

N° 32
Mars, Avril,
Mai
2012

L'UNSA me dit...

L'UNSA, le p'tit syndicat qui monte, qui monte

www.unsa-dalkiaatlantique.org



Qu'est-ce que le droit d'alerte du salarié ?

Le salarié 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.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection

Jusqu'à la loi du 23 décembre 1982, les salariés ne disposaient d'aucune prérogative leur permettant d'imposer directement le respect de l'obligation générale de sécurité. Désormais, le salarié peut agir sans crainte de sanction ou de perte de salaire

Que signifie la notion de danger grave et imminent ?

Le danger peut soit résulter d'une cause extérieure au salarié, dans le cas par exemple d'une machine dangereuse, soit être lié à son état de santé, comme une allergie aux agents auxquels son poste

l'expose. Le danger grave est celui qui est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Il ne s'agit donc ni d'un simple inconfort ni du danger inhérent au travail lui-même.

Il y a danger imminent quand il peut se réaliser brusquement et dans un délai rapproché

Quelle est la procédure à suivre pour donner l'alerte ?

La loi n'impose aucun formalisme particulier permettant de savoir quand et selon quelles modalités le salarié doit alerter l'employeur.

Par conséquent, l'employeur ne peut

Le droit d'alerte du salarié

imposer au salarié de signaler le danger par écrit. En pratique, il est toutefois conseillé de procéder de la sorte. Si le risque est avéré, l'employeur doit tenir compte de l'alerte salariale et informer le CHSCT quant au risque encouru.

Une fois l'alerte donnée, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour résoudre le problème, sous peine de voir sa responsabilité engagée si un salarié est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. En effet, d'après la définition de la faute inexcusable, l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver doit être sanctionné.

Que se passe-t-il si l'alerte est infondée ?

Dans cette hypothèse, le Code du travail ne prévoit aucune sanction

L'employeur pourrait néanmoins

sanctionner un salarié qui a exercé son alerte pour des motifs qui n'étaient pas raisonnables. Celui-ci devra démontrer que l'exercice du droit d'alerte est abusif et ou qu'il est exercé de mauvaise foi.

L'exercice fautif de la procédure d'alerte est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise qui aurait mis en œuvre des mesures afin de remédier à la situation de danger. Cela explique également pourquoi les salariés se tournent vers le CHSCT. Plus expérimenté à ce type de procédure, le CHSCT va conseiller les salariés sur l'opportunité ou non de déclencher une alerte.

Le salarié peut-il se faire assister ?

En pratique, il est rare que le salarié déclenche seul l'alerte.

Ce sont le CHSCT ou les délégués du personnel qui, après avoir été informé du danger par un salarié, vont déclencher l'alerte. Il faut avoir à l'esprit qu'il est très compliqué pour un salarié d'alerter l'employeur sans crainte d'être sanctionné (directement ou indirectement), c'est pourquoi l'appui des représentants du personnel est indispensable.

Le droit d'alerte peut-il s'accompagner du retrait de la situation de travail ?

Simultanément ou postérieurement au signalement de l'alerte, le salarié peut être amené à exercer son droit de retrait. Les articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du Code du travail donnent le pouvoir à un salarié se trouvant dans une 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 de signaler immédiatement cette situation, et de se retirer de celle-ci. Le salarié n'a pas à consigner son initiative par écrit. Il est important de remarquer que la notion de danger imminent est difficile à cerner ce qui peut conduire, à tort, un salarié à vouloir se retirer de la situation de travail, s'exposant ainsi à une sanction pour abandon de poste. Une erreur d'estimation de la part du salarié n'est pas en soi fautive. En revanche l'exercice abusif du droit peut être sanctionné. C'est pourquoi, au regard de ces difficultés, l'action des représentants du personnel (via notamment l'exercice du droit d'alerte CHSCT) trouve toute son importance.



Propriété : ne dépassez pas les bornes !

Le bornage d'un terrain permet d'établir avec exactitude la limite séparative avec la propriété voisine

Si vous voulez construire en limite de votre terrain, un garage par exemple, vous avez tout intérêt à vérifier la limite juridique réelle de votre propriété. À défaut, vous risquez d'être obligé de démolir la construction s'il y a le moindre empiètement sur le terrain de votre voisin. Le bornage, amiable ou judiciaire, permet de fixer la limite séparative de deux terrains contigus, en posant les bornes à ne pas dépasser.



