un service de transport classique ». D'ailleurs, la société exerce « un contrôle sur tous les aspects pertinents d'un service de transport urbain » : entre autres sur le prix de la course, « les conditions minimales de sécurité par des exigences préalables concernant les chauffeurs et les véhicules », sur la possibilité d'éviction des chauffeurs de la plate-forme... ■

80%

C'est le nombre de chauffeurs qui travaillent via des plates-formes de transport de personnes (Uber, Chauffeur privé, Le Cab...).

/// Nous sommes prêts à la concertation mais nous n'accepterons pas une loi Travail XXL

Sur le fond, j'ai tenu, outre les questions européennes et internationales, le pouvoir d'achat et la fonction publique, à insister sur ce que nous appelons l'ADN de Force Ouvrière, à savoir la liberté de négociation, l'articulation des différents niveaux de négociation et le rôle essentiel de la branche, rôle mis à mal, s'agissant du temps de travail, par la loi dite El Khomri. Ont également été abordées les questions des institutions représentatives du personnel, du plafonnement des indemnités prud'homales et, plus succinctement, l'Assurance chômage. Il va falloir maintenant que les choses s'éclaircissent sur ce que l'on peut appeler « la flexibilité de l'exécutif » sur ses orientations. Et, comme d'habitude, nous défendrons nos positions et jugerons sur les actes. Tout est possible. Nous sommes prêts à la concertation, conformément à notre pratique réformiste exigeante, mais nous n'accepterons pas une loi Travail XXL. Comme le disait Guillaume d'Orange, ce que me rappelait hier une ancienne confédérale, Paulette Hofman : « Il n'est pas nécessaire d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer. » Et nous avons bien l'intention de réussir. ■

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmailly sur Twitter

En bref**ÉTATS-UNIS****Automobile : suppressions d'emplois en vue**

Les constructeurs automobiles américains vont supprimer des milliers d'emplois, contrairement à ce qu'ils avaient promis au président américain, Donald Trump. General Motors prévoit d'en supprimer plus de 4000 et Ford plus de 1400, tandis que plus de 6000 ouvriers de Fiat-Chrysler sont déjà en chômage technique. Après sept années de ventes records le marché s'essouffle, expliquent les constructeurs.

KAZAKHSTAN**La CSI dépose une plainte à l'OIT**

La Confédération syndicale internationale a déposé une plainte officielle à l'OIT pour l'incarcération injustifiée de deux dirigeants syndicaux de l'industrie du pétrole, Amin Yeleusinov et Nurbek Kushabayev, condamnés à deux ans et deux ans et demi de prison, et le refus du gouvernement de reconnaître le droit de créer des syndicats indépendants dans divers secteurs.

EMPLOI**L'Agefiph aide les personnes handicapées**

Elles sont près de 88000 à avoir accédé ou à avoir conservé un emploi en 2016 avec l'aide de l'Agefiph. L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées a collecté l'année dernière 404,5 millions d'euros (+0,7%) de pénalités versées par les entreprises d'au moins vingt salariés qui ne respectent pas l'obligation légale d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

G20 : les syndicats veulent une « mondialisation équitable »

SONDAGE Pas moins de 85% de personnes interrogées dans seize pays considèrent qu'il faut changer les règles de l'économie mondiale, alerte la CSI (Confédération syndicale internationale).



En amont du G20, les syndicats des pays membres ont demandé aux ministres du Travail desdits pays d'aller vers une mondialisation équitable.

Le L20 (syndicats des pays du G20), réuni à Berlin les 16 et 17 mai, a demandé aux ministres du Travail desdits pays, réunis eux les 18 et 19 mai, de « reconnaître que le modèle actuel des politiques économiques est en échec et doit être remplacé de toute urgence », pour « une mondialisation équitable ».

Le L20 s'adressait aussi aux chefs d'État et de gouvernement du G20, dont le sommet aura lieu les 7 et 8 juillet.

Une large majorité (71 %) des citoyens interrogés dans le cadre du sondage réalisé pour la CSI estime que les gouvernements « devraient s'atteler à accroître les salaires et adopter de nouvelles

© DGB règles pour que les sociétés multinationales cessent de profiter de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement ».

