



En BREF

Congés annuels et absence prolongée

Si à la suite d'une Maladie, d'un Accident du Travail ou d'un Maladie Professionnelle un salarié ne peut prendre ses Congés annuels, ils lui restent acquis et sont reportés après la reprise du travail.

En se fondant sur l'article L3141-1 du Code du Travail et la Directive 2003/88/CE du 4/11/2003 la cour de cassation a rappelé que les Congés restent acquis même pour les absences prolongées.

Cassation Sociale 21
septembre 2010 N° 08-44.368

En BREF

UN SITE UTILE : L'INRS



L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

Association loi 1901, elle est composée à parts égales de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales des salariés.

L'institut apporte son concours à la CNAM (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie), aux CRAM (Caisses Régionales) ainsi qu'au CHSCT et à tous ceux qui s'intéressent à la prévention.

Ses principaux travaux se retrouvent dans des publications de documents sous forme de brochures, films, affiches ... On y a accès, entre autres, par Internet à l'adresse : <http://www.inrs.fr>

A la Une

ESPACES OUVERTS OU OPEN SPACES

Les espaces ouverts sont apparus dans les années 50.

Il s'agit le plus souvent d'un même espace occupé par plusieurs personnes pour n'en faire qu'un bureau.

En règle générale pour délimiter des zones, cet espace est alors parsemé de cloisons partielles, de casiers, d'armoires basses...

Ils sont perçus négativement, comme une régression des libertés et des conditions de travail.

Cette perception négative du salarié est due à un sentiment de promiscuité et de mise sous observation avec le ressenti d'être contrôlé en permanence.

3 Facteurs de risques principaux

- Pour l'Employeur, la création d'un open-space peut avoir pour objectif principal de réduire la surface allouée à chacun des salariés tout en le présentant comme une optimisation de l'espace pour une meilleure organisation du travail.

A cet effet, la lecture des Lettres CHSCT N°11 et 12 aidera le membre **FO** en CHSCT pour aborder la problématique des surfaces et implantations des locaux.

- Un autre risque concerne le mobilier :

Pour **FO** si chaque salarié doit pouvoir disposer de son propre espace de rangement, il faut avant toute décision de création ou d'évolution d'un open-space, qu'une étude ergonomique soit réalisée.

- Dernier point, le bruit (lettre CHSCT N°2 et 17):

Il peut être généré dans un local mal ou non cloisonné pouvant comprendre un petit ou une grand nombre de salariés associés à un ensemble de machines (téléphones, ordinateurs, photocopieurs, fax, etc). L'ensemble est alors propice au développement de nuisances sonores difficilement supportables.

Des solutions techniques existent et doivent être mises en œuvre. Le bruit peut entraîner des troubles de l'audition mais aussi de la fatigue, de l'irritabilité, du stress d'où risque d'arrêts de travail, dépressions, ...

Autant de raisons pour **FO** en CHSCT d'être vigilant et d'agir contre tous ces facteurs de risques tant physiques que mentaux.

L'open-space pourra devenir un lieu de travail acceptable pour les salariés si les revendications en termes de maîtrise des bruits, surface individuelle, lieu de réunion, lieu de « repli », zone de convivialité avec des mobiliers adaptés, sont satisfaites.

L'ensemble du dispositif devant, pour **FO**, être présenté et accepté par le CHSCT.

Pour aller plus loin :

Lettre FO CHSCT N° : 2,11,12,17

ED de l'INRS : 108 et 950



En BREF

Désignation des membres du CHSCT



Peut-on désigner des membres du CHSCT à main levée lors du collège désignatif?

Un accord ne peut prévoir à main levée la désignation des membres du CHSCT.

Il est impossible de déroger à l'obligation du vote à bulletin secret. (cass 31 mai 2011 N° 10 60 226)

Ainsi, la haute cour a précisé que si un accord unanime peut définir les modalités de désignation des membres du CHSCT, il ne peut être dérogé à l'obligation de procéder à un vote par bulletin secret.

En BREF

Congés annuels et absence prolongée

Lorsqu'une faute inexcusable de l'employeur est reconnue suite à un accident du travail, le Conseil constitutionnel considère que l'indemnisation doit être intégrale.