À l'amiable entre voisins

Si votre voisin est d'accord pour réaliser le bornage, il faut vous adresser à un géomètre expert. Celui-ci examine les titres de propriété, le plan cadastral, et se rend sur le terrain pour prendre les mesures. Matériellement, des bornes (en pierre, ciment, métal ou plastique) sont plantées dans le sol, généralement aux angles du terrain. Le procès-verbal rédigé par le géomètre expert doit être signé par tous les propriétaires voisins. Il a valeur de titre définitif à la fois pour la contenance des parcelles et pour leurs limites, et ne peut donc plus être remis en cause. Ce document doit être déposé chez un notaire, puis publié par ses soins à la conservation des hypothèques. Les frais (honoraires libres du géomètre expert, frais de notaire et de publicité foncière tarifés) sont partagés en principe par moitié entre les deux propriétaires. Mais ils peuvent être répartis en fonction de la superficie des terrains.

Faute d'accord, devant le juge

Si votre voisin s'oppose au bornage amiable, ou refuse d'en signer le procès-verbal, il est possible de s'adresser au juge. La juridiction compétente est le tribunal d'instance du lieu de situation du terrain. Il n'est pas obligatoire de se faire assister par un avocat. Le juge désigne un géomètre expert qui réalise les opérations de bornage et rédige un procès-verbal « d'abornement ». Si votre voisin ne veut toujours pas signer ce document, il est homologué par le juge et publié à la conservation des hypothèques après dépôt chez un notaire. Le juge peut mettre les frais du bornage à la charge du propriétaire récalcitrant.

Attention ! Une fois les bornes fixées, il est formellement interdit de les déplacer ou de les arracher, sous peine de sanctions pénales.

Celui qui construit vous doit des garanties

	Garantie du parfait achèvement	Garantie de fonctionnement	Garantie décennale
Durée	1 an	2 ans	10 ans
Objet	Réparation des malfaçons ayant fait l'objet de réserves et des désordres qui apparaissent au cours de l'année qui suit la réception des travaux	Réparation des équipements dissociables de la maison (volets, portes, chauffe-eau, appareils électriques etc.) présentant des dysfonctionnement	Réparation des désordres compromettant la solidité de la construction ou rendant le logement impropre à sa destination (fissures importantes, etc.) ainsi que ceux affectant la construction ou ses éléments d'équipement dissociables ou non
Conseil	Lors de la réception de votre maison mettez par écrit tous les défauts constatés et donnez quinze jours à l'entreprise pour régler les problèmes	Lors de la réception de votre maison, n'oubliez pas d'essayer les prises électriques, les convecteurs, les volets roulants...etc	

On en fait quoi des médicaments?

Depuis la loi du 27 février 2007, les pharmacies ont obligation de participer à la collecte des médicaments non utilisés (MNU). Regroupez les dans un sac et apportez-le à votre pharmacien. Le stockage, le ramassage et l'acheminement vers des unités d'incinération sont financés par l'industrie du médicament. Par



médicaments non utilisés, on entend tous ceux qui ont été prescrits par un médecin ou achetés en automédication et qui n'ont plus d'usage: les sirops ou solutions en bouteilles, ampoules, suppositoires, comprimés ou gélules, pommades, gels crèmes, aérosols et sprays. En fait, tout le contenu (non périmé) de votre armoire à pharmacie.

Les produits refusés par CYCLAMED sont les produits nécessaires aux soins qui ne sont pas des médicaments: les déchets à risques infectieux (seringues, aiguilles, pansements et compresses), les thermo-

mètres, les radiographies, les lunettes et autres prothèses.

Les paires de lunettes sont récoltées chaque année par les opticiens au profit de causes humanitaires.

Les radiographies, mammographie et les images obtenues par scanner peuvent être rapportées aux cabinets de radiologie.



ACTION LOGEMENT



Anciennement 1% logement

Pour en bénéficier, il faut s'adresser à son employeur ou directement auprès de la structure locale concernée pour les demandeurs d'emploi par exemple.

↳ **VOUS DEMENAGEZ POUR DES RAISONS PROFESSIONNELLES**

L'aide Mobili-Pass comporte un prêt pour financer la double charge de logement (4 mois de loyer maximum + charges) et les dépenses liées au changement de domicile, excepté les frais de déménagement. Ce prêt s'établit à 3000€ ou 3500€, aux taux de 1% hors assurance, remboursable jusqu'à 36 mois. L'aide comprend aussi une subvention (1600 à 2000€) pour les frais de recherche de location. Ce dispositif est cumulable avec d'autres aides d'actions logement (Loca Pass...)