Des mots aux actes

Sur ce dernier point, le L20 a insisté sur la nécessité d'imposer, par des législations nationales, un devoir de vigilance aux multinationales.

Devant la chancelière allemande invitée par le L20, Reiner Hoffman, le président de la confédération syndicale allemande DGB, a souligné : « Nous prenons la chance lière au mot, [...] en 2015 elle avait déclaré que le travail décent se trouvait à la base de la réussite économique [...]. Ces propos doivent désormais être traduits dans les faits. »

EVELYNE SALAMERO

+ Retrouvez plus d'informations sur le L20 sur www.force-ouvriere.fr

Fonction publique : FO ressort inquiète de chez le ministre

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, également chargé de la Fonction publique, a reçu les syndicats du 23 au 29 mai. Il a confirmé à la délégation FO les grands axes du programme présidentiel avec la suppression de 120 000 postes, le gel du point d'indice en 2018 et le rétablissement du jour de carence pour maladie. Par ailleurs, le recrutement peut se faire, dans certains cas, par le biais de CDI de droit public. « *Même s'il enrobe ces annonces d'une volonté de dialogue, nos inquiétudes sont confirmées* », réagit Christian Grolier, secrétaire général de la Fédération des Fonctionnaires FGF FO. **■**

C. J.

Plus de 800 cheminots marocains en procès avec la SNCF

Après avoir obtenu plus de 170 millions d'euros par le conseil de prud'hommes de Paris en 2015, les 832 cheminots marocains devront patienter jusqu'au 31 janvier 2018, date à laquelle la cour d'appel rendra sa décision. L'avocat général a confirmé que des situations de discriminations pouvaient être retenues par la cour d'appel. Durant près de quarante ans pour certains, ces salariés ont été discriminés en termes de salaires, de déroulement de carrière, d'accès à la formation, de pension de retraite, de protection sociale, d'accès aux services de soins de l'entreprise et aux tarifs préférentiels. **■**

N. D.



La Mutualité française se félicite de la mise en œuvre de la réforme du code de la Mutualité, permettant l'adaptation des mutuelles aux évolutions du secteur.

La réforme du code de la Mutualité en route

PROTECTION SOCIALE L'ordonnance qui permet la réforme du code de la Mutualité a été publiée au *Journal officiel* le 5 mai 2017.

Elle était très attendue par la Fédération nationale de la Mutualité française (FNMF). L'ordonnance sur la refonte du code de la Mutualité, un ensemble de textes qui définissent le statut, la composition et le fonctionnement des mutuelles, a été publiée au *Journal Officiel* le 5 mai 2017. Elle devra toutefois être ratifiée par le Parlement dans un délai de cinq mois pour avoir valeur de loi.

Dans leurs grandes lignes, les modifications apportées permettent aux organismes mutualistes d'adapter leur cadre aux évolutions du secteur, qui connaît un phénomène de fusions d'organismes et le développement des contrats collectifs, notamment en lien avec la généralisation de la complémentaire santé dans l'entreprise.

« Il s'agit pour les mutuelles d'adhésion facultative et individuelle de s'équiper pour pouvoir répondre à des appels à concurrence sur des contrats collectifs »,

explique Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO.

Pas de cotisation en fonction de l'état de santé

L'ordonnance donne aussi la possibilité aux mutuelles de fonctionnaires de « moduler les cotisations en fonction de la date d'adhésion des agents à ces dispositifs ». « Est-ce que cela valide indirectement un montant de cotisation en fonction de l'âge ? On peut se poser la question », indique Philippe Pihet.

L'ordonnance détaille toutefois dans l'alinéa en question que « les mutuelles et les unions ne peuvent en aucun cas recueillir des informations médicales [...] ni fixer les cotisations en fonction de l'état de santé ». Une précision qui préserve l'esprit mutualiste de non-sélection des adhérents en fonction de leur état de santé, à l'inverse de la politique en vigueur dans les assurances santé privées à but lucratif. ■ **FRANÇOISE LAMBERT**

Aide sociale : une compétence qui coûte cher aux départements

ALERTE Les dépenses d'aides sociales des départements ne cessent d'augmenter indique la Drees, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. Or ces dépenses, notamment celles relatives au RSA, pèsent sur les budgets fragiles des collectivités territoriales.

