

Sommaire

Ce mois-ci, petit vademecum juridique !

*Agression, droit de retrait,
accident du travail : que faire,
quels sont vos droits ?*

*Convocation à entretien
préalable à
sanction/licenciement :*

**FAITES VOUS
ACCOMPAGNER !!!**

Contact

*www.sudlogementsocial.org
sudinfos1@gmail.com
Facebook : Sud Logement Social*

Déléguée syndicale centrale

Sonia Pradine
06 64 76 98 01

En région

IDF

Lassana Diabira
06 67 00 05 96
Joseph Li Yung Hsiang
06 59 68 51 30

Est

Laurent Trau
06 08 17 64 36

Nord et Atlantique

Ludovic Paisot
06 58 42 09 72

ARA

Louise Montus Goma
06 60 17 27 65

Méditerranée

Stéphane Dersoir
06 14 97 82 57

Accident du travail : insistez pour qu'il soit déclaré !

Qu'est ce qu'un accident du travail ?

- **L'accident du travail** : accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.
- **L'accident de trajet** (affilié à l'accident de travail) : accident survenu pendant le trajet aller et retour entre son lieu de travail et sa résidence (itinéraire normal et à un horaire normal).

Quelles démarches faut-il effectuer ?

Vous devez d'abord informer votre employeur dans les 24 heures. Dans un cas de force majeure, d'impossibilité absolue, vos collègues de travail ou votre famille peuvent s'en occuper. Vous pouvez l'informer de vive voix mais confirmez toujours par écrit. **Essayez, autant que possible, de relever l'identité de témoins ayant assisté à l'accident.** Demandez-leur de vous délivrer des attestations sur l'honneur dès le jour de l'accident si vous sentez que votre employeur est susceptible de contester votre accident.

A retenir : l'accident du travail n'a pas forcément des conséquences physiques (des insultes, des menaces qui vous fragilisent et induisent un état de stress important peuvent être considérées comme étant un accident du travail).

Il n'est pas obligatoirement suivi par un arrêt maladie. Et votre supérieur doit le déclarer, qu'il soit d'accord avec la qualification d'accident du travail ou non. Ce sera à la CPAM de trancher.

Si votre supérieur refuse de le déclarer, vous pouvez le déclarer vous-même ou demander à des représentants du personnel de le faire !

Et si le délai de 48h est dépassé, cela ne dédouane pas votre supérieur ! Il doit toujours faire la déclaration, même en retard !

Pensez aussi à remplir une « Sentinelle » ! Cela pourra toujours servir à montrer l'historique !

Droit de retrait, droit d'alerte : que faire en cas de danger sur votre lieu de travail ?

Le droit d'alerte : c'est quoi ?

L'article L4131-1 du code du travail précise que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.* »

Le droit d'alerte est en réalité un **devoir**. Le salarié est obligé d'alerter son employeur à partir du moment où il considère que ce qui est en train de se passer peut nuire gravement à sa santé ou même à sa vie. Ce danger peut être **externe** (machine défectueuse) ou **interne** (une allergie du salarié à un produit particulier dont il doit se servir pour travailler : Cass, soc. 20 mars 1996)

Le code du travail ne précise pas de quelle manière cette alerte doit être donnée mais pour une question de preuve, il est plus apprécié de le faire par **écrit**. Ce droit d'alerte est intimement lié au **droit de retrait** comme le précise l'article L4131-1.

C'est quoi le droit de retrait?

A) Une appréciation au cas par cas

Le droit de retrait appartient à tous les salariés. Cependant, c'est un droit dont vous ne pouvez bénéficier qu'à certaines conditions.

Vous devez avoir une ou plusieurs **raisons de penser que votre poste engendre pour votre vie ou votre santé un danger qui est grave et imminent**.

Pour savoir si vous avez pu raisonnablement croire cela, on va apprécier la situation au cas par cas. En fonction de votre poste, de vos connaissances et de vos compétences, vous devez vous demander si la situation que vous êtes en train de vivre au travail

En situation de danger, n'hésitez pas à contacter vos représentants pour que nous puissions au plus vite vous conseiller et alerter nous aussi la Direction !!

