



SUD/SANTE ILDYS

Bulletin mensuel d'informations

Mois de Janvier 2015

Un syndicat proche des salarié(e)s pour une justice sociale.



Complémentaire santé

Mutuelle d'entreprise : les obligations de l'employeur

À partir du 1er janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale. La loi du 14 juin 2013 prévoit en effet la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé et instaure un délai de négociation.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, l'employeur doit négocier avec les représentants du personnel de l'entreprise. Si ces négociations n'ont pas abouti, l'employeur doit mettre en place par décision unilatérale une couverture santé collective obligatoire avant le 1er janvier 2016.

D'ici le 1er janvier 2016, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le salarié en payant le reste),
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas.

Le panier de soins minimal concerne les garanties suivantes :

- intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables

- totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation,
- frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel,
- frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit responsable, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes.

VOTEZ SUD SANTE SOCIAUX

Temps partiel : précisions sur le minimum fixé à 24 heures par semaine

Une ordonnance publiée au Journal officiel du vendredi 30 janvier 2015 apporte un certain nombre de précisions concernant des situations particulières de temps partiels :

- salariés ayant initialement demandé à travailler moins de 24 heures hebdomadaires avant de changer d'avis,
- contrats de travail signés avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013.

Dans ces deux cas, l'ordonnance prévoit que le salarié dispose d'une priorité (et non pas d'un « droit automatique ») pour accéder à un emploi à temps partiel d'une durée de 24 heures ou d'une durée conforme au socle que prévoit l'accord de branche. Il est également précisé que la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas aux contrats de moins d'une semaine et aux contrats de remplacement.

Après l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires minimales pour les salariés à temps partiel, afin de lutter contre le temps partiel subi. Il existe néanmoins un certain nombre de dérogations à cette règle des 24 heures : demande de dérogation individuelle du salarié ou accord de branche fixant un socle différent.





Harcèlement moral : si les tâches confiées au salarié dépassent ses capacités

Constitue un harcèlement moral le fait pour l'employeur de confier de manière habituelle à une salariée des tâches qui dépassent ses capacités.

C'est ce que vient de juger la Cour de cassation. Suite à deux arrêts de travail, une salariée, affectée à un poste consistant notamment à approvisionner une cabine de peinture, avait été déclarée apte à la reprise par le médecin du travail avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes de plus de 17 kilos. Malgré ces recommandations, l'employeur avait laissé cette salariée à un poste de travail qui comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif contraire aux préconisations du médecin du travail et nuisant ainsi à la santé de celle-ci.

La Cour de cassation a considéré que l'attitude réitérée de l'employeur avait entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et que le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités mettait en jeu sa santé.

Rappelons que, selon le code du travail, il y a harcèlement lorsque des agissements répétés ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



VOTEZ SUD Santé Sociaux

Le locataire n'est pas tenu aux réparations dues à la vétusté

Le locataire n'est tenu qu'aux réparations locatives rendues nécessaires par les dégradations intervenues pendant la location, et non à celles occasionnées que par vétusté rappelle la Cour de cassation.

À l'issue de la location, le bailleur avait retenu l'intégralité du dépôt de garantie et demandé la prise en charge d'une partie des travaux de peinture par le locataire au motif que les peintures blanches à l'entrée dans les lieux étaient jaunies. La juridiction de proximité lui avait donné raison.

Pour la Cour de cassation au contraire, le locataire n'est tenu qu'aux réparations locatives nécessitées par des dégradations intervenues au cours du bail. Il n'est pas tenu à celles occasionnées par vétusté. Lorsque les dégradations résultent de la vétusté du logement, c'est-à-dire de l'usure naturelle due à un usage prolongé, les réparations sont à la charge du propriétaire. Une usure normale est celle qui correspond à ce qui est inhérent à une occupation des lieux et donc admise pour un locataire qui use du bien loué conformément à sa destination.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que la réfection des peintures n'entraîne pas dans la catégorie des réparations dont le

locataire est tenu. Elle rappelle régulièrement par ailleurs que l'obligation d'entretien du locataire ne s'étend pas à la remise à neuf des papiers, peintures et revêtements de sol, atteints par la vétusté.



Choix du prénom d'un enfant : il y a des limites

Alors que le tribunal de Valenciennes a refusé récemment de valider les prénoms « Fraise » et « Nutella », quelles sont les règles que les parents doivent connaître avant de choisir le prénom d'un enfant ?

Les parents choisissent librement le ou les prénoms de l'enfant. Il n'y a pas de liste de prénoms admissibles. Les parents peuvent se référer à des calendriers français ou étrangers. Néanmoins, l'officier d'état civil contrôle le (ou les) prénoms au moment de la déclaration de naissance et avertit le procureur de la République s'il estime que :

- le prénom nuit à l'intérêt de l'enfant (prénom ridicule, par exemple),
- ou si le prénom méconnaît le droit d'un tiers à voir protéger son nom de famille (par exemple, un parent ne peut choisir comme prénom, un nom de famille dont l'usage constituerait une usurpation).

Le procureur peut ensuite saisir le juge aux affaires familiales qui a la possibilité de demander la suppression du prénom sur les registres de l'état civil.

À noter :

- le prénom de l'enfant ne peut pas être le nom du parent qui ne lui a pas été transmis,
- les caractères alphabétiques étrangers ne sont pas autorisés.



Vers la suspension de 8 nouveaux médicaments à partir du 5 février 2015

À partir du 5 février 2015, 8 nouveaux médicaments devraient ne plus être commercialisés. C'est ce qu'a annoncé l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) le 23 janvier 2015. Il s'agit de médicaments utilisés dans le traitement de la maladie de Parkinson, de certaines formes d'herpès ou encore de l'ostéoporose chez les femmes ménopausées.

Noms des spécialités susceptibles d'être suspendues à compter du 5 février 2015 :

- Aciclovir Almus 200 mg, comprimé,
- Aciclovir Ranbaxy 200 mg, comprimé,
- Acide alendronique Ranbaxy 70 mg, comprimé,
- Ropinirole Accord 0,25 mg, comprimé pelliculé,
- Ropinirole Accord 0,5 mg, comprimé pelliculé,
- Ropinirole Accord 1 mg, comprimé pelliculé,
- Ropinirole Accord 2 mg, comprimé pelliculé,
- Ropinirole Accord 5 mg, comprimé pelliculé.

Cette décision intervient après les recommandations de suspension des autorisations de mise sur le marché (AMM) d'un certain nombre de médicaments à la suite des travaux du Comité des médicaments à usage humain de l'Agence européenne des médicaments (EMA).