En 2015, les conseils départementaux ont assuré une dépense totale nette de 36,1 milliards pour les aides sociales, soit une hausse de 2 % en un an ou encore de 11 % depuis 2011. En termes de dépenses brutes et pour l'ensemble du territoire national hors Mayotte, les départements ont dépensé 38,5 milliards en 2015 sur un budget de fonctionnement de 62 milliards. Ce montant de dépenses « représente 62 % des dépenses de gestion courante », hors investissements souligne la Drees. Parmi les cinq catégories d'aides sociales, quatre « regroupent 92 % des dépenses nettes d'aide ». Et parmi ces quatre, le poste de dépenses pour le RSA socle (536,78 euros pour une personne seule), le RSA socle-majoré et pour les contrats uniques d'insertion occupe une place de choix.

Ainsi, la dépense nette des départements pour ce poste, qui représente près du tiers des dépenses d'aides sociales assurées

par les départements, a atteint 11,3 milliards d'euros en 2015, soit une hausse de 6 % en un an. À elle seule, la dépense pour « l'allocation RSA représente 91 % des dépenses brutes, soit 10,4 milliards » en 2015, en hausse de 7 % en un an. Cette progression s'explique : le nombre d'allocataires de ces dispositifs a augmenté de 29 % entre 2011 et 2015, « en lien avec la hausse du chômage » bien sûr, relève la Drees.

L'État compense de moins en moins

À elles seules, les dépenses brutes pour le RMI et le RSA ont augmenté de 29 % entre 2011 et 2015. Malgré cette situation, l'État compense insuffisamment les dépenses engagées par les départements pour un RSA dont ils ont la gestion depuis la décentralisation de 2004. En 2009, l'État compensait 90 % des dépenses. En 2015, seulement 61,3 %. ■

VALÉRIE FORGERONT

RAPPEL

Une diète de 10 milliards sur trois ans
Depuis 2004, l'État a transféré la compétence du RSA aux départements. Or, la progression des dépenses pour cette prestation a mis à mal leurs budgets. Ces collectivités ont dû faire des choix. En 2016 leurs dépenses d'investissements ont ainsi reculé de 4,3%. Par ailleurs l'ensemble des échelons territoriaux souffre de la baisse des dotations. Depuis 2015 l'État leur a imposé de réaliser en trois ans 10 milliards d'économies afin de participer au plan général visant 46 milliards d'économies sur les dépenses publiques.



FOCUS

Fatigue physique versus fatigue mentale

Les salariés ressentent une diminution de la fatigue physique depuis 2009, avec par exemple 31% qui déclarent effectuer des gestes répétitifs contre 39% en 2009. Quant à la fatigue mentale, elle demeure à un niveau élevé. Quarante-cinq pour cent des salariés déclarent leur travail physiquement fatigant, tandis que 67% estiment leur travail nerveusement fatigant, dont 43% se sentent stressés. Du côté de la santé, un tiers des salariés estime être en mauvaise santé et un sur cinq souffre d'une maladie chronique.

Pour les salariés, le sentiment d'autonomie dans le travail décroît.

Des salariés en mal de reconnaissance

MOTIVATION Le désengagement des salariés au travail s'accroît depuis 2009, souligne une étude du groupe mutualiste Malakoff Médéric. Une baisse du sentiment d'autonomie est notamment en cause.

Un salarié sur cinq estime « faire de la présence pour faire de la présence » au travail. Ce sentiment est encore plus fréquent chez les moins de 30 ans ; il concerne 25 % d'entre d'eux. Ces résultats proviennent d'une étude annuelle sur la santé et le bien-être des salariés au travail, que le groupe paritaire de protection sociale Malakoff Médéric a menée en 2016, pour la huitième année consécutive, auprès de 3 500 salariés du secteur privé. Le désengagement des salariés est notamment à mettre en rapport avec un sentiment d'autonomie dans le travail « qui décroît » pour tous, une perte de sens ou encore un problème de reconnaissance. Quatre salariés sur dix souffrent d'un manque de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et 55 % ont l'impression d'être ou

de pouvoir être contrôlés à tout moment (4 % de plus qu'en 2012). Seulement 29 % rapportent « savoir exactement ce que l'on attend d'eux », contre 34 % en 2012. Et ils ne sont que 22 % à déclarer pouvoir prendre des décisions, alors qu'ils étaient 34 % en 2009.