Le danger ne fait pas, et ne doit pas faire partie de nos missions !

est constitutive d'un danger grave et imminent.

B) La notion de danger grave et imminent

Pour apprécier un tel danger, vous allez devoir vous rapporter à votre situation.

Pourtant, **un danger grave ne peut être constitué par vos conditions habituelles de travail**, aussi pénibles soient-elles.

Votre employeur vous avez prévenu au moment de votre embauche de la pénibilité des tâches que vous alliez devoir effectuer. Pourtant, vous avez accepté le poste.

Le danger doit donc aller plus loin que les risques habituels qui sont nécessairement liés à votre activité, des risques inhérents à votre emploi.

Pas de danger pour votre salaire

Lorsque toutes les conditions pour exercer votre droit de retrait sont réunies, **votre employeur ne peut effectuer la moindre retenue sur votre salaire ni même vous sanctionner pour votre refus de vous présenter à votre poste.**

En effet, **votre droit de retrait, parce que vous êtes menacé par un danger grave et imminent, vous autorise à quitter votre emploi le temps de la persistance de ce danger.**

Votre employeur **ne pourra en aucun cas vous licencier pour refus d'obéissance** ni même vous priver de votre rémunération pendant ces jours d'absence.

Attention, en cas d'exercice de votre droit de retrait, vous devez rester à la disposition de votre employeur, qui peut vous affecter temporairement sur un autre site ou une autre mission !

Convocation à entretien préalable : puis-je être accompagné ?

Oui, cela doit même figurer noir sur blanc dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ou à la sanction (sinon il s'agit déjà d'une irrégularité commise par l'employeur). Le droit à être accompagné existe quelle que soit la nature de la faute (sérieuse, grave, lourde...) ou l'ancienneté du salarié.

Qui peut m'accompagner ?

Le salarié a plusieurs choix :

- Il peut appeler des représentants du personnel : délégués du personnel, délégués syndicaux, membres des CHSCT ou CE... l'intérêt étant qu'ils sont, a priori, sensibilisés à ce type de procédure et mieux à même de défendre le salarié qu'un autre membre du personnel
- Le fait qu'il existe un représentant du personnel n'empêche toutefois pas de choisir un autre salarié de l'entreprise, en qui l'on a plus confiance, pour assurer sa défense.

Quel sera son rôle ?

En plus de la dimension rassurante d'être « deux » face à l'employeur, ce conseiller sera chargé de vérifier que toute la procédure de licenciement a bien été respectée :

- la forme de l'envoi de la convocation à l'entretien (lettre recommandée, remise en main propre, etc.)
- le contenu de la lettre et la mention du risque envisagé pour le salarié (sanction, licenciement),
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien... Il va par exemple vérifier que la lettre a bien été envoyée 5 jours « plein » avant l'entretien préalable de licenciement (le temps nécessaire pour préparer sa défense).

Pendant l'entretien, il pourra réagir aux reproches adressés par l'employeur, demander des explications, présenter des observations et rédiger une attestation rapportant le déroulement et le contenu de l'entretien (ce qui pourra s'avérer utile si le salarié conteste le licenciement par la suite)

Aller seul à un entretien ne fera pas passer à la Direction un message du type « Je suis conciliant, je suis prêt à laver mon linge sale en famille, à ne pas faire de vague... » mais démontrera juste que vous êtes seul avec votre problème, voire que vous n'avez trouvé personne pour vous soutenir...

Ne restez jamais seul dans une telle situation, faites-vous accompagner et conseiller !!

Info express :

Exceptionnellement (et comme chaque année après des semaines de bataille dans les différentes instances de représentation du personnel...) la Direction accepte que les congés payés 2017 non-pris d'ici le 31 décembre puissent être pris la première quinzaine de janvier (attention, que les CP, pas les RTT). Si seulement ce type de décisions pouvait être pris plusieurs mois à l'avance pour éviter toutes les désorganisations des services que cela entraîne...