



Les Brèves du

**SY.N.P.A.-F.O.**

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION C.G.T. - FORCE OUVRIÈRE

### **Message important à destination des Commerciaux !**

Normalement, dans la chronologie des envois, vous auriez dû recevoir le 3 Septembre dernier notre Brève spéciale de rentrée. **Celle-ci a été censurée par la Direction !**

Manifestement, les éléments factuels d'informations qu'elle contient ne sont pas du goût de la Direction, qui se sent offensée. La pauvre !!

**Il est vrai, que la vérité peut parfois manquer d'élégance , mais n'en déplaise à la Direction, les faits sont les faits ! Il est évident que le comportement coercitif de la Direction en dit long sur sa propre capacité à accepter ce qu'elle est en réalité, à savoir un employeur aux contours responsables plutôt exigües ! Il lui faut à toutes fins préserver l'image ! Mais FO ne se taira pas !**

Mais, pour ne pas priver les commerciaux de ces informations, nous vous ferons parvenir cette brève censurée, riche d'enseignements par courrier !

Cette Brève est également et immédiatement disponible en accès libre sur notre site [www.synpafo.org](http://www.synpafo.org). Nous vous invitons, dès à présent, à en prendre connaissance !

## **Connaitre ses droits !!**

### **L'INAPTITUDE : LES QUESTIONS CLEFS**

#### **LA SANTÉ AU TRAVAIL. DANS LE RÉSEAU COMMERCIAL.**

Depuis maintenant plusieurs années et tout particulièrement depuis l'absorption de l'UAP par AXA, les commerciaux des Réseaux salariés ont vu leurs conditions de travail se dégrader de manière très significative.

La perte d'autonomie, la course aux chiffres permanente et effrénée, associées à un contrôle obsessionnel et continu de l'activité, une charge de travail qui ne cesse de croître sans discontinuer depuis plus de 10 ans, un niveau de salaire affligeant ont pour conséquences directes d'aggraver les conditions de travail des commerciaux.

Le rapport Technologia de 2008 demandé par le CHSCT des commerciaux de la région Nord Est, à l'initiative de Force Ouvrière, a démontré et confirmé à quel point les commerciaux étaient exposés aux risques psycho-sociaux en concluant par la citation d'Yves Clos : « **Quand le métier ne parle plus, il n'est pas rare que les personnes en fassent une maladie.** » « **C'est le métier qu'il faut soigner .** »

L'expert mandaté, établissait un bilan consternant de la situation, et ce malgré les pressions exercées en son temps par le DRH du moment, qui n'acceptait, ni les conclusions, ni la conjonction de défaillances de l'entreprise relevées à cette occasion.

*On aurait pu penser que la Direction D'AXA, soit disant soucieuse du bien être de ses collaborateurs, aurait déployé alors toute une panoplie de mesures fortes pour permettre aux commerciaux de travailler dans de meilleures conditions.*

*Exceptée les mesures en trompe-l'oeil habituelles en guise de réponse (Observatoire du Stress et autres « outils » pilotés, bien entendu, par la Direction., sur le fond, et sur l'origine des souffrances rien n'a changé.*

*Le bilan social 2011, comme ceux de 2009 et 2010, confirme, à travers des indicateurs précieux (départs, démissions, absentéisme pour maladie), que les initiatives patronales, prôchées en la matière, relèvent... du simple domaine de l'intention.*

*La volonté affichée s'avère aussi opérante que l'extinction d'un incendie de forêt avec un plumeau !*

*C'est donc, sans surprise aucune, que nous constatons à travers les indicateurs signalés ci-dessus, que les conditions de travail des commerciaux se sont encore dégradées ces derniers mois.*

*Les promesses à l'embauche qui se transforment en désillusions, un temps de travail dépassant largement la durée légale, les pressions permanentes sur la réalisation de l'Obligation Minimal de Production, la peur du lendemain, sont autant de facteurs pathogènes qui conduisent à des situations psychologiques graves, génératrices de risques psycho-sociaux qui se traduisent soit par des départs et notamment des démissions forcées, soit par des arrêts maladie.*

*Dans de telles circonstances, il n'est donc pas surprenant de constater un nombre terriblement élevé d'arrêt maladie et notamment d'arrêts supérieurs à 20 jours.*

*Les médecins du travail constatent, désormais, souvent la grande détresse des commerciaux dans laquelle ils ont été plongés.*

*Pour ces raisons, il est de plus en plus courant que ces médecins du travail soient amenés à déclarer inapte à la fonction des commerciaux.*

***Afin de permettre aux commerciaux d'obtenir toutes les précisions utiles sur ce sujet, Force Ouvrière vous apporte les informations essentielles sur ce thème.***

### **Qu'est-ce que l'inaptitude ?**

Un salarié est dit inapte lorsque son état de santé est devenu incompatible avec la charge physique ou mentale du poste qu'il occupait jusque là.

