



ACT'UNSA BP

Information mensuelle à destination des adhérents salariés de la Branche Banque Populaire

ACTUALITE BRANCHE BP

Accord sur la sécurité du personnel des agences bancaires : nous sommes flattés de constater que certaines organisations syndicales fassent notre promotion en évoquant notre signature de l'accord. Quelle publicité bien involontaire de leur part. Force est de constater qu'entre ceux qui se battent pour obtenir des avancées et ceux qui se contentent de critiquer, le fossé se creuse !

Certains découvrent que beaucoup d'agences bancaires ouvrent avec une seule personne, que font-ils ?

- A. Elles dénoncent cette situation et apportent des solutions pour aider les collègues
- B. Elles ferment les yeux et bouchent les oreilles

Vous avez sûrement trouvé la bonne réponse. L'UNSA BP a décidé de ne pas rester muette face à cette situation. Nous avons demandé que plusieurs points soient éclaircis quant au fait d'être seul dans une agence bancaire, que la durée soit limitée notamment. Ensuite, nous avons exigé que tous les moyens d'alerte soient mis à disposition du personnel. Détail important : ce point ne concerne que les agences sans accès aux fonds (sans caisse espèces....)

Gardons à l'esprit que sans accord, aucune obligation ne s'impose à l'employeur et le code du travail est plutôt maigre sur ce sujet... Vous souhaitez en connaître le contenu ? Facile, demandez à un salarié d'une enseigne au logo représentant un animal sur fond rouge.

Nous avons également souhaité que notre accord sur les incivilités soit renégocié parce qu'il est bel et bien distinct de l'accord sécurité. De plus, ne nous cachons pas derrière notre petit doigt, le fait d'être seul n'est pas un motif d'agressions du personnel, ce sont notamment les tarifs bancaires et autres conditions de prêts qui génèrent l'énervement de notre clientèle. C'est un autre combat que nous avons à mener pour protéger nos collègues mais c'est aussi et surtout via nos CHSCT locaux que nous pouvons les aider.

Comme toujours, les représentants UNSA ont à cœur de faire progresser les conditions de travail dans les entreprises de la Branche. Nous avons toujours refusé la contestation systématique, le réformisme ne se décrète pas, il s'applique au quotidien dans l'intérêt des salariés.

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : notre accord d'une durée de 3 ans sera échu en décembre 2016. Nous préparons avec grand intérêt cette négociation. Nous espérons que notre Branche donnera un bel exemple de responsabilité sociale en prenant des mesures facilitant l'insertion et la formation, en aidant la reconnaissance du handicap pour les salariés victimes de maladie/accident au cours de leur carrière mais aussi en améliorant le recrutement. Au-delà d'afficher des taux d'emploi, nous devons replacer l'humain au cœur de cette négociation, c'est un enjeu de société majeur, cher à nos valeurs syndicales.

ACTUALITES BANQUES & ASSURANCES

HSBC France : l'entreprise prévoit 466 suppressions de postes d'ici à 2018. « Ce projet concerne pour l'essentiel des fonctions informatiques, de back-office dans la banque de détail et des fonctions administratives et financières. » selon la Direction.

Caisse d'épargne : les négociations sur les conditions de travail continuent. Il semblerait que le mot « déconnexion » ne soit pas connu des employeurs de cette Branche... Etonnant d'appartenir à un même groupe et de constater autant de divergences de traitement des salariés qui exercent le même métier : salaire, mutuelle, retraite, sécurité du personnel...

Comment avoir un sentiment d'appartenance au même Groupe ?

LCL : les salariés ont reçu une lettre du DRH les informant il n'y aurait pas de prime d'intéressement. L'UNSA LCL a lancé une action. Plus d'infos sur <https://www.change.org/p/unsalcl-soutenez-l-unsalcl-pour-r%C3%A9clamer-une-prime-compensatoire>.

