



**AXWAY**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LES ÉCHOS DE SEPTEMBRE 2022

## ACTU SOCIALE

### TRANSITIONS COLLECTIVES

**Une démarche pour anticiper les mutations économiques et protéger l'emploi local.**

#### Le dispositif transitions collectives

Porté par le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion et co-construit avec les organisations syndicales et patronales, le dispositif Transitions collectives a pour but d'aider les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise.

Il s'adresse aux :

- entreprises en perspective de développement ;
- entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique...).

Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés.

#### UNE ACTION RESPONSABLE

Ce dispositif permet d'inscrire son action dans une démarche responsable vis-à-vis de ses salariés.

#### UN ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Ce dispositif permet d'accompagner ses salariés vers des métiers d'avenir sur le territoire.

#### UNE DÉMARCHE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU NIVEAU LOCAL

Ce dispositif s'inscrit dans une démarche citoyenne avec un impact local immédiat.

Vous pouvez visionner sur [Youtube](#)

Source : [Ministère du Travail](#)



### **L'ASSURANCE CHÔMAGE, UN DROIT !**

**Accéder à vos droits au chômage, la CFDT vous accompagne !**

**Le calcul des droits au chômage a changé au 1<sup>er</sup> octobre 2021 malgré l'opposition continue de la CFDT.**

**Comment les faire valoir ? Quelle procédure suivre ?**

### **LA CFDT VOUS RÉPOND !**

#### La réforme du mode de calcul : quels effets ?

Créée en 1958, l'assurance chômage, à travers **l'UNEDIC** et **Pôle Emploi**, assure tous les salariés du privé (et certains du public) contre le risque « chômage ». Elle obéit à trois principes :

- Un régime assurantiel : via un financement par la CS (1,7% sur la fiche de paie des salariés), et par des cotisations patronales.
- Un régime solidaire : l'assurance chômage compense mieux la perte d'un bas salaire que d'un haut revenu.
- Un régime interprofessionnel : tous les salariés de tout secteur confondu, et quel que soit le contrat de travail cotisent au même régime.

Les indemnités chômage sont un droit pour tous les salariés, et sous conditions. Elles sont calculées sur la base des salaires précédant la perte d'emploi et sont versées en fonction de la durée du ou des contrats précédents. La réforme du mode de calcul intervenue en 2021 durcit les conditions d'accès aux indemnités chômage ainsi que la capacité à recharger les droits :

- Il faut désormais avoir travaillé 130 jours (ou 910h ou 6 mois) sur une période de 24 mois pour pouvoir ouvrir/recharger ses droits ;
- Les jours travaillés et non travaillés entre 2 contrats de travail sont pris en compte pour le calcul du montant de l'allocation chômage ;

Instauration d'une dégressivité des allocations dès le 7<sup>e</sup> mois pour les salariés de moins de 57 ans à la date de la fin/rupture du précédent contrat, dont le précédent salaire était supérieur à 4 545 € brut par mois.

#### Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE

Le 27 septembre 2022

Négociations

Tous les 15 jours





## CHALEUR ET TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

**Y'a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? L'employeur a-t-il l'obligation d'installer la climatisation sur le lieu de travail ?**

**Autant de questions qui se posent lorsqu'arrivent les grosses chaleurs d'été, voire la canicule. Si la loi ne fixe pas de température maximale, elle prévoit néanmoins de nombreux aménagements et mesures afin de concilier au mieux chaleur et travail.**

En cette période de fortes chaleurs, nombreuses sont les questions qui se posent quant aux obligations de l'employeur et aux droits des salariés. Qu'en est-il ?

- **La loi ne prévoit pas de température maximale**

Qu'il s'agisse d'une circonstance extérieure (chaleur, canicule, etc) ou liée à l'environnement de travail (certaines machines dégagent de fortes chaleurs), **la loi ne prévoit pas spécifiquement de température au-dessus de laquelle un salarié peut quitter son poste de travail.**

D'une façon plus générale en revanche, il existe un **droit de retrait** pour les salariés lorsqu'ils estiment qu'un danger grave et imminent menace leur vie ou leur santé, comme nous allons le voir.

- **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

L'employeur a tout d'abord une **obligation générale en matière de santé et de sécurité** lui imposant de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (mesures de prévention, information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés). Mais l'employeur est également tenu d'adapter ces mesures en cas de changement de circonstances, telles que l'apparition de fortes chaleurs par exemple.

Ensuite, le Code du travail consacre plusieurs articles précisant les obligations de l'employeur en la matière. Ce dernier doit notamment :

- ⇒ mettre à la disposition des travailleurs **de l'eau potable et fraîche pour la boisson** : l'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène et de conservation. Lorsque des conditions particulières de travail amènent les salariés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit leur mettre à disposition au moins une boisson non alcoolisée ;
- ⇒ dans les locaux fermés, l'employeur doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé afin d'éviter les élévations exagérées de température.

Enfin, d'autres dispositions spécifiques et propres à certains secteurs d'activité sont prévues. C'est par exemple le cas, pour les salariés des entreprises de bâtiment et de travaux publics, pour lesquels l'employeur peut décider, en cas d'intempéries et après avis du comité social et économique, de l'arrêt du travail.

**Attention, vous avez également l'obligation de vous conformer aux directives de votre employeur lorsqu'il s'agit de veiller à votre santé ainsi qu'à celle de vos collègues !**

- **Le droit de retrait des salariés**

Dans certaines circonstances, vous avez le droit de quitter votre poste de travail. C'est le cas lorsque vous êtes face à une situation qui présente un **danger grave et imminent** pour votre vie ou votre santé(5). Vous devez alors en alerter immédiatement votre employeur et vous retirer d'une telle situation. L'employeur ne pourra alors pas vous demander de reprendre votre activité tant que persiste ce danger.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre du salarié qui exerce son droit de retrait.

Enfin, le représentant du personnel au CSE dispose également d'un **droit d'alerte** lorsqu'il constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur.

- **La tenue vestimentaire**

En période de forte chaleur, vous avez en principe le droit de venir en tenu légère au bureau. Cependant, l'employeur a le droit d'imposer des restrictions si elles sont **justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.**

L'employeur donc peut imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou dans le cas où vous êtes en relation avec la clientèle.

Service Juridique CFDT

### INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :  
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

#### Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	DS et conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288