Transformation numérique et restructurations

Ces constats interviennent dans un monde du travail en plein bouleversement, avec la transformation numérique, des changements dans l'organisation du travail et des restructurations. Cinquante-cinq pour cent des salariés ont ainsi vécu au moins une restructuration ou une réorganisation dans l'année.

Dans ce contexte, ils sont aussi confrontés à la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, 36 % d'entre

eux disent avoir du mal à harmoniser engagements professionnels et vie personnelle ou familiale. Vingt-quatre pour cent de l'échantillon interrogé déclare travailler de plus en plus souvent à la maison, en dehors des heures de travail, et 48 % des cadres ne peuvent s'empêcher de consulter leurs e-mails professionnels en dehors du travail. « Les salariés attendent de leur entreprise qu'elle mette en place des solutions pour les aider », relève l'étude de Malakoff Médéric.

Concernant les outils informatiques et les logiciels qu'ils utilisent dans leur quotidien professionnel, 77 % des salariés estiment en avoir une bonne maîtrise. Néanmoins, 22 % disent leur crainte d'être bientôt dépassés par les changements technologiques.

Le rythme de travail inquiète également les salariés, avec 42 % qui considèrent qu'il s'accroît et 46 % qui pensent ne pas pouvoir travailler au même rythme dans dix ans.

L'entreprise peut agir pour améliorer la qualité de vie au travail, souligne l'étude. Parmi les leviers les plus efficaces, Malakoff Médéric cite l'ambiance entre collègues, la rémunération, la reconnaissance au travail ou encore la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. ■

CE QUI CHANGE

➤ **Pour les assurés affiliés au RSI,** le régime social des indépendants, plusieurs règles relatives aux prestations versées en cas de maladie et de maternité ont changé depuis le 1^{er} mai.

➤ **Europol, l'office européen de police,** bénéficie, depuis le 1^{er} mai, de pouvoirs renforcés pour lutter contre le terrorisme, la cybercriminalité et d'autres infractions pénales. Il pourra notamment échanger des informations avec des entités privées (entreprises, ONG, etc.).

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

4 MILLIONS

C'est le nombre de personnes se trouvant fin 2015 à plus de 30 minutes d'un service d'urgence médicale, selon des chiffres de la Drees, service de statistiques du ministère de la Santé, publiés le 12 mai. Soit 6% de la population française. Mais ce pourcentage grimpe à 46% dans les zones éloignées « de l'influence des pôles urbains ».

+ SUR LE SITE
**FORCE-
OUVRIERE.FR**

**HONORAIRES
MÉDICAUX**
Retrouvez les tarifs
qui servent de base
au remboursement
de vos frais de santé.

**Tous les autres
chiffres utiles
sont consultables
sur le site.**

JURIDIQUE

Inaptitude à tous postes : payé mais pas n'importe comment

En arrêt de travail pour maladie depuis septembre 2012, un agent de propreté est déclaré définitivement inapte à tous les postes de l'entreprise et reste, selon la loi, un mois sans salaire, mais n'est pas non plus payé après. Ou plutôt si, mais en congés payés...

Le salarié n'ayant pas été reclassé et l'inaptitude à tous les postes dans l'entreprise ayant bien été actée au terme de deux visites médicales (la loi Travail a depuis modifié ces obligations, cf. encadré ci-dessous), les 22 octobre et 5 novembre 2012, l'employeur, le délai préfix (temps accordé pour accomplir un acte, en l'occurrence le reclassement) d'un mois passé, se devait donc de reprendre le paiement de son salaire. Il le lui avait effectivement bien versé, mais dans la rubrique « congés payés ».

Pour débouter le salarié, la cour d'appel avait alors, en septembre 2015, décidé que peu lui importait de savoir s'il avait été mis en congés payés forcés pendant une partie de cette période ou si la mention de ces congés payés résultait d'une erreur de secrétariat. Pour elle, c'était « indifférent » à la solution du litige.