Fortunéo : s'il est un produit bancaire qui favorise la fidélisation des clients, c'est bien le crédit immobilier puisqu'il implique la domiciliation des revenus. Par conséquent, Fortunéo va à son tour se lancer dans le crédit immobilier et prépare une offre disponible en France d'ici 12 à 18 mois.

AXA : le groupe va procéder à une restructuration de ses activités en Belgique. Le projet, annoncé en interne ce lundi 5 septembre 2016, pourrait conduire à la suppression de 650 emplois au cours des deux prochaines années.

Temps de travail : quel tarif pour les heures supp ?

Le nouvel article 3121-36 du Code du travail prévoit : « *A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.* »

Le nouvel article L3121-33 du Code du travail dispose : « *Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;* »



Pour la première fois, par un arrêt du 30 juin 2016 (n°15-10.557), la Cour de cassation s'est prononcée sur la sanction du licenciement d'un salarié lanceur d'alerte.

Dans cette affaire, le directeur administratif et financier d'une association qui assurait la gestion d'un centre d'examen de santé avait été licencié pour faute lourde en mars 2011 après avoir dénoncé auprès du procureur de la République des faits susceptibles de constituer une escroquerie et un détournement de fonds de la part d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association.

Par cette décision, la Cour de cassation consacre donc la solution retenue par le législateur dans la loi du 6 décembre 2013 et étend ainsi la protection contre le licenciement à l'ensemble des lanceurs d'alerte, peu important la date des faits ayant donné lieu au licenciement.

Elle fait ainsi primer la liberté d'expression sur toute autre considération et rappelle donc que toute sanction prise en violation de cette liberté fondamentale doit être frappée de nullité.

La Cour de cassation entend d'ailleurs donner une résonance toute particulière à cet arrêt qu'elle publiera au sein de son rapport annuel. Le sujet des lanceurs d'alerte est plus que d'actualité puisque la loi Sapin 2 (telle que modifiée par le Sénat qui l'a adoptée le 8 juillet dernier) doit passer en commission mixte paritaire prochainement avant d'être votée définitivement.



Prise en charge frais de transport collectif et lieu de résidence habituelle : la Cour de cassation précise

Présentation du contexte

Un salarié d'une association régionale pour l'amélioration des conditions du travail, depuis le 7 février 2005, exerce les fonctions de chargé de mission avec le statut cadre.

Son lieu de travail se situe à Limoges, alors que, depuis l'origine, son domicile est situé à Villeneuve-d'Ascq où il retourne, par voie ferroviaire, chaque fin de semaine et période de congés.

C'est à ce titre que le salarié réclame la prise en charge de l'abonnement ferroviaire souscrit pour faire les trajets entre son lieu de travail et Villeneuve-D'Ascq. L'employeur saisit la juridiction prud'homale, contestant cette demande.

Le salarié de son côté considère que son lieu de résidence habituelle s'entend comme situé à Villeneuve-D'ascq, ville dans laquelle résident à la fois son épouse et ses enfants.

L'arrêt de la cour d'appel

Dans son arrêt du 2 février 2015, la Cour d'appel de Limoges déboute le salarié de sa demande.

Bien que le salarié soit domicilié à Villeneuve-d'Ascq, elle relève le fait que le salarié réside habituellement à Limoges en semaine, où il dispose d'un logement et d'un minimum d'affaires, et ce de manière « habituelle » depuis bientôt 10 ans.

Selon elle, l'employeur n'avait donc pas l'obligation de prendre en charge les frais de transports reliant Villeneuve-d'Ascq à Limoges.



Temps de pause

Le Code du travail stipule que tout salarié doit bénéficier d'un temps de pause ou de repas de 20 min au minimum au bout de 6 h de travail.

Article L3121-33 : Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

Bénéficiant d'un régime de protection, les salariés de moins de 18 ans doivent avoir un temps de repos de 30 min au bout de 4 ½ de travail.