L'inaptitude peut être totale ou partielle, temporaire ou définitive.

- Totale quand le salarié ne peut plus exercer aucune des tâches qui lui incombent dans son contrat de travail mais est toujours apte à exercer un autre emploi.
- Partielle quand il peut toujours accomplir certaines tâches prévues dans son contrat de travail.
- Temporaire si le salarié peut retrouver ses capacités.
- Définitive quand il ne retrouvera jamais ses capacités.

Chez les commerciaux, il s'agit la plupart du temps d'inaptitude à la fonction.

### **Qui l'a constate ?**

**L'inaptitude** physique du salarié à son poste de travail ne peut résulter que d'un avis du **médecin du travail**.

Celui-ci se prononcera sur l'*inaptitude* du salarié :

- Soit à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail (maladie, congé maternité, maladie professionnelle, accident du travail) au cours d'une visite médicale de reprise,
- Soit lors de visites occasionnelles ou de surveillance générale,
- Soit lors d'une visite à la demande du salarié.

## Peut-on contester l'avis du médecin du travail ?

**Oui**, l'avis émis par le médecin du travail peut naturellement être contesté.

En effet, l'article L 4624.1 du Code du Travail prévoit, au-delà des obligations qui pèsent sur l'employeur, qu'en cas de désaccord, le salarié peut saisir (par écrit) l'inspecteur du travail. Ce dernier devra nécessairement procéder à une enquête et surtout solliciter l'avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail qui lui rendra un avis médical. À noter que l'Inspecteur du travail dispose d'un délai de 2 mois (à partir de la saisine) pour rendre sa décision.

## Constatation de l'Inaptitude : Quelles en sont les étapes ?

Dans tous les cas, l'inaptitude ne peut être constatée qu'à l'issue de deux visites espacées au minimum de deux semaines, excepté si le médecin du travail constate un danger « immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers », après un unique examen médical (R. 4624-31).

## Entre les deux visites perçoit-on une rémunération ?

**Deux cas sont à envisager :**

- Le médecin du travail vous a déclaré « inapte » lors de la première visite (l'avis médical indique, par exemple, « inapte, à revoir dans 2 semaines » ou « inapte au poste dans sa configuration actuelle »). Dans la mesure où vous ne pouvez pas travailler, votre employeur n'est pas tenu de vous verser de rémunération durant les deux semaines si la seconde visite médicale confirme l'inaptitude. Pour que vous puissiez bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et, le cas échéant, d'indemnités complémentaires, votre médecin traitant devra vous délivrer un arrêt de travail.
- Lors de la visite de reprise, le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude avec des réserves importantes et il doit vous revoir dans 2 semaines, pour autant vous êtes à la disposition de l'entreprise pour travailler. Votre employeur est tenu de vous proposer un travail compatible avec votre état de santé et de vous verser une rémunération pendant les deux semaines. Si la proposition qui vous est faite est incompatible avec les recommandations du médecin du travail, vous pouvez la refuser et votre employeur doit en rechercher une nouvelle, si besoin après avoir sollicité l'avis du médecin du travail. Pour ne pas avoir à assurer les salaires, votre employeur doit pouvoir démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail, à savoir que pour des raisons propres à l'entreprise, il lui est impossible de respecter les réserves médicales (sur un fondement organisationnel ou économique). Vous gardez la faculté de contester son analyse.

**Cas particulier** : Il peut arriver aussi, et malgré l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail à l'occasion de la visite de pré reprise, que la Sécurité sociale préalablement, ou concomitamment, ait suspendu vos indemnités journalières, ce qui prive le salarié de tous revenus.