Le salaire et rien d'autre

Tel n'a pas été l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, le 1^{er} mars 2017, (Cass. soc., 1-03-2017, n°15-28563), a jugé que la cour d'appel avait violé l'article L. 1226-4

du Code du travail, qui prescrit que « l'employeur est tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire ». Les Hauts juges ont estimé qu'il ne pouvait être substitué « à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés ».

Reaffirmant ainsi la jurisprudence du 3 juillet 2013 (pourvoi n°11-23687), ils ont donc cassé et annulé la décision de la cour d'appel, laquelle avait débouté le salarié de ses demandes visant au paiement de rappels de salaires au titre des mois de décembre 2012 et janvier 2013, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour préjudice moral et financier, et d'une indemnité de licenciement. ➤ **MICHEL POURCELOT**

15
C'est le nombre de jours pendant lesquels employeur ou salarié peuvent agir en référé auprès des prud'hommes contre la décision d'inaptitude.

BON À SAVOIR

La loi Travail n'impose plus qu'une visite médicale

Depuis le 1^{er} janvier 2017, de nouvelles règles, découlant de la loi Travail, s'appliquent à l'inaptitude. Entre autres modifications, un seul examen médical peut suffire, contre deux obligatoirement auparavant, pour déclarer le salarié inapte. En outre, l'avis d'inaptitude doit être accompagné d'indications du médecin du travail quant au reclassement.

Agenda

Lundi 5 juin

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La 106^e conférence internationale du travail de l'OIT est réunie à Genève du 5 au 16 juin. Les 187 pays membres seront représentés par leurs délégués gouvernementaux, travailleurs et employeurs. Outre l'examen annuel des cas les plus flagrants de violation des conventions internationales du travail par la Commission de l'application des normes, cette conférence aura à son ordre du jour la question des migrations de main-d'œuvre et une discussion générale sur la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail. La CSI et l'ensemble des délégués travailleurs se réunissent au préalable dimanche 4 juin. Yves Veyrier conduit la délégation FO.

Jeudi 1^{er} juin
LIBERTÉ

SYNDICALE

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, chargé d'examiner les plaintes alléguant la violation des principes des droits syndicaux et de négociation collective, est réuni les 1^{er} et 2 juin.

Vendredi 2 juin
ARTISANAT

La confédération organise, sous l'égide de Michel Beaugas, une réunion d'information pour les membres FO

dans les CPRIA (Comités paritaires régionaux interprofessionnels de l'artisanat).

Lundi 5 juin
OCDE

Le TUAC réunit son assemblée plénière à la veille du Forum annuel de l'OCDE (6 et 7 juin).

FORMATION SYNDICALE

Le secteur confédéral chargé des questions juridiques organise un stage de formation syndicale en collaboration avec l'IST de Strasbourg (du 5 au 9 juin).

L'ÉLECTION

Avec 26,70% des voix (contre 23,50% en 2014 et 18,54% en 2009) au conseil d'administration d'Areva NC SA, FO reste le premier syndicat et se renforce. « *Toutes les élections professionnelles ayant eu lieu récemment au sein du groupe démontrent que FO progresse régulièrement et de façon importante [...]. Les décisions claires prises par les différents syndicats FO face aux projets néfastes de la direction générale, relayés par les directions locales, sont comprises par les salariés.* »

L'ACCORD

Euro Cargo Rail, première entreprise de fret ferroviaire, ayant fini par céder sur plusieurs points bloquants dans la négociation du Plan de sauvegarde de l'emploi (247 suppressions d'emplois et 149 modifications de contrats), FO a signé l'accord. Les indemnités supra légales seront de 3000 euros au lieu de 1000. L'entreprise compensera pendant un an la perte de salaire des salariés reclassés à la SNCF ou à Ouest Rail, à hauteur de 600 euros. Elle a aussi revu à la hausse le financement de la formation.

LE DÉSACCORD

FO Énergie et Mines a déposé un recours devant le Conseil d'État contre le décret sur la fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim, décret dont elle dénonce l'illégalité. Il a en effet été pris par la ministre Ségolène Royal sans que l'exploitant EDF en ait fait la demande, ce qu'exige pourtant la loi de transition énergétique. « *Rien ne justifie la fermeture de la centrale de Fessenheim* », une centrale sûre, comme l'a régulièrement constaté l'Autorité de sûreté nationale, souligne FO.

