

FLASH SUD ENERGIE

Novembre 2014

**Sud
Energie
Penly**

Le vol constitue une infraction pénale, le salarié qui en est l'auteur encourt donc deux types de sanction :

→ une sanction disciplinaire puisqu'il commet une faute dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

→ une condamnation au pénal, la juridiction répressive pouvant être saisie, selon le cas, par l'employeur ou par un autre salarié victime.



Vol sur le site

Une fois de plus durant cet arrêt de tranche, des vols ont été commis sur le site. C'est l'occasion de faire le point sur la responsabilité de chacun.

Lorsque les nécessités du travail imposent aux salariés de quitter leurs vêtements pour en revêtir d'autres, l'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour en éviter la perte, la détérioration ou le vol.

Il est alors considéré comme le dépositaire. Il est donc tenu aux obligations y afférentes (articles. 1927 à 1929 du code civil) et doit notamment en assurer la conservation :

- ◆ L'employeur doit apporter, dans la garde de la chose déposée, les mêmes soins qu'il apporte dans la garde des choses qui lui appartiennent.
- ◆ Si l'employeur met volontairement des vestiaires à la disposition des salariés, il doit en assurer la garde avec encore plus de rigueur.
- ◆ L'employeur n'est pas tenu responsable de la destruction des objets en cas de force majeure (incendie, inondation, etc.). Toutefois, s'il a été mis en demeure de restituer les objets déposés avant l'événement de force majeure, alors sa responsabilité est engagée.

La disparition éventuelle des objets engage sa responsabilité et il est tenu d'indemniser les salariés (Cassation civile du 10 mai 1972).

Toutefois, lorsque le salarié lui-même commet une imprudence, cette faute peut exonérer pour moitié la responsabilité de l'employeur. Par exemple, le salarié n'a pas verrouillé son armoire.

Si vous êtes victime d'un vol sur le site :

- ⇒ **Informez tout de suite la protection de site (8000)**
- ⇒ **Informez votre hiérarchie**
- ⇒ **Déposer plainte**

En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter un membre des délégués du personnel SUD Energie.

Par ailleurs, nous vous informons qu'un portique de détection contre les vols a été mis en place en sortie de site par la direction.

FLASH SUD ENERGIE

Novembre 2014



Un peu d'histoire et quelques chiffres

La gestion des œuvres sociales et culturelles par les organisations syndicales, via les Comités d'Entreprises (CE), est une spécificité française qui trouve des fondements dans l'immédiat après-guerre dans un contexte de forte tension sociale : issus du programme du Conseil National de la Résistance, ces CE ont été mis en place en 1945, comme solutions de compromis face aux revendications des salariés de plus en plus nombreux quant au contrôle de leurs entreprises. La gestion des « œuvres sociales et culturelles » par les CE prenant la suite des « œuvres patronales » mises en place au XIXe siècle et au début du XXe par des patrons d'industrie.

La loi ne prévoit pas de minimum pour le financement de ces activités socioculturelles. La seule obligation qui pèse en la matière sur l'employeur est de ne pas verser au CE un budget inférieur à ce que l'entreprise consacrait aux « œuvres sociales » avant la création de celui-ci. En clair, là où ces œuvres existaient, leur financement a été pérennisé ; là où elles n'existent pas encore, les salariés doivent négocier.

Aujourd'hui, ce financement s'élève en moyenne à 1 % de la masse salariale brute sur l'ensemble des entreprises. Mais il recouvre de très fortes disparités : il est bien souvent inexistant, surtout dans les petites entreprises et le secteur des services et parfois plus important dans les grandes entreprises.

Communiqué sur les élections CMCAS

Comme vous le savez, les prochaines élections aux Conseils d'Administration des Caisses Mutuelles Complémentaires des Activités Sociales (CMCAS) se dérouleront du 24 au 26 novembre.

Nous vous proposons notre analyse des enjeux associés à ces élections, et quelques réponses aux questions que vous vous posez peut-être ... et en particulier la suivante : « *Pourquoi vous ne pourrez pas voter pour des listes de Sud-Energie ?* »

La gestion des œuvres sociales et culturelles dans les IEG

La mise en place de la Caisse Centrales des Activités Sociales (CCAS) des Industries Electriques et Gazières (IEG) remonte à la nationalisation du secteur de l'énergie en 1946. C'est à cette époque que l'attribution du fameux « 1% » du chiffre d'affaire de l'entreprise, alors publique, aux *Œuvres Sociales*, ainsi que la gestion de celles-ci par les seules Organisations Syndicales représentant le personnel ont été décidées et actées par la loi.