Dans ce cas, vous pouvez exercer un recours auprès de la sécurité sociale, afin que vos indemnités journalières soient reprises. Ce recours est prévu par les textes du code de la sécurité sociale, le médecin traitant doit demander une expertise médicale en accord avec le médecin conseil de la CPAM et c'est l'expert médical qui décidera si les indemnités journalières doivent être reprises ou non.

## Je viens d'être déclaré(e) inapte, après la seconde visite, à mon poste de travail quelles sont les obligations de l'employeur ?

À compter de la date de l'avis d'inaptitude (second examen médical, sauf cas d'urgence), l'employeur **dispose d'un mois pour rechercher un reclassement compatible avec votre état de santé.**

Si au terme de ce délai l'employeur n'a pris aucune initiative, il devra alors reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail.

Toutefois, si votre inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et, qu'entre la date de reconnaissance de votre inaptitude et celle de reclassement dans l'entreprise ou de licenciement, vous ne percevez aucune rémunération liée à votre activité salariée, vous pouvez bénéficier d'un revenu de remplacement sous la forme d'une indemnité journalière de la CPAM. Le

versement de cette indemnité cesse dès qu'il est procédé à votre reclassement ou à votre licenciement.

Les EB/EI ayant plus de 5 ans d'ancienneté perçoivent au titre de l'article 12.2 de l'accord du 1er Juin 2001 durant les 3 mois qui suivent la déclaration d'inaptitude (seconde visite) un salaire de remplacement calculé sur la base des 36 derniers mois de salaire.

Par ailleurs, l'employeur **doit impérativement, procéder à une recherche de reclassement**, que votre inaptitude ait ou non une origine professionnelle. **C'est une obligation qui s'impose à lui.**

**A noter, que si votre inaptitude a pour origine un caractère professionnel, l'employeur, conformément à l'article L 1226-15, doit recueillir obligatoirement, après la déclaration d'inaptitude, l'avis des DP avant de formuler toute proposition de reclassement.**

L'employeur **doit également et absolument** tenir compte des indications et recommandations du médecin du travail et la recherche doit être effectuée par tous moyens, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

La recherche de reclassement peut aussi être effectuée dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise qui vous emploie (**décision de la cour de cassation**), parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation du personnel.

En outre, l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe, auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...) ; cette recherche doit être effective. Une décision de la cour de cassation datant du 6 Janvier 2010 indique même que l'employeur doit indiquer avec précision toutes les démarches qu'il a entrepris à cet effet.

### **L'inaptitude peut-elle aboutir au licenciement ?**

Par principe, aucun salarié ne saurait être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Cependant, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit :**

- **De son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié,**
- **Du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.**

En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

AXA invoque dans la plupart des cas, après une peu sérieuse et très fantaisiste recherche de reclassement, son impossibilité de proposer un emploi qui correspond aux préconisations du médecin du travail.

La méthode et les documents utilisés par la Direction d'AXA démontre s'il le fallait, l'absence totale de volonté de procéder au reclassement des salariés frappés par l'inaptitude.

### **Dès 2001, tout était prévu !!**

Ceci n'est d'ailleurs que le prolongement des modifications entreprises par AXA lors de la remise en cause des dispositions en matière de Prévoyance des salariés d'AXA en général et des commerciaux en particulier, par l'introduction, entre autres des accords de Juin 2001 et de Février 2002 sur la Prévoyance.

À cette occasion, et parallèlement à l'arrivée de Phénix en Novembre 2001 (quelle coïncidence !!), la Direction d'AXA et les syndicats signataires, qu'il n'est plus utile de rappeler, ont procédé à une casse, ou à un casse, au choix, des droits des commerciaux et notamment ceux concernant l'inaptitude à la fonction.

Ainsi, les droits issus des dispositions de l'accord du 8 décembre 1988 étaient balayés pour laisser place à un filet minimum de droits.

## Le comparatif ci-dessous est accablant !

	Depuis 2001	Avant
Ancienneté nécessaire	5 ans	1 an
Majoration indemnités de licenciement	oui	non
Montant de l'indemnité ou de la rente (% du salaire de base)	20 % la première année 10 % la seconde année rien ensuite	48 %... jusqu'à la Retraite
Conditions pour percevoir l'indemnité	Toucher les ASSEDIC	Aucune

Comme vous pouvez le constater, ils ont complètement asséché les droits des commerciaux pour « nettoyer », avec Phénix, le réseau au moindre coût.