Le prêt relais mobilité permet de financer l'achat ou la construction d'une résidence principale, acquise pour raisons professionnelles, en attendant que l'ancien bien soit vendu. Son montant correspond à 70% de la valeur du logement à vendre dans la limite d'un plafond (60000 à 150000€ selon la zone géographique). Son taux est de 1.75% hors assurance et sa durée d'un an renouvelable une fois. Autres aides possibles, le Cil-Pass Mobilité, dédiée à l'accompagnement des salariés pour leur changement de logement, et Mobili-Jeune pour certains travailleurs logés en résidences sociales.

Pour QUI? Les salariés des entreprises de 10 salariés et plus ou ceux relevant d'un plan de sauvegarde de l'emploi et qui déménagent à plus de 70 km de leur ancienne résidence et louent un logement à leur arrivée.

↳ **VOUS ÊTES LOCATAIRE**

L'avance Loca-Pass est un prêt sans intérêts destiné au locataire pour le financement de tout ou partie d'un dépôt de garantie (logement meublé ou non). Ce prêt est fixé en fonction du montant de la garantie prévue au bail, dans la limite de 500€. Il doit être remboursé à compter du 4^e mois et sur une période de 36 mois au plus.

La garantie Loca-Pass apporte une caution aux candidats à un logement en HLM. Elle équivaut à 18 mensualités de loyers et charges locatives, nettes d'aides au logement, plafonnées à 2300€ par mensualité garantie. Sa durée est de 3 ans. Elle n'est pas cumulable avec l'Avance Loca-Pass.

Pour QUI? Les salariés, les retraités depuis moins de 5 ans et les travailleurs saisonniers; les jeunes de moins de 30 ans en formation en alternance, en recherche d'emploi ou en activité et les étudiants en CDD, convention de stage d'au moins 3 mois ou boursiers d'Etat.

↳ **VOUS ACHETEZ DANS DU NEUF ou de l'ANCIEN**

Le prêt dans le neuf pour construction ou acquisition permet aux candidats à l'achat ou à la construction d'un logement neuf de financer une partie de leur projet. La somme prêtée varie de 7000€ à 25000€ selon les zones géographiques, aux taux de 1.75% (hors assurance). Elle est remboursable sur 10 à 20 ans.

Le prêt dans l'ancien sans travaux pour acquisition présente les mêmes caractéristiques que celui dédié à l'achat du neuf. Pour l'obtenir, il faut cependant que le logement ancien bénéficie d'un diagnostic de performance énergétique de niveau D minimum.

Pour QUI? Les salariés, ou retraités de moins de 5 ans, des entreprises de 10 salariés et plus, ayant des ressources inférieures à un plafond de 26915€ à 39803€ (revenu fiscal de référence de 2009 ou 2010) selon les zones géographiques, pour une personne seule.

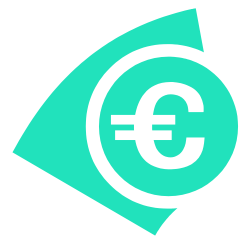
↳ **VOS VIVEZ UN EVENEMENT DIFFICILE**

Action Logement aide les ménages en déséquilibre financier, suite à une maladie par exemple.

Le prêt pour allègement temporaire de quittance octroie une avance de 11200€ à 17600€ maximum selon la zone géographique pour payer quittance et charges locatives, ou le financement de 3 mois d'impayés au plus. La durée du remboursement dépend de vos ressources.

Le prêt Sécurité-Pass attribue jusqu'à 10200€ aux propriétaires ayant du mal à régler leurs mensualités (remboursement en 15 ans maximum).

Pour QUI? Les salariés des entreprises de 10 salariés ou les chômeurs dont le dernier employeur versait sa contribution à Action Logement et les retraités depuis moins de 5 ans. Pour le prêt Sécurité-Pass, il faut respecter un plafond de ressources identique à celui du prêt pour acquisition.



En r'avec!

◆ **Flagrant délit**

S'il existe une présomption de vol flagrant à l'encontre d'un client du magasin (ce qui suppose qu'il ait été pris sur le fait ou qu'il existe des indices apparents susceptibles de rendre plausible la commission d'une infraction*), le vigile - comme tout citoyen sur le fondement de l'article 73, alinéa 1 du Code de procédure pénale** - peut appréhender ce dernier. Toutefois, ce droit ne l'autorise en aucune façon à procéder à sa fouille corporelle. Tout au plus, est-il habilité à faire une palpation de sécurité, sous certaines conditions et notamment, avec le consentement exprès de la personne. En outre, le vigile doit sans attendre « le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche ». Les juges considèrent toutefois qu'il « n'est commis aucune arrestation ou détention illégale » si l'agent de sécurité retient le suspect « jusqu'à ce que celui-ci soit remis entre les mains de l'officier de police » à condition de l'en avoir « avisé dans les meilleurs délais que les circonstances permettent » (cass., crim., 1^{er} oct. 1979, pourvoi n°78-93500).