Ces modalités constituent une exception, tant sur le budget (environ 1% du *chiffre d'affaire*, au lieu des 1% moyens de la *masse salariale* pour les autres entreprises) que sur son mode de gestion : les « Actions Sociales et Culturelles » sont généralement gérées par les Comités d'Entreprise où siègent non seulement des représentants du personnel, mais également ceux de la Direction.

Il faut bien voir le budget de la CCAS (hors participation des bénéficiaires) comme une partie intégrante du salaire des agents actifs et des pensions des agents en inactivité, mutualisée puis redistribuée de manière différée

Pour 652 000 bénéficiaires, dont environ 146 500 actifs, 154 000 pensionnés, et 351 500 ayants droit. Selon la Cours des Comptes, « *Ces moyens représentant un revenu indirect égal à 1 850 € par actif ou pensionné de la branche électrique et gazière* ».

FLASH SUD ENERGIE

Novembre 2014

Ce « salaire socialisé » représente de l'ordre d'un mois supplémentaire pour les petits salaires et les petites pensions. Pour nous, il n'y a rien de scandaleux en soi, et ce montant est comparable à celui redistribué par les « Activités Sociales et Culturelles » d'autres grandes entreprises.

Que la gestion de ce budget soit confiée aux seules Organisations Syndicales sans contrôle de la Direction, ne nous pose pas non plus de problème en soi.

Pour nous, les questions que chacun peut se poser, entre autre ;

Les moyens de la CCAS bénéficient-ils équitablement aux agents et leurs ayant droits ?

Sa gestion est-elle efficace, transparente, démocratique ?

Sud-Energie interdit de participation aux élections

Comme vous l'avez sans doute remarqué, il n'y a pas de listes SUD Energie à ces élections. La raison en est simple : la Direction et les autres Organisations Syndicales nous l'ont interdit.

En effet, un accord électoral a été signé, permettant le rejet de listes déposées par les syndicats SUD.

Il est facile d'appeler au pluralisme quand on refuse à d'autres représentants des salariés de siéger dans les conseils d'administration

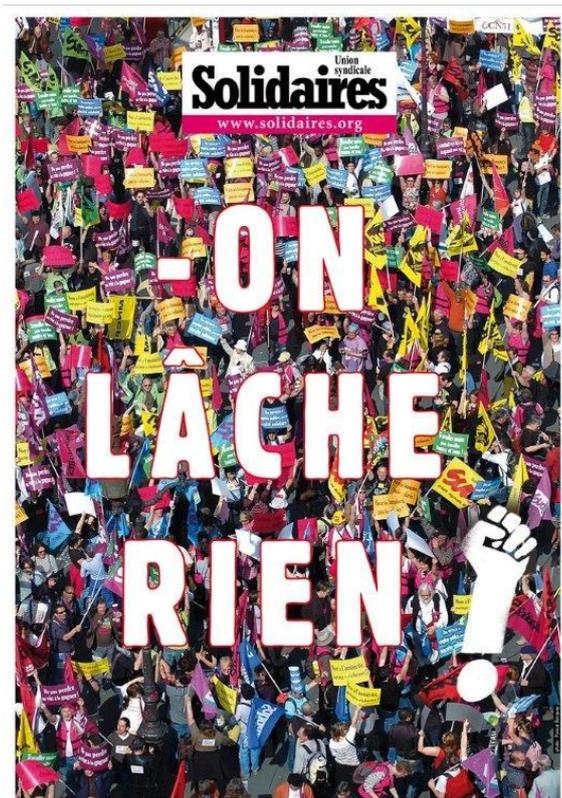
Cette exclusion fait des IEG une exception, car, dans le droit commun, les activités sociales sont gérées par le Comité d'Etablissement, pour lequel toutes les organisations syndicales constituées peuvent se porter candidates depuis la loi de 2008.

