



## Bulletin d'information CGT du 4<sup>ème</sup> Trimestre 2024.

Le 1<sup>er</sup> Octobre 2024

### Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 4<sup>ème</sup> trimestre (page 1).
3. La rente accident de travail et maladie professionnelle (page 2).
4. Le Conseiller du Salarié (page 3).
5. La visite de reprise (page 4).

### Responsable de la publication :

- Cédric LAPARLIERE.

### Ont participé à ce numéro :

- Vincent CANNY.
- Landry DAVAILLE.
- Grégoire DUBUS.
- Olivier MAILLARD.

### Correction :

- Claude BAROUX.

CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just 10 rue  
Auguste Bonamy 60130 S<sup>t</sup> Just  
en Chaussée.

[www.cgtssmith60.fr](http://www.cgtssmith60.fr)



### 1- Introduction.

Voilà bientôt un an que la prorogation de notre accord temps de travail a été dénoncé. Si la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** a fait le choix de négocier, force est de constater que côté direction l'objectif était de faire capoter le projet. Il a donc fallu en arriver devant la justice pour faire valoir les droits des salarié.es de S<sup>t</sup> Just. Quoi qu'il arrive, nous allons devoir, tôt ou tard, renégocier un nouvel accord. Mais la décision prise par la commission exécutive de la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** va permettre de se laisser le temps de la négociation et ne pas le faire sous la contrainte. Autant dire qu'il y a de quoi faire au niveau de l'activité syndicale. Mais nous avons été élu.es pour ça !

Comme vous le savez, une audience en référé s'est tenue le vendredi 28 juin 2024. Le délibéré a été rendu le 3 septembre 2024. Le juge, estimant qu'à cette heure cela ne causait pas un trouble illicite manifeste, a débouté la demande. L'affaire n'a donc pas été jugé sur le fond, mais la forme. Notre organisation syndicale s'est donc tournée vers la Cour d'appel de Colmar. La **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** ne manquera pas de vous tenir informé.

La **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** travaille depuis fin juin sur le projet de scission entre Kunheim/S<sup>t</sup> Just. Il va de soi qu'une nouvelle fois, la direction refuse de répondre aux demandes complémentaires des élu.es malgré une note très pauvre voir creuse diffusée avec la convocation. Si les élu.es **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** ont envoyé plusieurs questions, les réponses apportées sont loin d'être satisfaisantes. Les élu.es au **CSE Central** ont donc fait le choix de recourir à un expert.

Concernant le **CS2E**, là aussi, il y a de quoi faire. Vous serez prochainement consulté.es sur vos attentes en matière d'activités sociales. Les élu.es **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** comptent sur vos retours afin de répondre au mieux à vos besoins. Vous serez aussi informé.es rapidement sur ce qui est en cours comme les cartes cadeaux Noël (enfants et salarié.es), l'arbre de Noël etc...

### 2- Les réunions du 4<sup>ème</sup> trimestre.

- 28 octobre : réunion de CS2E à 9h00.
- 6 & 7 novembre : réunion paritaire.
- 8 novembre : groupe technique paritaire.
- 14 novembre : réunion de CSE Central (à confirmer)
- 25 novembre : réunion de CS2E à 9h00.
- Le 2 décembre : réunion de CSE Central (à confirmer).
- 9 & 10 décembre : réunion du CSE Central.
- 18 décembre : réunion paritaire.
- 23 décembre : réunion de CS2E à 9h00.



### **3- La rente accident de travail et maladie professionnelle : Du nouveau dans l'indemnisation !**

La rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'indemnise pas les souffrances physiques et morales endurées. Les victimes peuvent donc en demander l'indemnisation à l'employeur. Telle est la décision de la Cour de cassation qui jusqu'alors jugeait le contraire. Les victimes seront donc mieux indemnisées. **Les explications de NVO Droits.**

**Par un revirement de jurisprudence qui fait grand bruit**, la Cour de cassation vient enfin d'admettre que la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'indemnise pas le « déficit fonctionnel permanent » (**Cass. ass. plén. 20 janv. 2023, n° 20-23.673**). Sous ce terme technique se cache un des plus grands scandales de l'histoire du droit social et des accidents du travail en particulier.

Plantons le décor : lorsque subsiste une incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la victime (ou ses ayants droit si elle est décédée) bénéficie d'une rente ou d'une indemnité en capital si l'incapacité est inférieure à 10 %. Le taux de cette rente dépend du taux d'incapacité reconnue à la victime lequel est fixé en fonction de divers paramètres compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité (Art. L. 434-2 C. séc. soc.). Si l'accident ou la maladie est dû à une faute inexcusable de l'employeur, la rente fait l'objet d'une majoration. En complément de cette rente majorée, qui répare le préjudice économique (la diminution ou la perte de pouvoir vivre de son travail), la victime peut demander à l'employeur l'indemnisation des préjudices de caractère personnel non indemnisés par la sécurité sociale. Mais que sont ces préjudices donnant droit à une indemnisation complémentaire, distincte de la majoration de la rente ? Selon l'article **L. 452-3** du Code de sécurité sociale, il s'agit des souffrances physiques et morales endurées par la victime (appelées également déficit fonctionnel permanent), ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que le préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. La jurisprudence y a ajouté le préjudice sexuel. Quant aux ayants droit, ils peuvent obtenir l'indemnisation de leur préjudice moral.