* Lesquels ne se déduisent pas de votre seul refus de laisser fouiller votre sac.

** « Dans les cas de crime flagrant ou de délit flagrant puni d'une peine d'emprisonnement, toute personne a qualité pour en appréhender l'auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche ».

◆ **Activités sociales et culturelles pour les salariés malades**

les salariés en longue maladie ne peuvent pas être exclus du bénéfice des activités sociales et culturelles (ASC). Les ASC doivent bénéficier aux salariés, à leur famille et aux anciens salariés de l'entreprise et que le CE peut, si le budget est limité, adopter des grilles de répartition basées sur des critères objectifs et non discriminatoires.

◆ **Changement d'horaire**

le salarié peut refuser
Un salarié peut refuser, sans commettre de faute, un changement de ses horaires



de travail lorsque la modification porte atteinte d'une manière excessive à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos. Le pouvoir de direction dont dispose l'employeur, pour organiser le travail, ne lui permet pas d'obliger un salarié à venir travailler en matinée en lieu et place de ses horaires de nuit lorsque cela lui pose, notamment, de graves problèmes de garde d'enfant. Un tel changement constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord préalable du salarié.

◆ **Rentrer de congé parental avant terme:**

une personne en congé parental souhaite reprendre son travail plus tôt, car son mari vient de perdre son emploi. Votre employeur ne peut pas s'opposer à la modification de votre choix initial, car vous faites face à une diminution importante des ressources de votre ménage. Vous pouvez reprendre votre activité à temps plein ou à temps partiel. Si, avant votre congé parental, vous exercez votre activité à temps partiel, il vous est possible, avec l'accord de votre employeur de modifier cette durée.



◆ **Perte d'emploi négociée : pas d'assurance !**

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne permet pas au salarié de bénéficier de la garantie d'assurance perte d'emploi associée au crédit immobilier qu'il a souscrit. La rupture amiable résulte de la volonté commune du salarié et de l'employeur et ne peut donc pas être assimilée à un licenciement qui, lui, s'impose au salarié. Or, selon les juges, « la mise en oeuvre de la garantie d'assurance perte d'emploi suppose une perte d'emploi subie par l'intéressé ». L'assureur est donc en droit de refuser la prise en charge des mensualités du prêt à la place du salarié. Peu importe si la possibilité de rompre conventionnellement un contrat de travail - qui permet au salarié de bénéficier de l'assurance chômage au même titre qu'un licenciement - n'existait pas au moment de la signature du prêt immobilier

◆ **Nouveau plafond de ressources**

L'ouverture des droits aux prestations familiales sous conditions de ressources est durcie. Désormais, depuis le 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières d'accidents du travail et de maladies professionnelles seront aussi prises en compte pour apprécier le niveau de revenus du demandeur. D'où une possible réduction du montant des prestations versées à certains salariés qui ont été en arrêt de travail. Jusqu'à présent, seules les indemnités journalières de maladie, maternité et paternité étaient prises en compte dans l'assiette des revenus professionnels. Mais la Sécurité sociale continuera à ne pas tenir compte des indemnités journalières de maladie de longue durée dans le plafond de ressources.

◆ **Vidéosurveillance dans l'entreprise:**

le dispositif de vidéosurveillance doit être déclarée à la Cnil si les images sont enregistrées et si les salariés sont identifiables



◆ **Un nouveau permis de conduire pour 2013 (suite)**

Il prendra la forme d'une carte à puce. Il contiendra l'identité et les empreintes digitales du conducteur et permettra de régler les amendes ou de consulter son solde de points sur internet. Il sera renouvelable tous les quinze ans. Les titulaires d'un permis antérieur au 19 janvier 2013 devront l'échanger avant 2033.

◆ **Droits du locataire:** le bailleur peut vous demander une pièce d'identité, un livret de famille, des bulletins de salaire, un contrat de travail ou un avis d'imposition, mais n'a en revanche pas le droit de réclamer certains documents personnels, précisés par la loi. Cette dernière mentionne notamment les relevés de compte bancaire, l'attestation de bonne tenue desdits comptes, l'attestations d'absence de crédit en cours, ou les informations contenues dans le fichier national des incidents de remboursement des crédits. Le bailleur n'a pas non plus le droit de demander votre dossier médical, judiciaire, certificat de concubinage, ni de jugement de divorce. Votre futur bailleur ne peut pas exiger d'autorisation de prélèvement automatique ni de chèque de réservation de logement