Avant sa décision du 18/06/2010 (JO du 19/06/2010), la « réparation » d'un accident du travail était issue d'un régime d'indemnisation forfaitaire. Lorsque la FIE était reconnue, le code de la sécurité sociale (L 452-3) prévoyait une indemnisation complémentaire.

Le Conseil considère que la loi est constitutionnelle, il dit aussi que la victime peut demander à l'employeur la réparation de l'ensemble des dommages. Ainsi, la nécessité d'une aide personnalisée en cas de paraplégie, ou l'aménagement du domicile, pourront être réclamés.

Les tribunaux des affaires de la Sécurité Sociale devraient rendre des jugements allouant des sommes beaucoup plus importantes qu'actuellement en indemnisant les victimes au plus près de la réalité.

Fiche Pratique

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR (F.I.E.)

Complémentaire à la lettre CHSCT N°5

L'examen de la responsabilité et de la Faute Inexcusable de l'Employeur fait suite à la reconnaissance, pour la victime, soit d'une maladie professionnelle, soit d'un accident du travail (lire Lumière et Force N° 289 ou sur le site <http://www.fnem-fo.org> rubrique fiche pratique).

DÉFINITION

Depuis le 11 avril 2002, la Cour de Cassation a donné une nouvelle définition de la FIE. Celle-ci met en avant l'obligation de sécurité résultant du contrat de travail en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

F.I.E. et D.G.I. :

La F.I.E. est reconnue, si le risque ou un Danger Grave et Imminent avait été signalé à l'employeur et que l'accident ou la maladie professionnelle se matérialise ultérieurement (L 452.1 du Code de la Sécurité Sociale).

C'est pour cela qu'à la connaissance du risque, il est indispensable de le signaler au représentant local **FO** qui agira rapidement auprès de l'employeur et du CHSCT (lire lettre CHSCT N° 18).

PRESCRIPTION BIENNALE

L'article L 431.2 du Code de la Sécurité Sociale prescrit l'action aux droits de la victime au bout de deux ans, du jour de l'accident, de la clôture de l'enquête ou de la cessation de paiement de l'indemnité journalière (prestation article 22 du statut National).

Toutefois, la prescription de deux ans opposable aux demandes de FIE est interrompue par l'exercice de l'action pénale pour les mêmes faits (cass 8 oct 2009 N 08-17141, cass 10 décembre 2009 N°08-21969).

Une Dérogation pour les I.E.G.

Du fait de notre régime spécial de Sécurité Sociale, un membre de la Commission Nationale des Accidents du Travail (créée par Arrêté du 30 juillet 1991), peut soulever la FIE lors de l'examen initial à la consolidation.

DÉMARCHE À FAIRE APRÈS LA CONSOLIDATION pour faire reconnaître une F.I.E.

Au sein des IEG, la 1ère demande de reconnaissance FIE doit être faite auprès de la CNAT (Organisme paritaire de conciliation).

En cas de rejet, l'action contre l'employeur doit se faire devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS). La contestation peut s'exercer dans les deux ans à compter de la date de réception de la notification envoyée (Art R 142-18 du code de la sécurité sociale).

Le TASS est présidé par un magistrat du tribunal de grande instance.

Ce magistrat est assisté par deux assesseurs non professionnels, l'un représentant les travailleurs salariés, et l'autre, les employeurs et travailleurs indépendants. CSS art. R142-12, art. R142-13

INCIDENCE FINANCIÈRE POUR LA VICTIME DE LA RECONNAISSANCE DE LA F.I.E.

Deux conséquences :

1. Il y a majoration de la rente ou de l'indemnité en capital.
2. Il y a détermination et versement d'indemnités pour les préjudices extrapatrimoniaux.

ACTIONS FO

Dès la connaissance de l'accident de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle, l'action en CHSCT peut être déterminante. L'aide à l'instruction du dossier est de la responsabilité du syndicat **FO** local qui peut être accompagné par le secteur Prévention Santé Sécurité de la fédération.

La défense de la demande de la FIE en CNAT est assurée par le représentant **FO Énergie et Mines**.

Les suivis de recours sont, eux, relayés par les Unions Départementales **FO**.