La rente ne répare pas tout : l'employeur est responsable de l'indemnisation de ces préjudices sur son patrimoine personnel (**art. L.452-4, al. 2 et 3, C. séc. soc.**). D'où son intérêt d'en limiter l'étendue en considérant que certains d'entre-eux sont déjà réparés par la rente et sa majoration, ce qui conduit à gonfler artificiellement le préjudice économique. C'est exactement ce qui s'est produit pendant des années pour les souffrances physiques et morales endurées, qui correspondent au handicap dont souffre la victime dans le déroulement de sa vie quotidienne. La Cour de cassation considérait jusqu'alors que la rente accident du travail réparait non seulement les préjudices de caractère économique (perte de gains professionnels et incidence professionnelle de l'incapacité), mais aussi ce déficit fonctionnel permanent (**Cass. civ. 2e, 11 juin 2009, n° 08-17.581**), alors qu'elle n'établissait pas toujours avoir effectivement préalablement versé une prestation indemnisant ce dernier. Une telle analyse permettait ainsi de limiter les sommes que la victime ou ses ayants droit pouvait récupérer auprès du responsable de l'accident au titre de l'indemnisation d'un préjudice personnel. Pourtant, le mode de calcul de la rente par référence au salaire de la victime avant l'accident montre bien que celle-ci ne répare que le seul préjudice professionnel, comme l'avait jugé en son temps le Conseil d'Etat (**Cons. Ét., avis, 8 mars 2013, n° 361273**).

**En reconnaissant que la rente majorée ne répare pas le déficit fonctionnel permanent, la Cour de cassation permet enfin aux victimes de percevoir, en complément de leur rente, une indemnité distincte, correspondant aux souffrances physiques et morales endurées. Dont acte.**

## 4- Le Conseiller du Salarié.

### Qui peut être conseiller du salarié ?

Toute personne bénéficiant d'une expérience du monde de l'entreprise et des relations entre employeurs et salariés, ainsi que d'une certaine connaissance du droit social, peut devenir conseiller du salarié. En revanche, les conseillers prud'homains en activité ne peuvent pas exercer les fonctions de conseiller du salarié.

### Où trouver un conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié figurent sur des listes préparées dans chaque région par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Elles sont arrêtées par le préfet du département. Ces listes sont révisées tous les 3 ans mais peuvent être complétées à tout moment.

Elles peuvent être consultées :

- ⇒ dans chaque section d'inspection du travail.
- ⇒ dans toutes les mairies.

### Quel est le champ d'intervention du conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié exercent leur mission dans :

- ⇒ le département où est établie la liste à laquelle le conseiller appartient.
- ⇒ les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel élue ou désignée (la présence d'institution représentative du personnel est appréciée au niveau de l'entreprise et non de l'établissement).

### Comment se faire assister par un conseiller du salarié ?

Le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement choisit un conseiller du salarié sur la liste du département de son établissement. Il lui communique la date, l'heure et le lieu de son entretien. Le salarié dispose d'un délai minimum de 5 jours ouvrables pour trouver un conseiller du salarié, l'entretien préalable au licenciement ne pouvant avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre de convocation.

Le conseiller du salarié le prévient de sa participation ou de son impossibilité de se rendre à l'entretien. Dans cette seconde hypothèse, le salarié doit faire appel à un autre conseiller.

Le salarié peut informer son employeur de la présence du conseiller à l'entretien. L'employeur peut demander à celui-ci la justification de sa qualité, mais il ne peut s'opposer ni à son entrée dans l'établissement, ni à l'exercice de la mission d'assistance du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

### Qui sont les conseillers du salarié.e à DS Smith S<sup>t</sup> Just:

Sur le site de DS Smith S<sup>t</sup> Just, il y a quatre conseillers du salarié :

- ⇒ BRASSEUR Lydie.
- ⇒ DENIS Camille.
- ⇒ LAPARLIERE Cédrick.
- ⇒ QUENTIN Dominique.

## 5- La visite de reprise.

### Un salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ?

La visite médicale de reprise du travail n'est pas systématique. Elle est obligatoire si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants (Article R4624-31) :

- ⇒ Accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours.
- ⇒ Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours.
- ⇒ Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- ⇒ Congé de maternité.

La visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les **8 jours calendaires** à compter de la reprise du travail du salarié.

**À noter :** depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, une visite médicale de pré reprise **peut être organisée**, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que **le retour du salarié à son poste de travail est anticipé**. Cette visite de pré-reprise peut intervenir à la demande du salarié, du médecin du travail ou du médecin conseil de la Sécurité sociale. **Mais il n'y a aucune obligation.**

### Qui se charge d'organiser la visite de reprise ?

**C'est à l'employeur d'organiser la visite de reprise d'un.e salarié.e.** Si l'employeur n'arrive pas à obtenir de rendez-vous, il y a donc deux solutions :

- ⇒ L'employeur prend le risque de garder le ou la salarié.e.
- ⇒ L'employeur renvoie le ou la salarié.e à son domicile **tout en maintenant le salaire.**

**En aucun cas, l'employeur ne doit contraindre un.e salarié.e à prolonger son arrêt de travail ou à prendre des congés.** La visite de reprise est de la responsabilité de ce dernier ! **Il faut cependant que le salarié informe l'employeur qu'il se tient à sa disposition.**

Le fait pour l'employeur de ne pas organiser la visite médicale dans les délais constitue un manquement grave qui justifie la prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur. L'absence d'organisation de la visite médicale tout comme la convocation tardive à la visite médicale de reprise causent nécessairement un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts au profit du salarié.

Avant d'appeler la direction pour une visite de reprise et ainsi éviter tout désaccord ou conflit avec cette dernière, **n'hésitez pas à contacter** la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** à [cgtdssmith60@outlook.fr](mailto:cgtdssmith60@outlook.fr) ou sur le [www.cgtdssmith60.fr](http://www.cgtdssmith60.fr).