Congrès de l'UD FO de Charente-Maritime (17)

Le congrès de l'union départementale Force Ouvrière de Charente-Maritime s'est tenu le vendredi 19 mai à La Rochelle, sous la présidence de Pascal Pavageau, secrétaire confédéral.

Congrès de l'UD FO du Pas-de-Calais (62)

Le congrès de l'union départementale Force Ouvrière du Pas-de-Calais s'est tenu le vendredi 19 mai à Lens, sous la présidence de Frédéric Souillot, secrétaire confédéral.

Les stages du CFMS 2017

Le Centre de formation de militants syndicalistes Force Ouvrière organise, pour 2017, des sessions « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau » et « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau », qui se dérouleront à la confédération :

- du 26 au 30 juin : « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau » ;
- du 11 au 15 septembre : « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau » ;
- du 13 au 17 novembre : « Rôle et fonctionnement du CHSCT 2^e niveau » ;
- du 27 novembre au 1^{er} décembre : « Rôle et fonctionnement du comité d'entreprise 2^e niveau ».

Ces stages sont réservés aux adhérents, inscription auprès de votre union départementale. Pour tout renseignement contacter Odile Roubertie au CFMS : oroubertie@force-ouvriere.fr

Un engagement qui est allé crescendo

PORTRAIT Amélie Randeynes, 36 ans, salariée de la CPAM, a été élue secrétaire générale de l'union locale de Rodez (Aveyron) le 28 février.

Jeune maman de deux enfants de 10 et 3 ans, déjà secrétaire du syndicat local des organismes sociaux, déléguée du personnel, secrétaire du comité d'entreprise et du CHSCT à la CPAM, Amélie a entrepris avec enthousiasme de relever un nouveau défi : celui d'assumer le mandat de secrétaire de l'union locale de Rodez. « *C'est vrai que cela représente beaucoup de travail, mais pour moi c'est avant tout du plaisir, ça me plaît beaucoup de me battre pour préserver les acquis et aider les autres. Mon engagement est allé crescendo* », explique-t-elle.

Après les a priori, l'adhésion puis le militantisme

Il y a encore une dizaine d'années, jeune salariée, elle avait « *les mêmes a priori que beaucoup sur les syndicats, du style " ils ne savent que faire grève ", parce que le syndicalisme m'était totalement étranger; peut-être parce que je suis fille d'artisan* », confie-t-elle. Jusqu'au jour où, avec sept autres collègues, elle refuse une injustice flagrante (une augmentation qui leur était due passée à la trappe)



et que le délégué syndical FO se propose de les aider. « *À partir de là, j'ai découvert ce qu'était réellement le rôle d'un syndicat, le travail de fond qu'il peut faire.* »

Aujourd'hui, l'une des tâches de l'union locale est de prêter main forte à l'union départementale pour faire de nouvelles implantations et les renforcer, comme chez Bosch, ou pour organiser les réunions, les congrès, ou les grèves et manifestations quand c'est nécessaire.

Elle se souvient du stage « FO découverte », qui lui a permis d'appréhender l'histoire de l'organisation et lui a confirmé qu'elle avait fait le bon choix, « *celui de l'indépendance, de l'absence de consigne de vote* ». ■

1^{re}

C'est désormais la place de FO dans l'Aveyron, avec 32,52% des suffrages.

EVELYNE SALAMERO



Hebdomadaire de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé pendant la guerre sous le titre **Résistance Ouvrière**.

141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55

Mél. : fohebd@force-ouvriere-hebdo.fr

Directeur de la publication : J.C. Mailly

Secrétaire confédéral chargé de la presse : Y. Veyrier

Rédacteur en chef : D. Rousset

Révision : M.P. Hamon

Abonnements : 01 40 52 82 33

Création graphique et réalisation :

Rampazzo & Associés (blog.rampazzo.com)

Imprimé par RPN, Livry-Gargan

Commission paritaire : 0921 S 05818

ISSN 0750-9286 Dépôt légal mai 2017

Ont contribué à ce numéro : F. Blanc, N. Djabali, V. Forgeront, C. Josselin, F. Lambert, M. Lapprand, M. Pourcelot, E. Salamero.