Article L3162-3 : Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

Le harcèlement moral au travail en sept questions

Le harcèlement moral est défini dans le code du travail comme des agissements pour effet de dégrader les conditions de travail et de porter atteinte aux droits, à la dignité ou d'altérer la santé et l'avenir professionnel d'un salarié.

1. Comment définir le harcèlement moral ?

L'article L 1152-1 du code du travail fixe le principe suivant : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel." Une définition du harcèlement figure similaire également dans le code pénal (article 222-33-2). Est, en tout cas, détaillées l'ensemble des effets désagréables voire nocifs pour la personne qui fait l'objet de harcèlement. La reconnaissance d'un seul de ces points suffit à caractériser le harcèlement. La question de la durée est également induite dans la définition. Pour qu'il y ait harcèlement, il faut que les faits soient "répétés" (à partir de deux fois).

2. Qui peut être victime de harcèlement ?

Tout salarié d'une entreprise, qu'il soit en CDD, en CDI, en intérim, en alternance ou en stage peut être considéré comme victime de harcèlement moral.

3. Quels sont les harceleurs possibles ?

L'employeur, le supérieur hiérarchique, toute personne ayant autorité sur le salarié (donneur d'ordre, par exemple) peut être à l'origine de harcèlement moral. Il n'est pas forcément nécessaire d'avoir un lien de subordination et d'autorité avec la victime. Un collègue peut ainsi en harceler un autre.

4. Qui faut-il prévenir si l'on s'estime harcelé ?

Avant de décider de porter l'affaire devant la justice civile ou pénale, un salarié s'estimant harcelé peut informer les instances de représentation du personnel (IRP) ou la médecine du travail. Ensuite, il est possible de saisir les prud'hommes et d'attaquer donc son employeur (même s'il n'est pas le responsable direct) ou de porter plainte contre la personne physique ou morale responsable des faits, pour faire examiner l'affaire devant la justice pénale. La plupart des cas se retrouvent devant la justice civile. Le délai de prescription pour saisir la justice prud'homale sur cette question et obtenir réparation est de 5 ans. Pour le pénal, il est de 3 ans.

5. Comment prouver le harcèlement ?

Aux prud'hommes, en particulier, le mécanisme de la preuve régit les débats. C'est à la personne s'estimant victime d'apporter les éléments nécessaires laissant présumer l'existence d'un harcèlement. "Ce sera ensuite à l'employeur de démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs, poursuit Maï Le Prat. Par exemple qu'une mauvaise note à une évaluation annuelle n'est pas le résultat d'une volonté d'humilier, mais s'appuie sur un mauvais comportement avéré."

Mais prouver le harcèlement n'est pas simple. "La preuve reine, c'est le témoignage, détaille Maï Le Prat. Mais il n'est pas facile d'obtenir de ses collègues un témoignage s'ils sont toujours salariés de l'entreprise, car ils redoutent les représailles de l'employeur. Pourtant, quelqu'un qui dénonce en interne des faits de harcèlement ou qui témoigne ne peut être licencié."

Les traces écrites comme les textos ou les mails constituent aussi de solides éléments de preuve, tout comme un certificat médical. "Mais il n'attestera jamais d'un lien de cause à effet ou d'une conséquence juridique, avance Maï Le Prat. Il peut décrire l'état psychique ou physique du patient et citer les propos de celui-ci."

6. Quelles sont les sanctions encourues ?

Au pénal, le délit de harcèlement moral peut entraîner jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Aux prud'hommes, la victime est indemnisée pour le préjudice et reçoit également l'ensemble des indemnités légales liées au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

7. Que risque l'employeur ?

Jusqu'à présent l'employeur était à peu près toujours reconnu par la Cour de cassation comme responsable quand un salarié était victime de harcèlement moral. Mais un arrêt du 1er juin 2016 est revenu sur ce principe. Désormais, si l'employeur a tout fait pour éviter que de tels faits répréhensibles surgissent, il pourra être disculpé.