Ainsi, à Penly, vous pouvez voter pour SUD pour les élections au Comité d'Etablissement, mais pas à celle au Conseil d'Administration de notre CMCAS, au titre que celle-ci est rattachée au département de la Haute Normandie, périmètre sur lequel SUD Energie n'est pas considéré comme représentatif.

De quel droit et pour quelle raison cette interdiction d'accès aux élections ???

Pour répondre aux nombreuses interpellations sur le sujet et bien que « courtisé » pour l'occasion par certaines Organisations Syndicales ;

SUD Energie Penly ne donnera aucune consigne de vote pour ces élections CMCAS.



02-35-40-60-48 (bureau MIF) OU 06-72-35-20-40

sudenergiepenly@wanadoo.fr OU sud-energie-penly@edf.fr

<http://sudenergie.org/site/>

FLASH SUD ENERGIE

Novembre 2014



Article L3122-2 du Code du Travail « *Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.* »

Cassations sociales n°02-41.486 du 7 avril 2004, n°08-43.324 du 24 mars 2010, n°12-18065 du 18 septembre 2013 ; le passage, même partiel et temporaire, d'un horaire de jour à un horaire de nuit ainsi qu'un passage d'un horaire fixe à un horaire variable par cycle constitue une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié sans son accord.

Article L3132-3 ; Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Cassation sociale n° 09-43.223 du 2 mars 2011 : « un salarié est en droit de refuser la modification de la répartition de ses horaires de travail qui a pour conséquence de le priver de son repos dominical ».

Cass. Soc. n° 99-46034 du 12 mars 2002 « Une modification des horaires de travail doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise; à défaut il s'agit d'un abus de pouvoir de direction de la part de l'employeur ».

Cass. Soc. n°03-40.772 du 23 mars 2005 ; Le passage d'un poste de nuit à un de jour constitue une modification essentielle du contrat soumis à l'accord du salarié, Cass. Soc. n°09-67.652 du 7 décembre 2010 ; et ce, même si la modification n'est que partielle.

Cass. Soc. n° 99-41146 du 22 mai 2001; le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou inversement constitue une modification du contrat de travail que vous pouvez refuser - même pour quelques heures.

Modifications horaires

L'employeur peut-il modifier au dernier moment mes horaires ?

NON à défaut d'accord collectif traitant du sujet notre employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de sept jours. Et même si un accord collectif était signé, un délai minimal de trois jours reste incompressible.

Je travaille en horaire discontinu, suis-je obligé d'accepter de travailler de nuit, même ponctuellement ?

NON, sur ce point le législateur est clair, il n'y a aucune obligation de travailler la nuit.

En dehors de toute contrainte familiale, la jurisprudence considère le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit comme une modification substantielle du contrat de Travail.

De ce fait, il ne peut être imposé au salarié sans son accord.

Sachant qu'à EDF.SA la période de nuit va de 20h à 6h, tout horaire de travail compris dans cet intervalle peut donc être refusé.

Je travaille en horaire discontinu, suis-je obligé d'accepter de travailler le dimanche ? [Hors travail d'astreinte, dument identifié au contrat de travail]

NON, l'employeur ne peut contraindre un salarié à travailler le dimanche.

Car si en principe la fixation des horaires de travail relève du pouvoir de l'employeur, ce n'est que dans la limite où elle ne contrevient pas à modifier de manière substantielle les conditions d'exécution de son travail par le salarié.

Peut-on m'exclure du quart parce que je ne souhaite pas évoluer au sein de mon service ?

NON, hormis une contre indication médicale, l'employeur ne peut, sans votre accord, vous changer de poste.

Le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu n'est pas une simple modification des conditions de travail soumise au pouvoir unilatéral de l'employeur mais constitue là aussi une modification substantielle du contrat de travail qui suppose l'accord du salarié.

C'est ce qu'a jugé la chambre sociale de la cour de cassation le 3 novembre 2011 (pourvoi n° 10-30033).

Cette limitation au pouvoir de direction unilatéral de l'employeur doit inciter ceux ci à la prudence en les invitant à demander à leurs salariés de consentir à des modifications de leurs contrats, même minimales.

Concernant les évolutions de carrière, le manager a le droit d'encourager les vocations, par contre à aucun moment il n'est en droit d'exercer pressions et menaces.

Ces pratiques sont abusives, inadmissibles et tout simplement illégales.