### En cas de licenciement : Quels sont les indemnités auxquelles je peux prétendre ?

- **S'il s'agit d'un licenciement pour laquelle l'inaptitude n'a pas un caractère professionnel.**

Vous bénéficiez simplement de l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante : **1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.**

**Si vous avez plus de dix ans d'ancienneté, vous devez ajouter : 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans.**

**Exemple :** Votre salaire est de 1 600 € brut mensuel et vous avez 12 ans d'ancienneté.

Votre indemnité de licenciement sera de :  $1\ 600 \times 1/5$  soit **320 € \* 12** (ancienneté) = **3 840 €** +  $1\ 600 \times 2/15$  soit **213,33 € \* 2** (ancienneté supérieure à 10 ans) soit **426,66 €** pour un total de **4 266,66 €**

(Pour plus de détails voir Brève FO n°186 de Juillet/Août 2011)

- **S'il s'agit d'un licenciement pour inaptitude dont l'origine est professionnelle.**

Vous bénéficiez alors d'une indemnité spéciale de licenciement qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis.

Dans ces deux cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

**Voyons désormais, ce que prévoit l'accord AXA de 2001 au titre de la majoration de l'indemnité de licenciement !**

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour impossibilité de reclassement, le collaborateur qui a moins de 5 ans d'ancienneté perçoit une indemnité de licenciement calculée conformément au code du travail.

Lorsque le collaborateur a plus de 5 ans d'ancienneté il perçoit une indemnité légale ou conventionnelle majorée de :

**50 % s'il a au moins 5 ans d'ancienneté,  
60 % s'il a au moins 10 ans d'ancienneté,  
70 % s'il a au moins 15 ans d'ancienneté,  
80 % s'il a au moins 20 ans d'ancienneté.**

Si le licenciement pour impossibilité de reclassement est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le collaborateur perçoit l'indemnité légale doublée ou l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

Comme nous le soulignons dans le tableau comparatif, il est nécessaire pour bénéficier du dispositif prévu au titre de l'inaptitude d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté. **Or, près de 50 % des effectifs EB/ EI ont moins de 5 ans d'ancienneté** (1 675 sur 3 487 en 2011: source Bilan Social AXA France).

Seconde remarque, le dispositif est totalement neutralisé par la loi (doublement de l'indemnité légale de licenciement) dès lors que l'inaptitude a une origine professionnelle (ce qui est d'ailleurs souvent le cas).

Autrement dit, les majorations (de **50 %** s'il a au moins 5 ans d'ancienneté; de **60 %** s'il a au moins 10 ans d'ancienneté; de **70 %** s'il a au moins 15 ans d'ancienneté et de **80 %** s'il a au moins 20 ans d'ancienneté (- de 15 % des effectifs dans ce cas ) sont... l'exception !

L'employeur de référence, encore une fois, s'est doté d'un dispositif redoutable qui lui permet, couplé à la structure de rémunération Phénix, de se débarrasser pour peu, des commerciaux qu'elle aura pressé, usé, ecoeuré etc...

## Encore une tragédie qui n'a pu s'opérer seule !

### Pour FO, c'est évident il est capital pour améliorer les conditions de travail des commerciaux :

- ◆ De mettre en place la subrogation en cas d'arrêt de travail pour tous les commerciaux,
- ◆ De supprimer les franchises, en cas d'arrêt maladie,
- ◆ De remettre en vigueur les dispositions de l'accord de Décembre 1988 concernant l'inaptitude,
- ◆ De donner suite aux revendications de Force Ouvrière en terme de salaire et de structure de rémunération

### **NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE**

#### BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT

Adhésion

Renouvellement

#### COTISATIONS MINIMALES 2012

E.I. : 160 €

E.B. : 130 €

Retraités : 96 €

NOM ..... Prénom.....

Adresse .....

Compagnie : ..... Réseau : ..... Statut : .....

☎ ..... Email (personnel) .....

Fait à ..... le.....

Reçu Fiscal OUI  NON

(signature)

Adresser votre bulletin accompagné de 4 étiquettes et d'un chèque libellé à l'ordre du SY.N.P.A. - F.O. à  
Patrice DITTIÈRE ☒ 11 rue Adèle Considère - 49320 BRISSAC QUINCÉ